



P9 : Adaptez une formation à un nouveau public

FORMATION AUDITÉE : GESTION DU STRESS

ÉVALUATEUR : Sylvie Nercessian

MENTOR : François Buisson

Introduction :

En vue de l'obtention de la certification Qualiopi par CommeDesPros prévue pour l'année prochaine, j'ai été sollicitée en qualité de salariée du cabinet de formation professionnelle "CommeDesPros" afin d'effectuer une analyse complète de la formation.

La formation est la "gestion du stress", elle n'a pas été mise à jour depuis un moment et Fabien, le directeur du cabinet, a reçu des mauvais échos de la part d'un client, étonné qu'elle n'ait pas été actualisée et améliorée entre deux sessions de formation qui se sont déroulées à un an d'écart.

Sommaire

1

Présentation de la formation

Présentation du cours en ligne 3

2

Analyse des choix de l'équipe de formation

Communication.....4

Cohérence entre les objectifs pédagogiques
affichés et le public cible4

Cohérence entre les modalités pédagogiques
et les objectifs pédagogiques4-5

Structure pédagogique / séquençage.....6

Déroulement de séance.....7

Évaluation / Démarche qualité.....8

3

Synthèse des forces et faiblesses de la formation 9

4

Recommandations pour améliorer cette formation ... 10

Propriété intellectuelle

Le contenu et la présentation de ce rapport constitue une oeuvre protégée par la législation française et internationale en vigueur sur le droit d'auteur et de manière générale sur la propriété intellectuelle et industrielle.

Présentation de la formation

Cette première partie présente les modalités pédagogiques retenues à ce jour du cours en ligne sur la gestion du stress proposée à des salariés de grands groupes en formation inter-entreprises.

Étude réalisée en novembre 2022

Nom de l'organisme de formation

- Cabinet de formation professionnelle « CommeDesPros »

Titre de la formation

- La formation est la gestion du stress

Le public cible

- Agents et salariés soumis à des situations génératrices de stress

Les Objectifs pédagogiques

- Connaître les mécanismes du stress
- Repérer ses réactions face au stress
- Maîtriser son comportement et ses émotions dans les situations professionnelles
- Développer une stratégie d'action pour déconstruire le stress

Le contenu

Le syllabus énonce 4 thématiques : Les mécanismes et effets du stress, les réactions face au stress, les outils de régulation du stress pour maîtriser son comportement et enfin la stratégie d'action.

Ce contenu est mené grâce à différents types de ressources :

- Des documents sous forme de tests permettant à l'apprenant d'identifier et de comprendre le stress et ses facteurs.
- Un livret est distribué aux apprenants permettant de visualiser le contenu de la formation et ses objectifs, on y retrouve également un support de cours qui sert de fil rouge à la formation.
- Un support vidéo qui explique le burn-out
- Une auto-évaluation

Les méthodes pédagogiques

- Test de positionnement
- Exposés participatifs suivis d'exercices d'application
- Mises en situation

La durée

La formation peut se faire en version présentielle : 2 jours soit 12 heures effectives mais aussi disponible en blended-learning découpée comme ceci : 1 jour en présentiel + 2 demi-journées en distanciel

Les modalités d'évaluation

Le syllabus ne fait pas mention d'évaluation sommative et/ou formative cependant une auto-évaluation est donnée aux apprenants, elle porte sur un niveau d'acquisition d'exercices réalisés lors de la formation à savoir : Identifier les symptômes du stress, reconnaître les 3 phases du stress, identifier les symptômes du burn-out, évaluer les dangers des situations stressantes personnelles, connaître les symptômes de la somatisation.

Analyse des choix de l'équipe de formation

Communication

Le référentiel décrit-il clairement les objectifs pédagogiques et/ou compétences et capacités professionnelles visées ?

