



CONFERENCE DE CONSENSUS

Les formateurs, leurs métiers, leur travail, leurs formations



Institut Joseph Jacotot
PRESENTATION DE LA DEMARCHE DE CONFERENCE CONSENSUS
Les formateurs, leurs métiers, leur travail, leurs formations

ETAPE 1 : TROIS THEMATIQUES CLES

Le groupe de travail s'est dans un premier temps réuni afin de proposer un état des lieux des connaissances sur le métier de formateur. Il a identifié trois thématiques de questions à approfondir et à questionner.

Lors d'une première journée d'auditions publiques, cinq professionnels ont été auditionnés et ont apporté leur point de vue et leur regard sur ces thématiques :

1^{ère} Thématique : Les conditions d'exercices

Quelles sont les variables qui agissent sur l'action des formateurs et sur la qualité de l'action qu'ils mènent ?

- Quels facteurs doivent-ils prendre en compte ?
- Quelles actions sont à réaliser ?
- Quelles sont les conditions, le contexte, l'organisation du métier ?
- Quelles sont les évolutions observées ?

2^{ème} Thématique : Qualité et Efficacité de la formation

Dans les conditions actuelles, quels éléments permettent aux formateurs de réaliser une action efficiente, efficace et de qualité ?

- Comment peut-on exercer le métier de formateur dans des conditions qui évoluent en permanence ?
- Quelles sont les influences de ces conditions sur la qualité et l'efficacité de l'action ?

3^{ème} Thématique : Identité, travail et métier

Le terme formateur couvre des réalités complexes au point que l'identité professionnelle en est affectée.

- Qui sont les formateurs ?
- Qui est formateur ?
- Quel est le public formé ?
- A partir de quel moment, pouvez-vous dire que l'on forme quelqu'un ?

ETAPE 2 : LES QUESTIONS VIVES

A l'issue de ces échanges, le groupe de travail a proposé un ensemble de questions vives à adresser aux formateurs. Dans le cadre de deux journées d'auditions, plusieurs formateurs (issus de différents milieux : formateurs en insertion, formateurs en illettrisme, formateurs qualifiant et formateurs en entreprise) ont répondu aux questions (ci-dessous) et ont échangé leur point de vue.

1. **Le travail d'accompagnement des apprenants** : Le travail de formateur est aussi un travail d'accompagnateur, qu'en pensez-vous ? Est-ce qu'une partie du temps que vous passez avec les apprenants est dédiée à autre chose qu'à de la formation ?
2. **Vos exigences en formation** : Quelles sont vos exigences envers vos apprenants ? Vous considérez-vous exigeant ? Constatez-vous des limites à vos exigences vis-à-vis de vos apprenants ?
3. **La préparation (ou la conception) des sessions de formation** : Comment préparez-vous vos sessions de formation ? (Combien de temps ? Avez-vous une organisation particulière ? Que faites-vous précisément ?)
4. **Vos qualifications professionnelles** : Quelles sont vos qualifications professionnelles ? Quels atouts ces qualifications vous apportent-elles dans votre travail ?
5. **Votre charge de travail** : Pouvez-vous nous énoncer les activités que l'on vous demande en tant que formateur et le temps consacré à chacune d'entre elles ?
6. **Le travail en équipe** : Collaborez-vous avec d'autres formateurs : avec qui, quand, comment et pour quelles tâches ? Voyez-vous un intérêt à travailler en équipe ?
7. **Vos contraintes professionnelles** : Quelles contraintes professionnelles pèsent au quotidien sur votre activité (au niveau administratif, institutionnel, organisationnel, etc.) ?
8. **Les marges de manœuvre dans votre travail** : Dans votre travail, qu'est-ce qui vous est imposé et sur quoi vous avez la liberté de décision ? Cette réalité vous paraît-elle convenable ou contraignante ?
9. **Les objectifs d'apprentissage** : Quels objectifs en terme d'apprentissage vous demande-t-on d'atteindre (concernant les compétences, les savoir-faire à développer, etc.) ?
10. **Les outils à votre disposition** : Quel matériel utilisez-vous en formation et pour la préparation de vos formations ?
11. **La conduite des sessions de formation** : Comment conduisez-vous vos sessions de formation ? (Vous anticipez un maximum de choses ? Vous improvisez ?) ;
12. **L'évaluation des formations et/ou de votre travail de formateur** : Selon vous, quels sont les critères d'une formation réussie ? Faites-vous une évaluation de vos formations ?

