



FAQ :

«NOUVELLES MODALITES PEDAGOGIQUES : BIEN LES COMPRENDRE POUR FORMER AUTREMENT»

Cette foire aux questions est issue **du webinar « NOUVELLES MODALITES PEDAGOGIQUES : BIEN LES COMPRENDRE POUR FORMER AUTREMENT » du 16 mai 2019 et complétée par celui du 24 septembre 2019** présenté par Emilie DEROO, Responsable développement emplois et compétences à CARAXO et Ophélie VERON, Responsable de mission à l'OPCO Santé.

1- Cadre légal VS cadre libéré

Qu'est ce que le cadre libéré ?

Toute formation qui ne serait pas concernée par les 3 cas attachés au cadre légal (*financement, la Garantie d'accès à la qualification, les formations permettant l'adaptation au poste et le maintien dans l'emploi*) pourraient tout à fait être informelles et donc « libérée » d'un cadre administratif et de suivi de l'action de formation.

Quelle différence entre formation obligatoire et non obligatoire ?

Une formation est définie comme obligatoire dans l'Art. L. 6321-2 :

« Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application

- d'une convention internationale
- ou de dispositions légales et réglementaires »

Il faut qu'elle soit expressément rendue obligatoire au titre d'un code (du travail, de santé, de l'action sociale...) et la réglementation associée (art R....). Par conséquent, toute formation non inscrite dans les codes (toujours faire le lien avec le métier du salarié) est considérée comme non obligatoire au sens du bilan à 6 ans.

Les formations réalisées en interne en mode libéré peuvent elles être comptabilisées pour le bilan à 6 ans ?

Pour être comptabilisée dans le bilan à 6 ans, ce qui correspond à la Garantie d'Accès à la Qualification, une action de formation interne doit être formalisée à l'écrit par un programme, des feuilles d'émargement et une évaluation.

Attention le fait que l'OPCA puis l'OPCO en assure le financement ne participe pas d'un élément de preuve.

Par conséquent, si elles sont formalisées elles ne seront pas issues d'un cadre libéré.

Les analyses de pratiques professionnelles réalisées par des organismes ayant un numéro de déclaration d'activité mais financés par le budget de fonctionnement de la structure, peuvent elles être comptabilisées dans le cadre du bilan à 6 ans ?

OPCO Santé

Siège • 31 rue Anatole France • 92309 Levallois-Perret Cedex
Tél : 01 49 68 10 10 / Fax : 01 49 68 10 39 • contact@opco-sante.fr • www.opco-sante.fr
Siren : 854 033 115

Les obligations légales en fait sont avant tout la possibilité d'exposer au moins trois points

- La réalité d'un contenu formation reposant sur une progression pédagogique
- L'effectivité de la présence du stagiaire
- Le fait d'avoir atteint l'objectif à travers la réalisation d'une évaluation

L'analyse de pratique ne reprend pas les trois points cités ci dessus et il conviendrait, de ce fait, de faire preuve d'une réelle prudence avant de la considérer comme une formation dite non obligatoire susceptible de se substituer au paiement de l'abondement correctif.

Un bilan de compétence peut il être considéré comme une action non obligatoire dans le cadre du bilan à 6 ans ?

Non, le bilan de compétence ne peut pas être valorisé dans le bilan à 6 ans car il ne s'agit pas d'une action de formation en tant que telle, l'article L6313-1 différencie bien actions de formation et bilans de compétences.

Les séances d'analyse des pratiques peuvent-elles intégrer un parcours pédagogiques ?

Si le parcours pédagogique est à visé professionnel, l'analyse des pratiques peut intégrer un parcours pédagogique plus large comme outil d'accompagnement permettant d'acquérir les compétences visées.

Pourquoi le coaching est il considéré comme un outil d'accompagnement et non comme une modalité pédagogique ?

La modalité pédagogique renvoie aux 3 formes de modalités pédagogiques susceptibles de composer un parcours : présentiel, FOAD et FEST.

Le coaching n'est pas une action de formation par défaut. En revanche Il est possible de mobiliser les techniques de coaching dans une action de formation. L'action de formation doit viser un objectif professionnel et s'inscrire dans un parcours pédagogique mobilisant un mix (ou une...) modalité pédagogique. Par ailleurs, lorsque l'action de formation est externe elle doit faire l'objet d'une convention de formation.