- Le syllabus fait apparaître des objectifs pédagogiques visés à savoir :
 - 1 - Connaître les mécanismes du stress
 - 2 - Repérer ses réactions face au stress
 - 3 - Maîtriser son comportement et ses émotions dans les situations professionnelles
 - 4 - Développer une stratégie d'action pour déconstruire le stress
- Cependant il ne fait pas mention d'aptitudes ni de compétences visées.
Le document ne fait pas état d'objectifs opérationnels attendus.

Le référentiel ou les objectifs sont-ils communiqués au commanditaire et aux stagiaires ?

- Nous retrouvons bien le référentiel et les objectifs au sein des documents "Syllabus formation gestion du stress" et "Plan de formation"

Les prérequis de formation sont-ils indiqués clairement au commanditaire et aux stagiaires ?

Aucun prérequis n'est indiqué. Ce qui pose un vrai problème auprès des apprenants qui n'ont pas connaissance des compétences et du niveau demandés avant la participation et pendant la réalisation de la formation.

Cohérence entre les objectifs pédagogiques affichés et le public cible

Quel est le niveau d'adéquation entre les objectifs pédagogiques affichés et le public cible ?

- Le niveau d'adéquation ne me semble pas optimal. Le public est très ciblé puisque la formation s'adresse à des agents et salariés soumis à des situations génératrices de stress cependant la formation semble quant à elle assez générale :

- Le premier objectif est de connaître les mécanismes du stress, il est général et pourrait convenir à tout type de public : il n'est pas spécifié qu'il s'adresse à des agents ou salariés soumis à des situations génératrices de stress.
- Repérer ses actions face au stress : il n'est pas évoqué que les actions sont spécifiques à des situations professionnelles, tout comme le premier objectif il n'est pas ciblé.
- ✓ Maîtriser son comportement et ses émotions dans les situations professionnelles : l'objectif est cohérent avec le public ciblé car il est décrit ici un environnement professionnel et non pas personnel.
- ✗ Développer une stratégie d'action pour déconstruire le stress : cet objectif est vague et pourrait s'adresser à tout type de public et toute situation.

Dans quelle mesure la formation est-elle exprimée en termes de capacités ou compétences professionnelles visées ?

- La formation n'est pas exprimée en capacité ou compétences professionnelles visées.
Par ailleurs les objectifs ne peuvent pas être mesurables selon le modèle SMART : Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, défini dans le temps car trop de données sont absentes.

Cohérence entre les modalités pédagogiques et les objectifs pédagogiques

Quel est le niveau d'adéquation entre les objectifs pédagogiques et les modalités pédagogiques ?

Le niveau d'adéquation ne me semble pas optimal.

- La formation peut s'effectuer de deux façons :

Version présentielle : 2 jours (12 heures effectives). La version en présentielle est cohérente avec les objectifs pédagogiques, le formateur propose une progression pédagogique en sa présence.

Version blended-learning : 1 jour en présentiel + 2 demi-journées en distanciel. La version mixte mériterait une journée en distanciel ou asynchrone pour les deux premiers objectifs qui concernent la connaissance et le savoir et du présentiel pour les objectifs liés à la pratique et aux mises en situation exemple : Maîtriser son comportement et ses émotions dans les situations professionnelles.

Cet objectif impliquerait davantage une mise en situation réelle et physique.

Formation mixte : Oui il serait donc judicieux d'en échanger le sens. (asynchrone / synchrone)

Analyse des choix de l'équipe de formation

Dans quelle mesure les ressources proposées aux stagiaires permettent-elles d'atteindre les objectifs de la formation ?

