



FormaForm

Livre blanc

Conférence de consensus :
la professionnalisation
des formateurs d'adultes



Préface

On ne peut que louer l'initiative de FormæForm d'avoir pris à bras le corps la question de la professionnalisation des formateurs et formatrices d'adultes. Comme l'a souligné depuis des décennies la sociologie des professions, la « professionnalisation » d'un métier suppose au moins trois conditions : 1/ une reconnaissance sociale du métier en question ; 2/ une formation ad hoc commune permettant aux professionnels de disposer de l'expertise nécessaire pour traiter efficacement les situations complexes auxquels ils sont confrontés ; et 3/ l'institution d'un cadre et d'instances contribuant au développement structuré d'une « communauté » à laquelle les professionnels peuvent s'identifier, et dans laquelle ils peuvent se (faire) reconnaître.

Or, à l'aune de ces critères, comme le confirme encore le livre blanc présenté ici, nous sommes encore aujourd'hui assez loin du compte en Belgique : les métiers de la formation d'adultes (comparativement à ceux de l'enseignement, par exemple) sont encore peu visibles et mal définis ; nous ne disposons pas d'une véritable politique de formation certifiante, globale et coordonnée, pour préparer les professionnels de la formation et les accompagner en cours de carrière ; et il n'existe pas encore de structure institutionnelle transversale permettant la construction et le développement d'une véritable communauté professionnelle de la formation, à l'échelle du pays ou du moins des Régions.

Face à ce constat, le livre blanc qui nous est présenté a le très grand mérite de poser de précieux jalons pour progresser vers une plus grande professionnalisation des métiers de la formation. Les différentes recommandations proposées abordent l'un ou l'autre aspect de ces trois vecteurs de professionnalisation évoqués ci-dessus. Pour prolonger la réflexion à laquelle nous engage FormæForm, je voudrais encore souligner quelques points complémentaires.

Tout d'abord, une politique coordonnée de formation des formateurs d'adultes suppose des référentiels-métiers et une structuration des filières et niveaux de formation certifiante et diplômante qui tiennent compte de la diversité des métiers de la formation. On ne forme pas de la même manière un tuteur, une formatrice, un ingénieur de formation ou une responsable de formation, sans compter par ailleurs la diversité des terrains sur lesquels

peuvent d'exercer ces différentes fonctions¹. Elle suppose aussi des partenariats structurels entre les divers opérateurs de formation, en tenant compte de leurs spécificités respectives et veillant à optimiser leurs complémentarités.

La reconnaissance sociale des métiers de la formation d'adultes nécessite également la mise en place d'une politique d'assurance qualité à deux niveaux. Il s'agit de certifier la qualité des politiques et des pratiques de formation en place dans une organisation, passant notamment par l'exigence de disposer de formateurs au bénéfice d'une formation professionnelle ad hoc. Mais il s'agit aussi de certifier la qualité de la formation professionnelle des formateurs elle-même.

Enfin, la construction d'une communauté professionnelle des métiers de la formation passera également par la création d'un organisme professionnel fédérateur, jouant un rôle central dans le développement d'une politique coordonnée de formation et d'assurance qualité, dans la mise en place de structures et dispositifs permettant les rencontres, les échanges et la mutualisation des ressources entre les professionnels (colloques, revues, « communautés de pratiques », etc.), et pouvant aussi constituer un interlocuteur du politique en la matière.

Un tel chantier est à la fois vaste, complexe, nécessaire et urgent. L'initiative de FormForm ouvre la voie dans ce sens et on ne peut qu'espérer qu'elle suscite rapidement une mobilisation énergique de tous les acteurs. A cet égard, l'initiative est aussi remarquable dans sa méthode : elle ouvre en effet la voie à une démarche authentiquement délibérative et coopérative de réflexion et de décision, offrant ainsi la garantie d'un engagement durable de tous les acteurs.

Etienne Bourgeois

Professeur à l'UCLouvain
Professeur honoraire à l'Université de Genève

1 A cet égard, la façon dont est structurée la formation diplômante des formateurs d'adultes à l'échelle fédérale en Suisse constitue un exemple tout à fait remarquable (<https://alice.ch/fr/devenir-formateur/diplomes-ffa/>).



