

# [CONFÉRENCE DE CONSENSUS]

## IA PROFESSIONNALISATION DU MÉTIER DE FORMATEUR



FormaForm

### LISTE DES ASSERTIONS SELON LES SOUS-THÉMATIQUES

#### SOUS-THÉMATIQUE 1: CONDITIONS D'EXERCICES DU MÉTIER

Questions vives	Assertions
<p>Avez-vous recours régulièrement au travail d'équipe à l'interne? Quels sont les rapports entre les pairs (contrôle social, stimulation, concurrence, échanges...)? Vous arrive-t-il de pratiquer une mutualisation des outils ? Quelle utilisation des outils disponibles? Quelle organisation collective: transversalité, trans/inter disciplinarités, pédagogie par projet?</p>	<p><b>A1.1</b> Au sein de sa propre institution, les formateurs rencontrent beaucoup de difficultés à pratiquer la mutualisation des ressources. Il y a d'abord un manque de temps et de lieux pour le faire mais cet échange, bien que perçu comme une nécessité des formateurs, est aussi considéré comme une menace.</p> <p>Les conditions d'exercice du métier de formateur ne traduisent donc pas les volontés politiques d'échanges souvent affichées par les institutions.</p> <p>Il semble toutefois que les échanges soient plus faciles entre formateurs de diverses institutions.</p>
<p>Evaluation du formateur (carrière...) + reconnaissance monétaire, mobilité interne... que faisons-nous des résultats ? Avez-vous des possibilités de mobilité interne et/ou externe?</p>	<p><b>A1.2</b> Le métier de formateur souffre d'un déficit de reconnaissances économique et sociale. Outre les problèmes liés à la transmission de savoirs en constante évolution, les formateurs ne sont pas suffisamment perçus en tant qu'agents de la cohésion sociale.</p> <p><b>A1.3</b> Le métier de formateur offre peu de possibilités de mobilité interne. Et d'autre part, les formateurs ignorent trop souvent les possibilités existantes de mobilité externes.</p>

<b>Questions vives</b>	<b>Assertions</b>
<p>Y-a-t-il une évolution dans la charge professionnelle? Laquelle?</p> <p>Vous considérez-vous autonome? Les contraintes professionnelles évoluent-elles? Le dispositif organisationnel a-t-il changé? Comment?</p> <p>Avez-vous des rapports réguliers à votre l'employeur.</p> <p>Êtes-vous amené à effectuer d'autres activités que la formation ? (orientation, sélection...)</p> <p>Quel est le public ciblé par vos formations?</p> <p>Comment les recrute-t-on: obligation légale, appel...,</p> <p>Constatez-vous une transformation/ évolution de ces publics: attentes, motivation, écart entre exigences et attentes?</p> <p>La formation qui leur est dispensée est-elle une étape d'un parcours plus global.</p> <p>Que pensez-vous de la sécurisation des parcours professionnels?</p>	<p><b>A1.4</b></p> <p>La charge de travail du formateur ne lui permet pas de s'adapter aisément aux évolutions de la société (NTIC, public...).</p> <p>Le temps de travail hors cours est de plus en plus important et n'est pas pris en compte. Il y a en outre une évolution importante dans la diversité des publics qui est une contrainte forte pour les formateurs.</p>