Les ressources mises à disposition au sein de cette formation ne permettent d'atteindre que partiellement les objectifs de la formation :

- ✓ • Les mises en situation et jeux de rôles permettent d'atteindre le **troisième et le quatrième objectif** à savoir **maîtriser son comportement et ses émotions dans des situations professionnelles et développer une stratégie d'action pour maîtriser son stress**.
- ✓ • Un support de formation, qui sert de fil rouge tout au long de la session: Il permet d'atteindre le **premier objectif** relatif à la connaissance des **mécanismes du stress**
- ✗ • Absence de fiche d'activité
- ✗ • Aucun bilan final ni de grille d'évaluation
- ✗ • Aucune informations concernant la version en blended learning : LMS ? Liens ? Vidéos ? Espace collaboratif ?
- ✗ • Manque de ressources complémentaires permettant à l'apprenant de favoriser leurs acquis, travailler leurs axes d'amélioration et visualiser du contenu en lien avec la formation
- ✗ • Le support TEST est intéressant. Cependant ceux proposés dans la formation ne sont pas adaptés à une analyse en milieu professionnel, ils semblent correspondre à une approche thérapeutique.

Que retenir-vous de la description de la procédure de positionnement en début de formation ?

Est-elle décrite de façon claire ?

Aucune information n'est diffusée concernant le test de positionnement au sein des différents documents transmis, il m'est donc impossible de donner mon avis concernant sa description.

Que retenir-vous de la description de la procédure d'évaluation en fin de formation ?

Est-elle décrite de façon claire ?

Nous pouvons supposer que les jeux de rôles à l'issue de la deuxième journée représentent l'évaluation finale seulement aucune information n'est donnée. Nous ne connaissons pas le procédé de l'évaluation, les connaissances, les critères d'évaluations et de réussite.

Comment la formation s'adapte-t-elle à l'hétérogénéité du public ? Une différenciation pédagogique est-elle prévue ?

La formation semble être conçue pour un public non réellement défini, elle ne prend pas en compte les niveaux de préparation, d'intérêt ou de compétence des apprenants.

Je n'ai pas assez de données pour faire une analyse précise ni de feedback mais je peux tout de même faire état de certains éléments.

On note une volonté de faire de la différenciation pédagogique par la mise en place de différents moyens et outils :

- ✓ Un test de positionnement est prévu en début de formation, il doit ainsi permettre de déterminer le profil sociologique de l'apprenant, son niveau d'étude, ses besoins et ses intérêts.
- ✓ Favoriser l'intelligence collective pour maintenir l'engagement : travail en groupe, et sous-groupe, jeu de rôle et mise en situation dans le cadre du présentiel.
- ✓ Des supports variés : support textuel et graphique, tests, vidéos (burn-out)

Cependant on peut relever que la formation ne remplit pas tous les critères pour favoriser la différenciation pédagogique :

Le contenu ne prend pas en compte le niveau scolaire des apprenants ni la maîtrise de la langue

- ✗ L'enseignement ne semble pas individualisé
- ✗ Le support texte n'est pas retranscrit sur un support audio ou vidéo
- ✗ La formation ne propose pas d'outils digitaux pour rendre ludique et accessible le contenu
- ✗ Certains handicaps ne permettent d'accéder à la formation

Analyse des choix de l'équipe de formation

Structure pédagogique

Les savoirs et savoir-faire essentiels sont-ils identifiés et clairement indiqués aux stagiaires ?

- Les objectifs sont donnés et nous pouvons effectivement distinguer les savoirs et savoir-faire :
 - Savoirs : Connaître les mécanismes du stress
 - Savoir-faire : Développer une stratégie d'action pour déconstruire le stress

Les compétences sont-elles correctement calibrées en fonction de leur complexité ?

- Les compétences ne sont pas énoncées, il est donc difficile de savoir si elles sont correctement calibrées :
 - _ Nous ne trouvons pas de niveau de complexité : "débutant", "intermédiaire" "expert"
 - _ Aucun prérequis des compétences
 - _ Aucune indication sur les critères d'évaluation n'est livrée aux apprenants leur permettant de visualiser les compétences visées pour valider les évaluations.

Séquence

La progression pédagogique des séances est-elle indiquée et pertinente ?