Institut Joseph Jacotot

PRESENTATION DE LA DEMARCHE DE CONFERENCE CONSENSUS

Les formateurs, leurs métiers, leur travail, leurs formations

13. **Le public d'apprenants** : Quel est votre public d'apprenants ? Quelles difficultés rencontrez-vous avec lui ?
14. **La reconnaissance** : Vos activités de formateur sont-elles suffisamment reconnues et prises en compte (dans votre institution, dans l'organisation du travail, dans la société, etc.) ?

ETAPE 3 : LES ASSERTIONS ET PRECONISATIONS

A partir de ces investigations, le groupe de travail a rédigé un ensemble d'assertions et de préconisations regroupées en cinq thématiques clés. Dans le cadre d'une journée de conférence de consensus, cinq ateliers reprenant ces thématiques ont été proposés pour discuter et débattre de ces données. Le fruit de ces échanges ont permis de proposer un ensemble de préconisations validées (par vote) par le public de professionnels présents.

THEMATIQUE 1

TRANSFORMATION DU CHAMP D'ACTION PROFESSIONNELLE

Accompagnement ; Valeurs ; Motivation ; Engagement ; Perception du métier

➔ ASSERTIONS RETENUES PAR LE GROUPE DE TRAVAIL

A.1. La transmission des savoirs et l'accompagnement de l'expérience forment indissociablement l'unité du métier de formateur. La fonction d'accompagnement, qui est aujourd'hui un élément constitutif du parcours, peut prendre le pas sur la fonction d'enseignement-transmission.

A.2. L'accompagnement peut excéder les limites de ce que peut être le métier de formateur, et amener certains d'entre eux à être investis de mission de réparation, d'assistance psychologique et sociale qui leur font courir des risques pour leur santé, ainsi qu'aux personnes dont ils ont la charge.

A.3. Face à des enjeux internes et externes de plus en plus lourds et complexes, exercer le métier de formateur en lui trouvant du sens relève de la "militance professionnelle". Le formateur se pose délibérément comme un acteur de changement.

➔ PRECONISATIONS MISES EN DEBAT LORS DES ATELIERS

P.1. Les cahiers des charges, les prescriptions et l'encadrement doivent préciser la nature des accompagnements, et veiller à préserver les possibilités pour les formateurs d'assurer de manière équilibrée leurs fonctions de transmission et d'accompagnement.

P.2. Les cahiers des charges, les prescriptions et l'encadrement du travail des formateurs doivent clairement marquer les limites des tâches et des positions assignées aux formateurs. Ils doivent assurer les conditions de partenariats permettant aux formateurs de trouver les relais auprès d'autres professionnels.

Institut Joseph Jacotot

PRESENTATION DE LA DEMARCHE DE CONFERENCE CONSENSUS

Les formateurs, leurs métiers, leur travail, leurs formations

P.3. Il est nécessaire que chaque formateur clarifie le type d'accompagnement (pédagogique et/ou social) qu'il est prêt à prendre en charge en fonction des publics visés, du cahier des charges et de son employeur. Il doit ainsi prévoir l'évaluation des différentes missions assumées, qu'il s'agisse de transmission de techniques, de méthodes ou d'accompagnement.

La protection de la mission des formateurs nécessite à la fois la clarté du cahier des charges et la régularité des pratiques collectives de révision du travail effectué.

➔ PRECONISATIONS RETENUES ET VOTEES PAR LE PUBLIC

P.1. Les organismes et institutions doivent positionner le formateur comme un professionnel qui concourt et encourage à la transformation du travail, des activités, des personnes avec une centration sur le développement des compétences ; et reconnaître que son travail s'articule avec d'autres acteurs internes et externes pour intervenir en conséquence.

P.2. Le mandat et les prescriptions (le cahier des charges) doivent être précis, négociés et co-construits avec le formateur et veiller à préserver les possibilités pour les formateurs d'assurer l'une ou plusieurs fonctions :

- de redéfinition de la demande et de la conduite de projet
- de conception et évaluation des situations et dispositifs
- de transmission et l'appropriation de différents savoirs
- d'animation et co-construction des parcours de formation
- d'accompagnement des transformations, trajectoires, et transitions
- de consultance, de conseil, d'intervention.