## SOUS-THÉMATIQUE 2: CADRE ORGANISATIONNEL ET INSTITUTIONNEL

<b>Questions vives</b>	<b>Assertions</b>
Quelles connaissances les formateurs ont-ils de leur contexte organisationnel et institutionnel ? Les formateurs connaissent-ils l'évolution du cadre légal, de leur cahier des charges ?	<b>A2.1</b> La connaissance du contexte organisationnel et institutionnel (y compris du cadre légal et du cahier des charges) varie selon les institutions. Elle dépend de l'information sur le cadre légal du dispositif, la précision sur les responsabilités de chaque partie et la marge d'autonomie réservée aux acteurs individuels et collectifs (équipes de formateurs...). Les formateurs, en général, connaissent peu le contexte organisationnel et institutionnel dans lequel ils travaillent. Globalement, peu d'informations sur les moyens, le budget et les contraintes opérationnelles sont fournies aux formateurs.
Les formateurs connaissent-ils les attentes de leur institution quant à leur travail et leur formation ? Quelle est la valeur ajoutée du formateur dans des dispositifs imposés ?	<b>A2.2</b> L'engagement des formateurs est rendu possible par un dispositif clair dans lequel les responsabilités des acteurs (responsables d'appels à projets, concepteurs, coordonnateurs, formateurs) sont indiquées et partagées. L'apport personnel des formateurs peut être observé dans la mise en oeuvre des choix méthodologiques et pédagogiques dans les formations. Par contre, les objectifs de production et les indicateurs sont connus, suivis régulièrement et partagés.
Le sens que les formateurs mettent dans leur fonction rejoint-il la mission de l'institution ?	<b>A2.3</b> Dans le contexte actuel des différents appels d'offres, on note des exigences d'efficience et d'efficacité dans un temps restreint, alors que l'on a par ailleurs mis en évidence l'importance des dispositifs de coopération et de coordination.

Questions vives	Assertions
	<p>Dans ce contexte, on observe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une divergence entre le discours sur l'importance de la formation continue et la brièveté du temps pour les actions de formation.</li> <li>• une réduction des espaces-temps de travail d'équipe et de coordination entre les différents acteurs (de la conception à la mise en oeuvre des systèmes de formation.</li> <li>• une moindre participation des formateurs aux processus de conception d'évaluation.</li> </ul> <p>Le formateur est souvent en tension entre ce qu'il pense devoir faire pour obtenir un certain niveau d'efficience et les moyens dont il dispose pour le mettre en oeuvre. Il donnera son propre sens à l'exercice de son métier tout en gérant le «grand écart» avec le respect des exigences de résultat.</p>
<p>Déontologie : les formateurs ont-ils l'occasion de faire référence à des règles du métier, des principes, une éthique ?</p>	<p><b>A2.4</b></p> <p>Si des principes de base sont partagés par les acteurs de la formation (sécurité, égalité des chances,...) bien que peu suivis et gérés au sein des institutions, les règles établies et l'intériorisation de normes varient selon les acteurs de formation et les disciplines concernées. On observe des divergences en fonction des origines professionnelles des formateurs et du contexte initial de leur formation et de l'exercice du métier (en entreprise, dans l'accompagnement, l'insertion, l'enseignement...).</p>

## SOUS-THÉMATIQUE 3: PARCOURS PERSONNEL ET PROFESSIONNEL DU FORMATEUR

Questions vives	Assertions
<p>La qualification des formateurs est-elle reconnue ? Y a-t- il une certification ? Comment a-t-elle été acquise ? Quel est le statut des formateurs ? Y a-t- il un référentiel-métier qui fait autorité ? Les formateurs sont-ils évalués et suivis ?</p>	<p><b>A3.1</b></p> <p>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.</p> <p>Plusieurs catégories existent et pourraient constituer la base d'une typologie :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• des formateurs techniques issus de métier;</li><li>• des formateurs de formation générale issus tantôt du monde de l'enseignement, tantôt de l'action sociale;</li><li>• des experts pour des interventions plus ciblées.</li></ul> <p>Le métier de formateur est fortement lié aux exigences et évolutions du marché. Ce qui en fait un métier difficile.</p>
	<p><b>A3.2</b></p> <p>Le manque d'harmonisation entre les statuts, le niveau de rémunération, le type d'évaluation ainsi que l'absence de référentiel commun constituent des obstacles à la professionnalisation du métier de formateur.</p> <p>Par ailleurs, la stabilité d'emploi et le niveau de revenus sont plus élevés dans le secteur public.</p>
<p>Comment et pourquoi devient-on formateur ? Qu'est-ce qui pousse à devenir formateur et à le rester ? Qu'est-ce qui anime un formateur dans son travail ? Qu'est-ce qui le motive ?</p>	<p><b>A3.3</b></p> <p>Le choix de devenir formateur est déterminé soit par un souci de transmettre des compétences acquises dans un métier antérieur, soit par un souci d'engagement social large.</p> <p>Ce souhait se présente après quelques années de carrière quand se manifeste le désir de passer à une autre dimension du métier.</p>