Les outils de support et d'accompagnement intégrés expressément dans un parcours pédagogique, seront-ils pris en compte dans le bilan à 6 ans ?

Si les outils intègrent un parcours pédagogique à visée professionnelle et qu'ils répondent aux obligations du décret **D6353-1**.

Une action de formation libérée pédagogiquement parlant si elle est formalisée par un programme (*parcours bien définis*), des attestations de présence et une évaluation peut elle rentrer comme action de formation non obligatoire entrant dans le bilan à 6 ans ?

Par définition, une action de formation dite « libérée » n'est pas formalisée en tant que telle. Dans tous les cas, si celle-ci est détaillée à travers une convention de formation (conforme aux obligations du décret **D6353-1**), une attestation de formation et une évaluation et qu'elle a un objectif professionnel, sans pour autant être rendue obligatoire au titre d'un code, alors elle répondra au cadre légal et pourra être considérée comme non obligatoire au sens du bilan à 6 ans.

2- Action de formation en situation de travail

Le formateur doit-il avoir suivi la formation de formateur ou la formation de tuteur de proximité ?

Quel est le mieux ?

Il n'y a pas d'obligation quant à la formation de formateur, cependant, le formateur/tuteur devra avoir et justifier de l'expérience requise en lien avec les compétences à acquérir (soit 2 ans) afin d'asseoir sa légitimité en tant que « formateur en situation de travail ».

Néanmoins, dans une logique de qualité et d'efficacité, il semble primordial de former les personnes qui seront amenées à être formateur/tuteur, des sessions spécifiques sont proposées par certains organismes.

Est-ce que les évaluations doivent être formalisées à l'écrit pour valider la ou les compétences ?

Il peut également s'agir d'une vidéo, dans tous les cas l'évaluation des acquis doit être formalisée.

Nous devons réaliser une évaluation à la fin d'une AFEST, est-ce qu'une partie pratique avec une synthèse du formateur et du participant suffisent à valider la formation ?

L'évaluation des acquis nous renvoie à la validation en vue de la consolidation des savoirs. Cette étape permet de sécuriser les compétences en s'assurant que l'individu a bien compris les actions réalisées en situation de travail et sera ainsi capable de les transférer de façon autonome. La logique de synthèse du formateur ou du participant semble davantage répondre à la logique de phase réflexive qu'à celle de l'évaluation des acquis.

Quelle formalisation des AFEST ? Comment organiser les émargements des participants, des formateurs ?

Le formalisme préalable de l'action de formation passe par une analyse préalable des activités pour les adapter à des fins pédagogiques. Cela sous-entend qu'il y ait, en effet, une progression pédagogique qui peut être formalisée soit dans la convention ou dans un programme annexé à la convention (*selon les termes de la loi*).

- **Ce programme**, de type « PIF (*protocole individuel de formation*) », doit détailler le parcours, en précisant les activités de travail, identifier à minima les pré-requis, le public ciblé, les compétences à acquérir via la formation (classique), les modalités de réalisation avec les temps dédiés à chaque phase (ce qui va permettre de vérifier le temps qu'il est possible de prendre en considération pour la rémunération, les phases de production ne pouvant pas être prise en compte pour ce poste de frais), les modalités d'évaluation, les modes de preuve de réalisation de l'action choisis.

- **des feuilles d'émargement pour les temps de FET et de Phase réflexive** ou tout autre mode de preuve de réalisation (badgeage par exemple pour les temps de production ou traces de réalisation des tâches, vidéo, le référentiel de compétences)

Le protocole individuel de formation n'est pas un document requis de façon explicite par les textes dans le cadre de l'AFEST. Il est toutefois nécessaire d'établir un document pour cadrer les modalités de réalisation de l'AFEST et pour attester la réalité de l'action et la conformité aux textes. Ce document peut être intitulé « PIF » ou « PIF AFEST ». Il doit contenir, en plus des mentions ci-dessus, les précautions par rapport à l'évaluation du travail du salarié. Il

conviendrait de préciser que les séquences d'AFEST ne peuvent pas être utilisées pour « évaluer » un salarié et que tout ce qui se passera pendant les séquences formatives ne sera pas pris en compte pour l'évaluation du travail du salarié, l'AFEST n'étant qu'une phase de formation et non de travail.