- Nous pouvons voir une progression pédagogique dans le document "plan de formation" mais elle n'est pas pertinente car il y a beaucoup d'informations manquantes :
- Nous ne retrouvons pas les objectifs ni sous-objectifs, il est difficile de rattacher les séquences aux objectifs pédagogiques.
- Il n'y a pas d'évaluation formative ni sommative pour valider les acquis des apprenants.
- Les résultats attendus énoncés dans le plan de formation ne sont pas explicites et difficilement rattachables aux objectifs.

Les méthodes pédagogiques employées sont-elles pertinentes ?

- Les méthodes pédagogiques sont assez pertinentes puisque variées, le syllabus alterne entre exposés participatif, travail de groupe, tests et mise en situation. L'apprenant est donc toujours actif dans son apprentissage. De plus un support de cours sert de fil rouge tout le long de la formation, il permet d'aiguiller l'apprenant

La durée et la temporalité des différents temps pédagogiques sont-elles indiquées et pertinentes ?

- Aucune indication de durée ni de temporalité n'est donnée dans le plan de formation. Cela peut poser quelques problèmes pour les formateurs et les apprenants sur la gestion des activités, les travaux de groupe mais aussi sur les temps de pause. Il est très difficile pour le formateur de situer sa progression.

• Cependant la formation est découpée en deux jours puis en 3 parties pour le jour 1, et 1 partie découpée en deux temps pour le jour 2, nous n'avons pas plus d'indications concernant la durée ni la temporalité de ces parties.

Nous pouvons tout de même noter une progression dans la découpe des différentes parties :

1 : Connaître, 2 : Repérer, 3 : Appliquer, 4 : Créer

Les compétences et capacités à transmettre sont-elles mobilisées plusieurs fois lors de la formation sur plusieurs contextes différents ?

- Les compétences ne sont pas énoncées dans le syllabus, il est difficile de relier les séquences aux objectifs de la formation car non explicitées. On note malgré tout une volonté de mobiliser les compétences et capacités dans différents contextes avec une certaine croissance dans la complexité par exemple :

1 • La connaissance du stress est abordé dans chaque partie de la formation, l'acquisition du savoir est abordé dans différents contextes : des exercices de groupes, des vidéos, des recherches ou encore des recueils.

2 • La compétence visant à repérer ses actions face au stress semble être abordée dans les différents tests mis à disposition et ce, dans différentes séquences.

3 • La mise en application visant à maîtriser son stress et développer une stratégie d'action pour déconstruire le stress est une compétence exploitée sous différentes formes et méthodes : jeu de rôle, mise en situation.

Il n'y a cependant que deux situations.

Attention toutefois aux tests proposés qui ne sont pas spécifiques à des situations génératrices de stress et qui peuvent au contraire provoquer du stress chez les apprenants.

Analyse des choix de l'équipe de formation

Déroulement de séance

L'activité du formateur et des stagiaires est-elle explicitement indiquée sur les temps de formation ?

- Aucune notion de temporalité n'est indiquée dans le déroulement de séance, il est de ce fait impossible de définir le temps d'intervention du formateur ni les temps d'exercice ou de mise en situation par les stagiaires. Les attentes du formateur ne sont pas définies ni sa posture dans l'application des exercices.

Les temps de formation sont-ils structurés en 4 temps ?

Il est très difficile de définir la structure de cette formation, il n'y a pas de warm-up, les objectifs de base et complexes ne sont pas décrits.

On dénombre cependant 4 parties dans le séquençage.

- Il n'y a pas de warm-up, la première partie est consacrée à la définition du stress, si l'objectif de base est la connaissance alors nous pouvons considérer qu'il est atteint
- Les parties 2 et 3 pourraient permettre à chacun de se situer par rapport aux notions de bases et potentiellement répondre à l'objectif complexe. Attention toutefois, les tests ne sont pas forcément liés à un contexte professionnel.
- La partie 4 grâce à ses mises en situations et jeux de rôles pourrait remplir l'objectif de fluidification.

On sent une volonté de suivre une progression : connaissance, auto-analyse et plan d'action.