Observations

La première préconisation a été validée par l'ensemble des participants.

La seconde n'a pas été retenue. Les participants se sont interrogés sur la position du formateur à devoir négocier le cahier des charges. Le formateur doit se trouver dans une position de co-construction et apporter des ajustements, et non de négocier la commande.

L'atelier 1 est parti d'une première réflexion autour de la fonction d'accompagnement. La plupart des études montrent que l'accompagnement joue un rôle capital dans le transfert des acquis en formation dans les pratiques professionnelles.

Cela implique que le formateur n'agisse plus de manière isolée mais qu'il s'articule avec les autres acteurs du système.

Plusieurs fonctions semblent devoir agir en cohérence pour garantir une certaine efficacité à la formation et que les attentes envers le formateur s'élargissent : analyse des besoins de formation ; concevoir et mettre en œuvre les dispositifs de formation ; transmettre des savoirs et des savoir-faire, jusqu'à développer des compétences ; accompagner la transformation des participants et la mise en pratique sur le terrain professionnel ; évaluer les acquis de formation et le transfert dans les pratiques professionnelles.

Le métier de formateur évolue donc à la fois vers un métier pluriel et un métier collectif dans un champ professionnel où les fonctions sont peu définies et se superposent.

Quand est-ce que le formateur se sent-il accompagnateur dans son métier ?

Plusieurs situations relèvent ces deux postures : formation et accompagnement (quand le formateur est à l'écoute des questionnements des apprenants dans une situation donnée ; quand il participe à des forums ; quand il donne des conseils pour la réalisation d'un travail ; quand il suggère un contact à prendre ou une visite à faire, etc.).

Serait-il envisageable aujourd'hui d'être formateur sans habiter différentes postures dont celle de l'accompagnateur ? La littérature confirme la transformation du métier de formateur : formateur accompagnateur, formateur consultant, formation accompagnante, accompagnateur d'apprentissage, compagnon réflexif, etc.

Cela questionne la nature même du métier de formateur, au travers des transformations du métier et de son champ d'action : Quelles en sont les caractéristiques stables ?

THEMATIQUE 2 : CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

Rythme ; Travail d'équipe ; Publics d'apprenants ; Charges de travail

→ ASSERTIONS RETENUES PAR LE GROUPE DE TRAVAIL

A.1. Le travail de formateur prend des formes sociales diversifiées et variées (entretiens diagnostics, suivis pédagogiques, etc.). Ces activités demandent des configurations aussi bien individuelles que collectives, d'où une maîtrise d'un certain nombre de techniques.

A.2. Le travail en équipe prend des formes différentes : de la simple concertation simultanée, de la coordination, de la collaboration, de la coopération, voire de la concertation large sur les processus et dispositifs d'apprentissage pour assurer une cohésion d'équipe et une cohérence de contenu.

Le temps dévolu au travail en équipe apparaît variable en fonction des contextes de formation. Il est présenté par une majorité de formateurs comme important pour l'organisation des formations, alors qu'il n'est pas toujours formalisé dans les dispositifs de formation.

A.3. Le type de public, tant dans ses attentes vis-à-vis de la formation, que par ses caractéristiques (culturel, âge, socio-éco...) détermine souvent bien plus la spécificité du travail de formation que les objectifs et contenus.

Le formateur doit s'adapter en permanence, parfois dans l'improvisation, à la diversité et à l'hétérogénéité des publics.

A.4. Les conditions d'exercice varient très fortement selon la commande (publique/privée), et les systèmes législatifs et réglementaires, en raison des exigences des cahiers des charges, des types de publics d'apprenants et de leur engagement à intégrer la formation.

A.5. Les formateurs exercent parfois leurs missions avec un statut précaire. Ils sont souvent contraints à une parcellisation des tâches et souffrent d'une absence de reconnaissance des actions qui s'écartent du seul face à face pédagogique avec les apprenants (les temps de préparation et de conception).

L'exercice du métier étant par ailleurs de plus en plus affecté par des tâches administratives (dont notamment les aspects liés aux subventions, à la gestion, aux appels d'offre).