<b>Questions vives</b>	<b>Assertions</b>
<p>Y a-t-il des étapes dans l'acquisition du métier ? Si oui, lesquelles ?</p> <p>Y a-t-il un trajet de professionnalisation que l'on pourrait formaliser ?</p> <p>Quelle est la place de l'expérience dans un trajet de formateur ? Peut-on observer des changements de pratiques, de modèle ? Quelles sont les qualités aujourd'hui d'un formateur ? Comment un formateur développe-t-il ses compétences ? Comment faire pour apprendre tout au long de la vie et continuer à progresser ?</p>	<p><b>A3.4</b></p> <p>L'absence de réflexion sur l'expérience tend à conforter le métier de formateur dans la répétition des pratiques habituelles et familières.</p> <p>Le formateur est essentiellement dans l'action et ne prend pas suffisamment le temps de réfléchir son action.</p> <p>Cela nuit au développement de ses compétences et de sa professionnalisation.</p>

## SOUS-THÉMATIQUE 4: LA PRATIQUE PÉDAGOGIQUE

### Démarches pédagogiques

#### Questions vives

Quelle est la place de l'innovation, de la créativité dans vos pratiques?  
Quelle est votre place, votre rôle (MOOC, Classe inversée...). Quel est votre positionnement par rapport à d'éventuelles transformations?  
Où cherchez-vous des solutions adaptées? Avez-vous des marges de manoeuvre, d'adaptation?  
Quel est l'impact du numérique sur la formation, le formateur et les apprenants ?  
Pensez-vous que les mêmes modèles sont applicables dans le monde de l'enseignement et celui de la formation d'adultes.

#### Assertions

##### A4.1

Il n'y a fondamentalement pas de différences entre les démarches pédagogiques utilisées dans l'enseignement et celles utilisées en formation d'adultes. Ce sont les mêmes principes, les mêmes méthodes, les mêmes interrogations, les mêmes résistances, les mêmes limites institutionnelles qui marquent l'action du formateur ou de l'enseignant.

### Travail collectif et collaboratif

#### Questions vives

Avez-vous recours régulièrement au travail d'équipe à l'interne?  
Quels sont les rapports entre les pairs (contrôle social, stimulation, concurrence, échanges...)?  
Vous arrive-t-il de pratiquer une mutualisation des outils ?  
Quelle utilisation des outils disponibles?  
Quelle organisation collective: transversalité, trans/inter disciplinarités, pédagogie par projet?  
Attachez-vous de l'importance aux situations de travail pour construire les apprentissages?

#### Assertions

##### A4.2

Les formateurs prennent peu en compte les pré-acquis et les caractéristiques individuelles des formés. La formation est peu individualisée et n'est pas réajustée en fonction de ces caractéristiques. Elle laisse peu de place à l'autonomisation des formés.

