

## **FAD 114 – B.Delay**

La nouvelle définition de l'action de formation établie désormais avec la loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est la suivante :

S'agissant de l'action de formation (hors bilans de compétences, VAE et apprentissage), elle se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Ce parcours de formation nécessite l'existence de moyens techniques et humains et de ressources pédagogiques adaptés. L'information sur l'organisation du parcours de formation doit être rendue accessible au bénéficiaire, par le dispensateur de formation.

Cette définition remplace cette autre définition qui a été la référence depuis 1971 :

Pour qu'une prestation donnée soit bien considérée comme « action de formation » (article L6353-1). Elle doit comporter et justifier les éléments suivants : § un programme préétabli ; § des objectifs déterminés ; § le niveau de connaissance requis pour suivre la formation ; § les moyens pédagogiques mis en œuvre ; § un processus de suivi et d'appréciation des résultats.

### **Exercice**

- 1) A votre avis, sur quoi portent les différences entre ces deux définitions, et quelles sont les raisons qui conduisent à ce changement ?
- 2) Quelles sont d'après vous les conséquences pour le/la formateur/rice ?

## I. Les différences fondamentales entre les deux définitions :

Critères	Définition de 1971	Définition de 2018
<b>Approche de la formation</b>	Une action structurée avec un programme formel et des critères précis.	Une approche plus flexible, centrée sur les compétences et l'atteinte des objectifs professionnels.
<b>Modalités de réalisation</b>	Formation en présentiel principalement.	Formation possible <b>à distance et en situation de travail.</b>
<b>Critères obligatoires</b>	Programme préétabli, objectifs définis, moyens pédagogiques, suivi et évaluation des résultats.	Existence d'un <b>parcours pédagogique</b> , moyens humains et techniques adaptés.
<b>Encadrement du parcours</b>	Plus rigide, avec des exigences administratives strictes.	Davantage de souplesse pour adapter la formation aux besoins des apprenants et des entreprises.
<b>Finalité</b>	Apporter un ensemble de connaissances et de compétences définies à l'avance.	<b>Accompagner un individu dans la réalisation d'un objectif professionnel.</b>

L'ancienne approche était **rigide et formelle**, tandis que la nouvelle privilégie **la flexibilité, l'adaptabilité et l'efficacité** pour répondre aux **exigences du marché du travail** et aux **besoins individuels des apprenants**.

## II. Les conséquences de la nouvelle définition de l'action de formation (loi 2018) pour le formateur

### 1. Plus de flexibilité dans les formats et méthodes pédagogiques

#### Possibilité d'élargir les modalités d'enseignement

- Le formateur n'est plus contraint par un programme strictement formalisé.
- Il peut proposer des **formations hybrides**, combinant présentiel, e-learning et apprentissage en situation de travail (AFEST – Action de Formation en Situation de Travail).

#### Adaptation nécessaire des compétences pédagogiques

- Un formateur doit être capable d'intégrer des **outils numériques**, des plateformes LMS (Learning Management System), et des méthodes innovantes.
- Il doit concevoir des **parcours pédagogiques adaptés** plutôt que de suivre un programme rigide.

### 2. Accent sur l'atteinte d'un objectif professionnel

#### Une approche plus centrée sur les résultats

- L'objectif de formation est défini en fonction des besoins du bénéficiaire et de l'entreprise.
- Le formateur doit s'assurer que son action permet aux apprenants **d'acquérir des compétences directement applicables**.

#### Changement dans la façon d'évaluer la formation

- L'évaluation ne repose plus uniquement sur la validation d'un programme, mais sur **les compétences acquises et leur application dans le travail**.
- Il faut concevoir **des évaluations plus pratiques et contextualisées**.

### 3. Un rôle plus large : facilitateur, mentor et accompagnateur

#### Évolution vers un rôle d'accompagnateur

- Le formateur n'est plus seulement un **transmetteur de savoirs**, mais devient un **facilitateur** qui aide les apprenants à progresser dans leur parcours professionnel.
- Il doit prendre en compte les **contraintes du travail et du rythme des apprenants**.

#### Nécessité de personnaliser davantage les formations

- Il faut s'adapter aux profils des apprenants et proposer des parcours individualisés.
- L'ingénierie pédagogique devient plus stratégique pour répondre aux exigences de la réforme.

### 4. Développement de nouvelles compétences pour les formateurs

#### Nouvelles opportunités pour innover

- Les formateurs peuvent expérimenter des **méthodes pédagogiques modernes**, comme la classe inversée, le blended learning, les simulations en réalité virtuelle, etc.
- Le digital offre des **possibilités d'automatisation et de suivi** (ex. feedback en temps réel, gamification).

#### Besoin de se former continuellement

- Un formateur doit lui-même monter en compétences sur **les outils numériques, la formation à distance et la pédagogie active**.
- Il doit comprendre **l'environnement des entreprises et les besoins du marché du travail** pour proposer des formations adaptées.