→ PRECONISATIONS MISES EN DEBAT LORS DES ATELIERS

P.1. Il est nécessaire de reconnaître la professionnalité du métier de formateur, de sa technicité et de ses compétences de haut niveau. Celles-ci doivent faire l'objet d'une formation de formateurs qui pourra contribuer à faire reconnaître l'unicité de ce métier.

P.2. Le travail en équipe apparaît comme une dimension constitutive du travail de formation, il doit être envisagé comme une politique particulière au sein des dispositifs de formation et des structures (être planifié, organisé de manière régulière en fonction du plan de formation, de la cohésion d'équipe et de la cohérence par rapport aux objectifs de mission).

P.3. Il est nécessaire d'informer rapidement le formateur des spécificités de son public afin qu'il puisse anticiper et préparer des sessions de formation. Cela implique de devoir prendre en compte également que les temps de préparation et d'accompagnement diffèrent en fonction des caractéristiques du public.

P.4. Il est nécessaire d'identifier et de prendre en compte non seulement la commande mais aussi les conditions d'exercice du formateur et le public d'apprenants, afin d'identifier les besoins et les attentes du public, ainsi que le sens et l'usage de la formation pour le travail.

P.5. Les démarches qualité ne doivent pas seulement porter sur la qualité du travail (procédures et/ou résultats), mais doivent aussi identifier et prendre en compte la qualité au travail : les conditions de travail (augmentation de la bureaucratisation du métier, etc.), et la formation des professionnels de manière à mieux reconnaître leurs compétences.

➔ PRECONISATION RETENUES ET VOTEES PAR LE PUBLIC

P.1. Il est nécessaire de connaître, et de reconnaître, la professionnalité du métier de formateur. Celle-ci inclut la stabilité de la fonction et la formation permettant de garantir à chacun un niveau de compétences dans les modes d'intervention et l'ingénierie.

P.2. En ce qui concerne particulièrement les commandes publiques, il est nécessaire de prendre en compte à la fois la commande, le public et les conditions d'exercice du formateur et des apprenants ainsi que le sens et l'usage de la formation pour le travail.

Observations

Les deux préconisations ont été validées par les participants de la conférence.

Les conditions difficiles de l'exercice du métier et la pénibilité de ces conditions qui s'aggravent sans cesse, ont donné corps à une parole forte au cours de cet atelier.

Plusieurs points sont apparus convergents :

- 1) Le cœur du métier apparaît aujourd'hui dans des fonctions de médiateur et de passeur. La médiation des savoirs, la transmission d'une culture métier, la possibilité de transfert des savoirs vers des domaines en pleine évolution sont mises en évidence.*
- 2) La posture du formateur n'apparaît pas facile à construire dans un contexte d'individuation des actions de formation (diversité des publics, écart entre la demande institutionnelle et la réalité des groupes en formation). Que la commande soit privée ou publique elle met en scène des exigences d'adaptation à chaque nouveau contexte de formation. La question de la mise en œuvre des parcours personnalisés devrait être approfondie ainsi que celle des indicateurs de la charge de travail.*

L'ensemble du groupe a mis en évidence :

- L'importance de la créativité dans les pratiques pédagogiques et du caractère systémique des actions de formation (dépendance du système d'interactions et action sur celui-ci). Ceci dans le sens d'une plus grande stabilité de la fonction et d'une garantie de professionnalisation.*
- La contextualisation du travail, la personnalité du formateur et sa capacité d'adaptation plutôt que les caractéristiques générales*

Institut Joseph Jacotot

PRESENTATION DE LA DEMARCHE DE CONFERENCE CONSENSUS

Les formateurs, leurs métiers, leur travail, leurs formations

de la formation. Les conditions d'exercice méritent à coup sûr d'être identifiées. L'assemblée insiste également sur la cohérence nécessaire entre les attentes et les moyens mis en œuvre.

THEMATIQUE 3 : DISPOSITIFS DE FORMATION *Reconnaissance ; Cahiers des charges ; Marges de manœuvre*

→ ASSERTIONS RETENUES PAR LE GROUPE DE TRAVAIL

A.1. Le travail des formateurs prend place dans des processus organisés qui sont les produits complexes des interventions de plusieurs acteurs : des décideurs et responsables d'appels à projets, des concepteurs de dispositifs, voire des coordonnateurs et formateurs.