Cependant la formation n'est pas suffisante pour avoir un plan d'action clair et personnalisé pour gérer des situations difficiles au travail. Le plan de formation est confus et peu explicite.

- La formation propose des outils variés afin de répondre aux objectifs annoncés :

1er objectif, connaître les mécanismes du stress semble atteint par les modalités proposées :

- un cours magistral est dédié au stress et permet de comprendre ses mécanismes
- un travail en groupe est proposé pour définir le stress, de plus il favorise l'intelligence collective en proposant un partage de définition autour du stress

La mémorisation des savoirs essentiels est-elle soutenue pédagogiquement ?

- Une progression pédagogique est visible au fil des séances, le déroulé suit le support de cours mais il n'y a pas de répétition, pas d'exercice de mémorisation ni de tests de connaissances. Des évaluations ne sont pas prévues pour valider les savoirs essentiels ce qui ne favorise pas la mémorisation. De plus une nouvelle notion et/ou compétence est abordée à chaque séquence ce qui ne permet pas la répétition. Pour finir il n'y a pas de temps d'échanges prévus entre formateur et apprenants pour revoir certaines parties.

L'acquisition des savoirs-faire essentiels est-elle mise en œuvre efficacement pour favoriser l'apprentissage ?

- L'acquisition des savoirs-faire n'est pas mise en œuvre efficacement pour favoriser l'apprentissage. Les différents tests proposés tout au long du déroulé ne permettent pas de mettre en application un savoir-faire mais plutôt de situer son état de stress, d'anxiété voir même de dépression. De plus ces tests ne font pas références à des situations professionnelles.

Seules la mise en situation et le jeu de rôle proposés en fin de séance permet d'appliquer un savoir-faire.

- Le déroulé comporte trop d'exercices et de tests qui ne sont pas en lien avec les objectifs.
Rappelons que la formation s'adresse à des salariés ou agent soumis à des situations génératrices de stress

❌ Séquence 2 - Mesurer son niveau de stress avec l'Échelle de Holmes et Rahe :

- Ces tests ne permettent pas d'acquérir des savoirs-faire, de plus ils représentent une dangerosité auprès des apprenants car il y a trop de confusion entre la vie personnelle et professionnelle.

❌ Séquence 3 - Se situer dans les 3 étapes du stress :

- Cette séquence aborde encore le stress dans la vie courante, l'exercice proposé est un questionnaire sur le stress perçu dans des situations de vies, non forcément liées à des situations professionnelles.

Analyse des choix de l'équipe de formation

❌ Séquence 4 - Identifier ses ressources face au stress :

- Cette séquence donne des outils afin de gérer son stress personnel et au travail, elle inclut cette fois-ci mise en situation et jeux de rôle, elle donne donc des clés pour répondre à l'objectif final. Cependant ces exercices sont en fin de formation, il n'y a pas d'amorces avant cette dernière séquence, seules deux situations sont exposées ici : situation de doutes, situation de différents, hors le sujet mériterait d'être plus développé.

La dynamique de groupe est-elle intégrée dans le plan de la formation ?

- Une dynamique de groupe est favorisée tout au long de la formation en présentiel, avec des recherches en binômes ou sous groupe, des jeux de rôle et des mises en situation. Dans le cadre de la formation mixte la question se pose.

Évaluation

Les objectifs pédagogiques sont-ils associés à leur évaluation ?

- Il n'y a pas réellement d'évaluations prévues dans cette formation, de plus elles ne sont pas associées à des objectifs pédagogiques. La vérification des acquisitions est subjective puisqu'elle se base sur des tests individuels ou de situations de groupe. Aucune évaluation concrète au sein de cette formation nous permettant de définir et d'évaluer les objectifs d'apprentissage.

Des temps d'évaluation formative sont-ils prévus en nombres suffisants ?