1. Introduction

Pourquoi le débat sur la professionnalisation des formateurs ?

Depuis quelques années, des politiques publiques volontaristes contribuent à façonner le secteur de la formation professionnelle en Belgique francophone. Nous en voulons pour preuve, au niveau wallon, le Pacte pour l'Emploi et la Formation, au niveau bruxellois, le Plan Formation 2020 ou encore l'accord pris entre les gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de la Région wallonne, de la Région bruxelloise et le collège de la COCOF pour décroquer l'enseignement, la formation et l'emploi.

Si on constate une volonté de simplification, d'amplification voire de clarification des politiques liées à la formation entre les différents niveaux de pouvoir, des initiatives visant à une meilleure structuration du secteur ont également émergées dans l'enseignement. Plus spécifiquement, depuis une demi-douzaine d'années, plusieurs universités francophones (l'UCL, l'ULg, l'UMons ou l'ULB) ont choisi de traiter de la formation des adultes dans leur 2^e cycle en sciences de l'éducation ainsi que dans leur offre de formation continue. Quant à l'enseignement de promotion sociale, il développe également la formation des adultes à différents niveaux et dans différents domaines de spécialisation, en particulier dans la formation des enseignants du secondaire (CAP) et supérieur en lien avec les universités (CAPAES).

Malgré ces initiatives, la problématique de la formation professionnelle demeure un sujet difficile à appréhender en Belgique francophone. Pour cause, la complexité organisationnelle et institutionnelle de la formation professionnelle (il existe des opérateurs de formation publics, sectoriels, privés, marchands ou non marchands répartis au niveau régional et communautaire) fait qu'il est difficile aujourd'hui de se faire une représentation claire et précise du secteur. Par ailleurs, la distinction entre enseignement et formation des adultes, quand on parle d'enseignement et de formation tout au long de la vie (EEFTLV), n'est pas simple à établir. A cette situation s'ajoute le fait qu'il existe peu de données macro-économiques disponibles sur le secteur tant au niveau régional que communautaire : combien y a-t-il d'opérateurs de formation ? Combien y a-t-il de formateurs-trices d'adultes ? Quels sont leurs profils ? Quels sont leurs parcours ? Autant de questions auxquelles il est malaisé de trouver une réponse.

Face à ce paysage contrasté de la formation professionnelle, un effort de connaissance s'impose en vue de mieux cerner le travail effectué par les agents de la formation d'adultes ainsi que les réalités de celles et ceux qui la font vivre. Plus précisément, il est apparu que le moment était propice à un débat sur la professionnalisation des formateurs d'adultes.





2. La professionnalisation des formateurs d'adultes : un terme polysémique

Sociologiquement parlant, la professionnalisation signifie la **constitution d'une profession** ou d'un groupe professionnel. Dans ce sens, dire d'une occupation qu'elle s'est professionnalisée signifie que ses membres revendiquent un statut particulier, qu'ils/elles ont formalisé un savoir professionnel validé ou encore qu'ils/elles disposent d'instances qui fixent les conditions d'accès à la profession...

D'un point de vue socio-économique, la professionnalisation signifie l'**accompagnement des individus** vers plus de flexibilité dans leur travail. La visée n'est pas la constitution d'un

groupe social comme dans l'acception sociologique mais plutôt l'amélioration de l'efficacité au travail.

Enfin, d'un point de vue pédagogique, la professionnalisation désigne le **développement des compétences** des individus. Cette perspective de la professionnalisation des formateurs d'adultes est celle qui est adoptée par FormæForm. Elle fait en effet écho à sa mission première qui est la formation des formateurs d'adultes tout au long de la vie.

Pour FormæForm, traiter de la question de la professionnalisation des forma-

1 Wittorski, Richard. *La professionnalisation. Savoirs*. 2008/2. n°17. p. 9 à 36



teurs d'adultes revêt un **double enjeu** : d'une part, cette réflexion devrait contribuer à **améliorer la qualité des pratiques** des formateurs d'adultes. D'autre part, elle devrait permettre de **légitimer leurs pratiques vis-à-vis** de celles et ceux qui en bénéficient ou qui les financent.

La notion de professionnalisation a été interrogée par une démarche originale et largement participative : **la conférence de consensus**. Les recommandations proposées ci-après en sont le fruit, construit par un large collectif d'acteurs de la formation professionnelle.