A.2. Les dispositifs de formation comportent à la fois de la rigidité et de la souplesse. La rigidité peut être observée dans la fixation des cadres et des plans de formation en rapport aux référentiels métiers. La souplesse peut être observée dans la mise en œuvre et les conditions de réalisation des actions de formation. Le formateur expérimenté y trouve là souvent des marges de manœuvre et des espaces de liberté.

A.3. Malgré le constat de la complexité des systèmes organisés de formation, de l'importance des coopérations et coordinations des acteurs, on observe :

- Une réduction des temps de travail d'équipe ou de coordination entre les différents acteurs intervenant de la conception à la mise en œuvre des systèmes de formation ;
- Une moindre participation des formateurs aux processus de conception ou d'évaluation.

→ PRECONISATIONS MISES EN DEBAT LORS DES ATELIERS

P.1. Il convient de renforcer, en amont, le caractère collectif des dispositifs en précisant les responsabilités de chaque partie et leur engagement réciproque afin de renforcer l'efficacité de ces dispositifs et les possibilités d'évaluation en cours et après la formation.

P.2. Un dispositif de formation s'avère plus efficace s'il correspond à un cahier des charges précis qui laisse aux formateurs une réelle possibilité d'autonomie dans leurs choix méthodologiques pour faciliter l'apprentissage et permettre l'accompagnement (capacité de faire conflit et existence de marges d'ajustements).

P.3. Des temps de travail en équipe et de rencontres, et la coordination entre partenaires doivent être précisés et préservés. Il faudra aussi favoriser la participation des formateurs à la conception, à l'organisation et à l'évaluation des systèmes de formation.

→ PRECONISATION RETENUES ET VOTEES PAR LE PUBLIC

P.1. Pour que les mesures puissent être transformées en dispositifs opérationnels, il est nécessaire d'organiser une régulation adaptative régulière entre financeurs et prestataires, en amont et en aval de la conception des appels d'offres et des cahiers des charges.

C'est une condition pour rendre compte de la complexité du travail à faire, construire des dispositifs utiles et utilisables.

Cela implique :

Institut Joseph Jacotot
PRESENTATION DE LA DEMARCHE DE CONFERENCE CONSENSUS
Les formateurs, leurs métiers, leur travail, leurs formations

- De tenir compte des dimensions politiques et des contraintes économiques.
- De reconnaître l'importance de la place de producteurs des organismes de formation dans la mise en œuvre des formations
- De renoncer aux tentations de la normalisation, de renforcer la collaboration entre ceux qui conçoivent et ceux qui mettent en œuvre, à différents niveaux.

P.2. Au sein des organismes de formation, prolonger la conception continuée dans l'action, entre formateurs et responsables de formation dans le but de concevoir et mettre en œuvre des dispositifs acceptables et appropriables :

Cela implique :

- Des temps collectifs intermétier et intramétier intégrés au temps de travail du formateur
- Le développement des compétences et technicités du formateur, d'une R&D dans les métiers de la formation...
- De permettre aux acteurs de tenir leur position éthique et déontologie
- L'utilisation de l'hybridation et des outils TICE au service de ces buts

Observations

Les deux préconisations ont été validées.

Les échanges ont débuté sur la notion de dispositif, proposant ainsi deux définitions :

- Celle de B. Alberro qui renvoie à une cohérence des buts, une organisation rationnelle « en vue d'un résultat cohérent, efficient... »
- Celle de Foucault : « la mise en relation entre un ensemble d'éléments hétérogènes ».

S'est ainsi posé la question de la place des formateurs : Ils ne sont pas seulement des prestataires contraints d'exécuter ce qu'on leur demande, mais ils peuvent aussi « remonter » au niveau de la conception et se positionner comme des opérateurs en mesure de garder le sens de leur métier. D'autant plus que dans certaines situations « certaines valeurs peuvent être mises à mal quand on doit trop composer entre ses valeurs et la réponse que fait la structure ».

Cependant un dispositif est aussi un cahier des charges qui répond aux exigences d'un appel d'offre. Il y a donc des contraintes économiques et des exigences des marchés.

Qui conçoit le dispositif : le prescripteur ou le mandataire ?