- Les temps d'évaluations formatives ne sont pas explicités : qui fait quoi, dans quel but, quel temps est consacré ? Il n'est fait état d'une évaluation à aucun moment dans les documents transmis, l'atteinte des objectifs n'est donc pas clairement évaluée.

Les outils d'évaluation des acquis des stagiaires sont-ils décrits ?

Seule une auto-évaluation est fournie à l'apprenant sous forme d'un graphique "Radar" pour lequel aucune consigne de complétude n'est donnée, il sera donc difficile d'en dégager un niveau d'acquisition.

- Aucun outil d'évaluation n'est décrit dans la formation.

Démarche qualité

Les protocoles d'évaluation de la formation par les stagiaires sont-ils décrits et pertinents ?

- Aucune enquête de satisfaction ne m'a été donnée.
De plus il n'y a pas de temps consacré à l'évaluation de la formation dans le déroulé de séances.
- Aucune visibilité sur un possible feedback post formation.

Ces manques de protocoles ne permettent pas :

- De connaître le niveau de satisfaction des apprenants
- De valider les acquis des apprenants et la qualité du dispositif pédagogique mis en place
- D'analyser les points forts et points faibles de la formation grâce à un questionnaire de satisfaction
- De vérifier la qualité des informations transmises en amont de la formation (ressources, programme, supports etc..)
- De savoir si la formation a répondu aux attentes et aux objectifs des apprenants.

Synthèse des forces et faiblesses de la formation

Forces

- Livret stagiaire
- Test de positionnement
- Formulation des objectifs
- Taxonomie de BLOOM
- Diaporama de cours délivré, support de cours utilisé comme fil rouge tout le long de la formation
- Compréhension du stress
- Activités engageantes
- Deux formats : présentiel ou blended-learning
- Supports diversifiés : tests, exercices, mise en situation, jeux de rôle etc..
- Méthodes pédagogiques variées : alternative de travail en groupe, tests, mise en situation et jeux de rôles

Faiblesses

- Absence de prérequis
- Compétences non énoncées et mal calibrées
- Problème d'alignement pédagogique
- Absence de temporalité
- Durée non indiquée
- Tests non appropriés (trop personnels)
- Manque de situations (travail)
- Absence d'information sur le présentiel et distanciel (matériel, LMS, liens, vidéos ?)
- Manque handi-accessibilité
- Peu de différenciation pédagogique
- Pas d'évaluation formative/manque de consigne
- Pas de possibilité de feedback
- Formation non individualisée
- Manque de ludo-pédagogie
- Pas de suivi
- Manque d'interactivité et d'innovation

Forces

- Cette analyse nous donne des premières pistes intéressantes à explorer.
- Elle indique tout d'abord qu'un test de positionnement est prévu avant la formation, il devrait permettre alors d'établir le profil des étudiants. Un livret stagiaire est donné avec un syllabus et un plan de formation comportant des séquences avec les résultats attendus.
- Les objectifs sont énoncés. On peut constater également une progression pédagogique comparable à la taxonomie de BLOOM : connaître / comprendre / appliquer / créer.
- La formation alterne recherches en groupe et sous-groupe, exposé participatif, recherches, mises en situation et jeux de rôles ce qui permet de maintenir l'engagement des apprenants.
- Un cours très riche et complet sur le stress est donné, par ailleurs un support sert de fil rouge tout le long de la formation.