3. Les résultats de la conférence de consensus

3. 1. Le cadre institutionnel et organisationnel

Constat

Les profils des personnes qui exercent une fonction de formateur-trice d'adultes sont aussi variés que leurs statuts, lieux d'exercices ou niveaux de qualification. Certaines sont amenées à animer ponctuellement des formations au sein de leur entreprise tout en y exerçant une fonction principale (technicien, employé administratif...), d'autres exercent un rôle de gestionnaire de la formation au sein d'organismes de formation technique, d'autres encore sont consultants externes chargés de la formation de travailleurs en entreprise. Enfin, le rôle de certains consiste à former des demandeurs d'emploi ou travailleurs au sein d'organismes de formation et d'insertion socio-professionnelle. En somme,

les agents de la formation d'adultes exercent une diversité d'activités dans des cadres organisationnels et institutionnel très variés.

Recommandation 1

Le cadre organisationnel doit offrir une réponse à la tension existante entre la dimension sociale et humaine portée par le/la formateur-trice et la performance attendue des dispositifs en termes de production.

L'ensemble du prescrit des formations doit être clairement énoncé, appréhendé et intégré au sein de chaque organisation, pour être communiqué



Idée clé

De la nécessité de fixer le cadre institutionnel et organisationnel de la formation d'adultes

et négocié ensuite avec les formateurs-trices, afin de garantir la cohérence du cadre organisationnel de formation, intra et inter opérateurs.

Recommandation 2

Afin de développer la mobilité des formateurs-trices, comme réponse à de nouveaux besoins, il est nécessaire :

- de connaître et reconnaître le métier de formateur et les compétences y afférentes ;
- de mutualiser les ressources, les talents et les moyens entre institutions.

« Formateur-trice d'adultes... un métier »

La question de savoir si être formateur d'adultes en Belgique francophone relevait ou pas d'un métier fit l'objet de prises de position de la part de deux de nos experts.

Tant pour Michel Sylin (ULB) que Daniel Faulx (ULg), dans le contexte actuel, être formateur d'adultes ne relève pas d'un métier dans le sens de l'existence d'un référentiel ou statut commun qui unirait tous les formateurs. Selon Michel Sylin, être formateur d'adultes relèverait plutôt d'une fonction sociale que d'un métier.

Cependant, est-ce que cela signifie que l'on ne verra pas advenir dans un futur plus ou moins proche le métier de formateur d'adultes en Belgique francophone ? C'est le parti pris adopté par les participants de la conférence de consensus en plébiscitant une recommandation qui mentionne explicitement le formateur d'adultes en tant que métier qu'il s'agit de « connaître et de reconnaître » !



“ Je pense qu'il y a, pour certains formateurs, le besoin de travailler en collaboration avec des effets positifs qui vont impacter sur l'ambiance de travail, sur les résultats pour les stagiaires et certainement sur la reconnaissance des formateurs qui s'impliquent dans cette collaboration. ”

Yannick Garbusinski, Bruxelles Formation

“ Le fait de se dire que l'on va travailler en équipe à partir de contenus collaboratifs communs que tout le monde va utiliser et va co-améliorer est une approche nouvelle qui va à l'encontre de nos modes de fonctionnement. ”

François Stryckers – Jobs@skills

3. 2. Le parcours personnel et professionnel du formateur

Constat

On s'aperçoit que le formateur d'adultes occupe une place de choix dans les transformations économiques et sociales en cours. En effet, plus que jamais, il participe à la « construction » et à la « reconstruction » des individus, il aide à les faire « bouger ». La formation d'adultes contribue à la réinsertion d'un jeune demandeur d'emploi sur le marché du travail, elle facilite la promotion d'un travailleur au sein de son entreprise ou encore, elle permet la reconversion d'un travailleur âgé vers des secteurs d'activités nouveaux...

Malgré son apport économique et sociale difficilement contestable, la formation d'adultes ne reçoit pas autant d'attention que l'enseignement. Ce constat est également partagé au niveau de la littérature scientifique qui est beaucoup plus fournie lorsqu'il s'agit de l'enseignement comparativement à la formation d'adultes.