Quelle politique d'achat de la région (qui impose des cahiers des charges bureaucratiques) ? : faire avec peu de moyen pour toucher le plus grand nombre, avec des intentions plutôt politiques qui semblent s'articuler difficilement aux choix pédagogiques.

A quelles conditions le dispositif peut-il être efficient et efficace ?

Le formateur doit faire le va-et-vient entre le métier réel et le référentiel : les référentiels sont rarement des ressources pour travailler à la conception des dispositifs.

THEMATIQUE 4 : PROFILS

Qualification ; Typologie ; Formation de formateurs

→ ASSERTIONS RETENUES PAR LE GROUPE DE TRAVAIL

A.1. On observe de multiples modalités d'accès au métier et une grande variété de profils et de parcours chez les formateurs, d'où le constat d'une profession qui n'est pas clairement établie.

Les typologies pouvant être observées sont :

- Des professionnels évoluant dans leur carrière pour former dans leur champ professionnel (ex-pairs) ;
- Des intervenants dans les formations destinées aux bas niveaux de qualifications, en reconversion ou non, membres des structures ou recrutés par appel d'offre ;
- Et plus rarement des intervenants issus de formations initiales de niveau 4 ou 5 cherchant à accéder à un statut stable.

A.2. On constate que le profil est déterminé par des formations et des entrées en formation de plus en plus diversifiées, d'où des profils très larges et définis à partir de catégories peu déterminées et ambiguës (en terme de certification, d'expérience, de caractéristiques). Ce phénomène est renforcé par les organismes de formation/entreprises/ appels d'offres qui n'ont pas tous les mêmes exigences.

→ PRECONISATIONS MISES EN DEBAT LORS DES ATELIERS

P.1.1. Il est nécessaire :

- De formaliser un véritable statut du formateur, identifiant clairement un socle minimal de compétences du métier pour en permettre la reconnaissance;
- De développer la recherche et la création d'observatoire des évolutions du métier ;
- De favoriser l'expression des formateurs eux-mêmes sur leur métier et son évolution, et sur leurs besoins ;
- De reconsidérer et structurer les référentiels.

P.1.2. Pour les décideurs (politiques, institutionnels, organisationnels), il est essentiel de favoriser différentes mesures de formation et de validation d'expériences.

P.2. Les décideurs doivent renforcer les compétences professionnelles du formateur, plutôt que de les limiter à des exigences partielles et parcellaires. Exercer le métier de formateur exige un certain nombre d'engagement personnel (adaptabilité, expériences, valeurs,...).

→ PRECONISATION RETENUES ET VOTEES PAR LE PUBLIC

P.1. Il est nécessaire de définir, valoriser et faire connaître les compétences communes caractérisant le métier de formateur, tout en tenant compte de la diversité des activités et des contextes.

P.2. Les décideurs doivent reconnaître le champ de responsabilité et d'expertise des formateurs et renforcer les conditions du développement de leurs compétences professionnelles.

Observations

Les deux préconisations ont été validées. Avec quelques absentions pour la seconde préconisation. Les professionnels se sont interrogés sur la notion de reconnaissance.

Lors de cet atelier, les participants ont souligné le même constat : le même titre « formateur » désigne des réalités professionnelles différentes, avec cependant des dénominateurs communs : l'ingénierie de formation, la construction d'une réponse face à un besoin de formation, la transmission. Portant ainsi le débat sur le clivage entre formateur et enseignant. Ce clivage paraît stérile, cette question porterait plutôt sur une dénomination sociale et surtout une posture du professionnel.

Le statut du formateur : *doit-on le formaliser ? C'est un statut difficile à concevoir car il est toujours en évolution. Il faut également associer les statuts à des contextes qui sont différents, et non pas uniformiser le tout en un seul statut. Il est également important de prendre en compte la manière dont les professionnels se qualifient eux-mêmes (celui qui souligne le caractère procédural de son savoir, dira qu'il est « formateur au CFA » tandis que celui qui se réfère au savoir déclaratif dira qu'il est « enseignant au CFA » ; ou encore : enseignant en formation initiale ou formateur en formation continue).*

Si le statut est lié à l'emploi, peut-on quand même parler d'un « métier » de formateur ? Cela nécessiterait un référentiel : compte tenu des évolutions permanentes de leurs missions, les formateurs sont plutôt réticents. On observe que de nombreux référentiels de formation existent déjà, ainsi qu'au sein des institutions par des référentiels d'emploi définis suivant les compétences attendues. Mais quelles considérations peut-on porter sur ces référentiels ?