Le PIF comporte généralement les informations suivantes :

- intitulé de la formation,
- situations de travail apprenantes,
- compétences visées,
- durée,
- traces de l'activité,
- nom du référent désigné pouvant exercer une fonction tutorale,
- nom de l'apprenant,
- évaluations spécifiques des acquis de la formation.

L'AFEST sera donc éligible à du financement ?

Oui, l'AFEST est finançable comme toutes modalités à partir du moment où l'action y est éligible, compte-tenu du public, de l'objectif visé et aux conditions de financement prévues.

L'organisation d'une chambre des erreurs correspond elle à une formation AFEST ?

Non, il semblerait qu'une chambre des erreurs ne puisse être considérée comme AFEST puisqu'elle relève d'une simulation (faux patient, erreurs insérées dans dossier patient...).

Un parcours d'intégration tutoré (*doublure sur poste avec salarié expérimenté*) pourrait-il rentrer dans le cadre de l'AFEST? Une durée minimale de temps de doublon est-il demandé ?

Un parcours d'intégration pourrait tout à fait être considéré comme de l'AFEST si l'action répond bien aux 4 critères indispensables à la mise en œuvre et ainsi la faire reconnaître comme une action de formation.

Critères applicables à l'AFEST

- Analyse de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques
- Décision préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale (*voir conditions pour être tuteur*)
- Mise en place des phases réflexives
- Evaluation des acquis

La seule doublure sur poste ne pourra pas être considérée comme AFEST.

Une formation à l'utilisation d'un logiciel peut-elle être considérée comme une action de formation?

Idem question ci-dessus.

Peut-on se faire assister pour une mise en place de l'AFEST ?

Une offre de service est en cours d'élaboration

3- Formation à distance

Qui réalise les évaluations qui terminent l'action de formation ?

Dans le cadre de la FOAD, les évaluations sont organisées et réalisées par l'organisme de formation, néanmoins, l'employeur peut tout à fait être force de proposition.

Comment organiser les émargements des participants, des formateurs ?

Le formateur/tuteur a-t-il la légitimité de fournir une attestation d'acquis pour la FOAD ?

La notion de formateur/tuteur est présente uniquement dans l'AFEST.

Dans tous les cas l'organisme de formation, ou l'employeur en cas de formation interne, est tenu de prévoir la modalité de sanction. Dans le cas où la formation n'est pas certifiante la sanction renvoie par défaut à une attestation de formation.

4- Divers

Qu'est-ce-que le modèle 70 20 10 ?

C'est en 1996 qu'apparaît le modèle 70/20/10, résultat des travaux de recherche menés par les scientifiques Morgan Mc Call, Robert W. Eichinger et Michael M. Lombardo du *Center for Creative Leadership*. Leur objectif était de comprendre les modes d'apprentissage de tout un chacun.

Le modèle 70/20/10 découpe en trois domaines distincts notre façon d'apprendre et de nous former :

- **70%** de notre apprentissage se fait au travers de nos expériences et pratiques de tous les jours et donc y compris en situation de travail,
- **20%** de notre apprentissage se fait au travers de nos interactions sociales et
- **10%** de notre apprentissage provient d'un mécanisme d'apprentissage conscient, formel.

Des ateliers méthodologiques sont-ils proposés dans toutes les régions ?

La majorité des régions proposent à partir de juin des ateliers méthodologiques « *les nouvelles modalités pédagogiques : bien les comprendre pour former autrement* » permettant d'approfondir les éléments vus lors du webinar.

Une seule et même action de formation peut comporter plusieurs modalités pédagogiques ?

Effectivement, une même action peut très bien proposer du temps en présentiel et de la FOAD, on parle plus généralement de Blended Learning, il est d'ailleurs intéressant de varier les modalités pour favoriser les apprentissages. Plus largement on parlera de parcours pédagogique.

L'objectif étant bien l'acquisition de compétences et non l'action de formation elle-même.

Comment ces modalités sont traduites dans le Plan de développement des compétences ?

L'OPCO santé propose un Plan de développement des compétences 2020 (*disponible sur notre site*) qui contient une colonne « *modalités* » où les adhérents pourront sélectionner les modalités choisies en vue d'acquérir les compétences visées.