Faiblesses

- Le syllabus ne mentionne pas d'objectifs opérationnels, de capacités ou de compétences ni de sous-objectifs.
- Il ne fait pas non plus mention de pré-requis.
- Les tests ne sont pas réellement appropriés dans le contexte de cette formation : ce sont deux tests généraux faisant état de situations de stress dans la vie courante, permettant d'identifier anxiété ou dépression, de son impact sur la santé ou encore la frontière avec le burn-out. Ils peuvent même s'avérer dangereux et générer contre toute attente de l'anxiété chez les apprenants.
- Il n'y a pas d'informations données concernant le matériel requis en présentiel ni en distanciel, de plus dans le cadre du blended learning rien n'est dévoilé : LMS, liens, vidéos etc..
- Il n'a aucune indication de durée ni de temporalité.
- Il y a peu de différenciation pédagogique, la formation n'est pas handi-accessible.
- Il n'y a pas d'évaluation formative, il est donc difficile de mesurer le niveau d'acquisition des apprenants, de faire évoluer le dispositif côté formateur.
- Il n'y pas de suivi individualisé, et pas de possibilité de feedback ce qui ne permet pas les échanges entre les apprenants et le formateur.
- Enfin nous pouvons relever un manque d'innovation et de ludo-pédagogie dans la formation
- Un livret est distribué mais nous n'avons pas le contenu de ce livret.

Recommandations pour améliorer cette formation

En reprenant notre plan de rapport, voici une liste de recommandations qui vous permettront d'améliorer la formation :

Objectifs :

- Décrire les objectifs pédagogiques mais aussi opérationnels pour que les apprenants puissent identifier, analyser et comprendre les sous-objectifs à atteindre pour valider l'objectif principal.
- Mentionner les compétences et les capacités visées afin d'en tirer des objectifs pédagogiques cohérents.
- Afin de garantir une certification QUALIOPI, l'organisme de formation se doit de fournir toutes les informations au public concerné.

Cohérence entre les objectifs pédagogiques affichés et le public cible :

- Aligner les objectifs pédagogiques avec le public ciblé : dans ce syllabus, recentrer sur des situations génératrices de stress au travail. Aligner les exercices aux objectifs attendus.
- Décrire le contenu du livret, ses objectifs, son utilité, est-il obligatoire lors de la formation ?
- Indiquer clairement les prérequis aux candidats et le niveau de la formation.

Cohérence entre les modalités pédagogiques et les objectifs pédagogiques

- Proposer une séquence en asynchrone pour les connaissances et en synchrone pour les mises en situation et jeux de rôle
- Donner les informations pour la séquence en blended-learning : LMS, vidéos, liens etc...
- Prévoir un espace de partage, collaboratif, workplace ?
- Créer des évaluations alignés aux objectifs pédagogiques (cf rubrique évaluation)
- Prévoir également temps d'échange et correction.
- Connaître ses apprenants avant la formation : identification des profils, des niveaux d'étude, des attentes pour individualiser la formation, faire de la différenciation pédagogique, utiliser pour cela le test de positionnement ?
- Rendre la formation handi-accessible
- Intégrer de la ludo-pédagogie, méthode intéressante pour faciliter l'apprentissage

Structure pédagogique

- Détailler le plan de formation et les séances à savoir :
 - La durée des différentes séquences de la formation
 - Indiquer les attentes du formateur lors de la réalisation d'activités, des séquences, des évaluations.
 - Indiquer le rôle et la posture du formateur
 - Indiquer les méthodes pédagogiques utilisées, les ressources nécessaires et support
 - Aligner les exercices avec les objectifs pédagogiques
 - Aligner avec le niveau de BLOOM
 - Indiquer une temporalité pour chaque séance
 - Prévoir des debriefs, des feedbacks, important pour faire un point régulier avec les stagiaires, les rassurer, les accompagner.
- Déployer plusieurs exercices méthodes pour favoriser les savoirs essentiels : quizz, jeu de mémorisation ?

Évaluation

- Créer des évaluations sommatives ou formatives associées à des objectifs pédagogiques, pour cela créer une ou plusieurs fiches d'activité à donner aux apprenants et préciser :
 - La demande / réalisation
 - La durée
 - Les objectifs
 - Les ressources nécessaires
 - Le niveau de Bloom
 - Les critères de notation
 - Les indicateurs de réussite pour valider ou non la réussite de l'apprenant
- Suite à l'évaluation, prévoir un debrief, un feedback individualisé ou en petit groupe et donner la correction avec des explications précises.