Faudrait-il plutôt parler d'un « socle » de métier ? : *Le contexte professionnel se révèle être un point déterminant pour le métier de formateur. Le dénominateur commun à tous les profils pourrait être l'expertise dans l'accompagnement des apprentissages.*

Faut-il réglementer davantage la profession ? Est-il nécessaire de convenir d'un statut unique avec un socle bien identifié garant d'une posture ? Faut-il souligner les diplômes ou plutôt les compétences ? Faut-il constituer un groupe avec une identité professionnelle ? Avec des critères (référentiel, statut, diplôme, expérience) afin d'apporter de la crédibilité, une éthique de travail bien fait, une qualité, une garantie de professionnalisme ? Peut-on dire précisément ce que le formateur « fait » et aussi ce qu'il « ne fait pas » ?

THEMATIQUE 5 : PRATIQUES PEDAGOGIQUES

Outils ; Evaluation ; Conduite des formations

➔ ASSERTIONS RETENUES PAR LE GROUPE DE TRAVAIL

A.1. Fréquemment des formateurs méconnaissent, voire ignorent, les spécificités de la formation des adultes, qui ne peut être réduite à un enseignement de type scolaire. Cela a pour conséquence une définition lacunaire des critères d'évaluation de la formation, souvent réduits à des savoirs enseignés, à des gestes ou procédures transmis ou encore à l'insertion en fin de parcours.

A.2. Dans un contexte où les discours de "l'individualisation" ont pris une place importante, on constate le besoin ou la demande de réhabiliter les dimensions formatives du travail en groupe et un retour dans les modalités actuelles de formation du groupe en présentiel.
On constate également une tendance à placer les publics qui viennent en formation en position de consommateurs plus ou moins passifs.

A.3. On observe une faible variété des pratiques pédagogiques à mesure que les situations d'apprentissage se complexifient. C'est particulièrement le cas lorsque la formation n'est pas professionnalisante mais porte sur l'acquisition des savoirs de base ou sur la mobilisation vers l'emploi.

➔ PRECONISATIONS MISES EN DEBAT LORS DES ATELIERS

P.1. La formation de formateurs doit intégrer les spécificités de la formation des adultes. Cela permettrait notamment d'appréhender et d'évaluer, en plus des exigences du prescrit, des composantes essentielles telles que la réponse aux besoins du métier, aux préoccupations professionnelles des apprenants et à leurs attentes vis-à-vis de la formation.

P.2. Les prescripteurs, les encadrants et les concepteurs devraient pouvoir réaffirmer l'intérêt et l'efficacité des modalités pédagogiques de formation qui développent les apprentissages en groupe et par le groupe. Les formateurs de formateurs devraient encourager la découverte, l'appropriation de techniques et de méthodes de formation en groupe ou par le groupe, et faire concevoir des modes d'actions incitant les apprenants à devenir acteurs de leur formation.

P.3. La complexité des situations d'apprentissage doit inciter les responsables de formation à recruter des formateurs ayant un haut niveau de compétences en pédagogie, capables d'alterner la prise de distance conceptuelle et la proximité avec l'expérience de vie des apprenants (sans jamais s'enfermer dans une seule des deux approches).

➔ PRECONISATION RETENUES ET VOTEES PAR LE PUBLIC

P.1. La nécessité de la formation (initiale et continue) des formateurs doit être réaffirmée, notamment afin de favoriser le développement de pratiques pédagogiques et de postures permettant :

- l'articulation entre contenus de formation et prise en compte de l'expérience de vie des apprenants
- la combinaison des exigences du prescrit avec les composantes essentielles telles que la réponse aux besoins du métier, aux préoccupations des apprenants et à leurs attentes vis-à-vis de la formation
- l'analyse de sa propre activité et de celle des apprenants
- le co-développement au sein des collectifs de formateurs.