##### A4.2 bis

Bien que les approches basées sur la mutualisation ( mutualisation des expertises, des pratiques, des ressources, des outils ...) soient en théorie connotée positivement dans le secteur de la formation, en pratique, les formateurs ne mutualisent pas les ressources pédagogiques au sein de leurs propres institutions ou entre institutions. Par ailleurs, ils/elles ne perçoivent pas toujours les bénéfices immédiats qu'ils/elles peuvent

Questions vives	Assertions
	<p>tirer de la mutualisation des ressources pédagogiques en termes d'amélioration de la qualité des supports, d'augmentation de la quantité des supports, d'augmentation de la quantité des supports disponibles et de réduction du temps de développement des supports.</p> <p><b>A4.2 ter</b> L'apprentissage collaboratif ou organisationnel est peu développé au sein de la communauté des formateurs qu'il s'agisse de l'apprentissage par projet, des communauté de pratiques ou encore du travail en équipe. Ces formes d'apprentissage ne sont pas ancrées dans la formation de base, elles ne sont pas favorisées par les conditions de l'exercice du métier et enfin, elles sont peu encouragées par les organisations.</p>
<p>Du point de vues des apprenants, une évaluation est-elle prévue et organisée relativement aux éléments suivants: satisfaction, connaissances, transfert, l'impact, retour sur investissement?</p> <p>Du point de vue du dispositif, une évaluation est-elle prévue et organisée relativement aux éléments suivants: organisationnel: finalités, déontologie, certification, d'une formation spécifique/avis du formateur?</p> <p>Du point de vue des contenus, une évaluation est-elle prévue et organisée relativement aux éléments suivants : exigences organisation, adéquation de la formation aux objectifs, transférabilité.</p>	<p><b>A4.3</b> Les formateurs ont tendance à mettre prioritairement l'accent sur un contenu ou une technique à maîtriser par les formés. C'est le plus souvent ce qui fait qu'on lui a demandé d'être formateur. Sa réflexion, même si elle est présente, est moindre sur le dispositif qu'il convient de mettre en place pour permettre au formé de maîtriser ce contenu ou cette technique. Ils sont, en général, peu formés en la matière et doivent puiser les idées et les ressources en eux-mêmes.</p> <p><b>A4.3 bis</b> La culture de l'évaluation reste peu ancrée et difficile à mettre en oeuvre au sein des centres de formation, que cette évaluation porte sur la satisfaction, les acquis, le transfert ou le retour sur investissement ou qu'elle concerne les formés, l'action du formateur ou le dispositif de formation,. Cependant, la culture de l'évaluation est pourtant indispensable pour permettre une amélioration de la qualité des dispositifs de formation</p>



Questions vives	Assertions
<p>Quels sont les outils et matériel dont il dispose? Sont-ils suffisants? Sont-ils adaptés?</p>	<p><b>A4.4</b> L'équipement pédagogique et en particulier les outils numériques à finalité pédagogique qui sont abordés lors des formations à destination des formateurs est souvent ni disponible, ni compatible avec la configuration des centres de formation dans lesquels opèrent les formateurs. Dans ces conditions, il est fréquent que les formateurs doivent apporter leurs propres matériels pédagogiques.</p>
<p>Quels types de relation avec entre formateur et formés pratique-t-il le plus souvent? Modifient-ils leurs pratiques selon les groupes?</p>	<p><b>A4.4 bis</b> Même s'il pratique les travaux de groupe, les exercices ou les prises de parole, le formateur occupe la place centrale pendant la formation.</p>
<p>Une fonction de plus en plus grande semble laissée à l'accompagnement. Qu'en pensez-vous? Vous sentez-vous interpellé comme pédagogue, référent adulte, citoyen... ? Quelles sont la place et la forme (modalité...) de l'accompagnement? Où démarre-t-il, où s'arrête-t-il ? L'autonomisation de l'apprenant est-elle une préoccupation dominante dans vos pratiques?</p>	<p><b>A4.5</b> La fonction d'accompagnement est de plus en plus prégnante dans le métier de formateur ; elle est encouragée avec le développement des nouveaux modèles de co-construction mais en outre, vu la précarité grandissante des publics, les formateurs sont aussi mobilisés dans des fonctions d'adulte-référent, voire d'assistance sociale ou psychologique. Cela peut provoquer des risques pour leur équilibre santé.</p>