P.2. Les prescripteurs, les encadrants et les concepteurs devraient être sensibilisés aux enjeux de la formation de formateur, la rendre possible et favoriser :

- le partenariat, la collaboration, le dialogue, le travail inter-métiers entre les acteurs de la formation
- la prise en compte de l'expertise du formateur dans la définition des exigences institutionnelles (prescrit)
- l'institution de temps et d'espaces de co-développement au sein des collectifs de formateurs
- des organisations du travail et de la formation articulant les apprentissages en groupe et par le groupe et l'accompagnement personnalisé de l'apprenant.

Observations

Les deux préconisations ont été validées.

L'atelier 5 a dans un premier temps donné lieu à une discussion ouverte sur la façon dont les enjeux pointés dans les assertions s'actualisaient ou non dans le travail des uns et des autres et à quelles conditions. Les contraintes des référentiels, la difficile définition des objets et modalités d'évaluation, le manque d'accompagnement des stagiaires et de personnalisation des parcours sont autant de problèmes du travail quotidien explicités et partagés à cette occasion. Des échanges ont permis aux uns et autres de s'exprimer sur le sens que chacun accordait notamment aux termes « individualisation, personnalisation, pratiques et ou postures pédagogiques ». Il a été rappelé par certains que la personnalisation correspondait à la prise en compte des spécificités des apprenants et non à des pratiques individualistes et que les pratiques pédagogiques impliquaient des postures.

Le groupe est rapidement tombé d'accord sur la nécessité de développer les pratiques réflexives des formateurs (pour objectif : d'éviter d'être seul, de se raccrocher au prescrit, de reproduire des modèles scolaires ; et aussi de comprendre et d'analyser sa

Institut Joseph Jacotot

PRESENTATION DE LA DEMARCHE DE CONFERENCE CONSENSUS

Les formateurs, leurs métiers, leur travail, leurs formations

pratique).

Deux besoins sont apparus : comprendre sa propre activité et comprendre l'activité des apprenants que l'on forme. La question du choix des pratiques pédagogiques apparaît de ce fait étroitement liée à la connaissance de ce qui facilite ou empêche l'apprentissage du stagiaire. Le terme accompagnement des apprentissages a semblé convenir au groupe pour décrire l'activité du formateur.

Les échanges ont suscité tout un ensemble d'interrogations :

- *Les différentes missions du formateur autre que celles de « face à face pédagogique » ;*
- *L'impact des technologies et du numérique sur les conditions d'exercice du formateur ;*
- *La formation initiale du formateur, ses compétences et sa certification ;*
- *L'évolution professionnelle du formateur.*

Cet atelier semble avoir révélé l'existence d'un métier et plus généralement d'une communauté professionnelle soucieuse d'avancer dans sa construction identitaire et dans sa professionnalisation.

➤ LE RETOUR DES PARTICIPANTS AUX ATELIERS

Les participants ont retenu des échanges :

- **La complexité et la diversité des rôles et des fonctions du métier de formateur** : un métier précaire ; un métier difficile à définir précisément ; une grande diversité suivant l'environnement de travail et des institutions.
Un métier en évolution (son rôle et sa place) : les missions du formateur vont au-delà de la transmission de savoir, ils accompagnent également à la professionnalisation, au changement et à l'adaptation au public face aux évolutions des besoins des entreprises et des territoires.
- **L'urgence d'une reconnaissance du métier, de sa diversité, et de sa professionnalisation** : il est nécessaire de convenir d'un réel statut du formateur (par les politiques notamment), de reconnaître et de valoriser ses compétences, son cadre d'exercices (diversité de l'environnement de travail – organisme de formation, entreprise, indépendant), et de l'importance de la formation initiale et continue des formateurs (les concepts, etc.).
- **L'importance de l'environnement de travail** : adapter l'offre de formation en fonction des contraintes économiques, des politiques territoriales ; prendre en compte de l'évaluation et de la régulation des cahiers des charges ; favoriser l'articulation de tous les acteurs d'un dispositif (favoriser le temps de travail en équipe entre formateurs, et entre financeurs, prestataires, direction, formateurs, etc. ; donner du sens à l'acte de formation) ; de l'importance de l'évaluation.
- **L'implication nécessaire des formateurs** dans la réalisation des actions de formation (réponse aux appels d'offre ; élaboration et conception des cahiers des charges ; mise en œuvre des formations).

Institut Joseph Jacotot

PRESENTATION DE LA DEMARCHE DE CONFERENCE CONSENSUS

Les formateurs, leurs métiers, leur travail, leurs formations