La formation d'adultes ne fait pas l'objet d'un référentiel officiel à l'heure actuelle ni d'un parcours diplômant, de nombreuses filières existent pour devenir formateur-trice d'adultes. Les parcours de formation devraient-ils être plus reconnus, certifiés ? A l'évidence, un effort de reconnaissance s'impose.



Idée clé

De la nécessaire reconnaissance de la professionnalisation des formateurs-trices

Recommandation 3

Il devra être possible pour chaque formateur-trice, via un dispositif agréé, de faire reconnaître ses titres et compétences et de se faire accompagner dans le développement de sa réflexivité et/ou de son portfolio. Ce processus permettra d'intégrer les seuils validés au sein de chaque organisation en vue d'une mobilité verticale ou horizontale.

“ De mon point de vue, il est important de miser sur le développement professionnel des formateurs si l'on veut optimiser l'apprentissage des apprenants. ”

Raoul Requier, Promotion sociale



À propos du développement professionnel des tuteurs en entreprise

Emmanuel Baufayt (SFPME) constate l'absence de formation continue obligatoire pour les travailleurs issus d'entreprises de moins de vingt salariés. Or, 95% des entreprises qui accueillent des apprenants en alternance de la formation PME ont moins de vingt salariés. Par ailleurs, il constate également l'absence en Région wallonne ou bruxelloise d'obligation formelle de

formation au tutorat pour les entreprises qui forment des apprenants en alternance. Enfin, il n'existe pas d'incitant financier en Région bruxelloise pour former les tuteurs.

Pour Emmanuel Baufayt, des personnes jouent le rôle de tuteur [formateur en entreprise] sans qu'on leur en donne les moyens, sans qu'on les valorise ou les reconnaisse. Selon lui, il faudrait systématiser la formation des tuteurs dans le cadre de l'accueil de « stagiaires » au sens large via des « mesures emploi » qui concernent la formation en milieu de travail.

3. 3. Les conditions d'exercice du métier de formateur

Constat

Les formateurs d'adultes ne sont globalement pas assez soutenus et valorisés dans leurs efforts de professionnalisation. Par ailleurs, quand bien même les formateurs seraient autorisés ou incités à se former, les nouvelles compétences acquises sont rarement valorisées au sein de leur institution de formation.

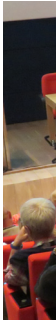


Idée clé

De la nécessaire valorisation de la professionnalisation des formateurs-trices

Recommandation 4

Il est nécessaire de prendre en compte la charge de travail du formateur (financière et d'un point de vue organisationnel) assumée hors temps de formation en l'adaptant aux différentes modalités pédagogiques et aux réalités des organisations. Il s'agit de considérer les temps de préparation, d'appropriation des prescrits et de formation continue ainsi que les temps et formes d'accompagnement des différents publics.



Recommandation 5

Parce que les dispositifs de formation sont le produit complexe des interventions de plusieurs acteurs, il est nécessaire :

- de favoriser les rencontres entre les formateurs-trices, quel que soit leur statut et leur mode d'intervention et de considérer le travail d'équipe comme partie intégrante du travail;
- d'organiser la mutualisation des pratiques entre formateurs.



“ Ce que l'on a observé lorsqu'on a voulu mettre en place des démarches de mutualisation des ressources, c'est la variabilité des approches et des représentations par rapport à ces démarches selon les spécialités et les métiers des formateurs. ”

François Struyckers, Jobs@skills

“ Le temps de formation des formateurs-trices est un temps de travail qui doit bénéficier d'un mécanisme de compensation financière, ce qui facilitera leur accès à la formation. ”

Marina Mirkes, Interfédé

3. 4. La pratique pédagogique

Constat

La notion d'accompagnement rencontre une très forte valorisation sociale dans le champ de la formation et de manière plus générale dans les métiers adressés à autrui qui requièrent l'adhésion d'un sujet et qui visent à sa transformation.

Il est devenu courant de considérer le formateur comme un accompagnateur c'est-à-dire quelqu'un qui se joint à quelqu'un d'autre pour aller dans la même direction que lui, au même rythme que lui.

Dans le cadre de la formation de formateurs d'adultes, accompagner la professionnalisation des formateurs signifie dès lors partir du vécu des formateurs, de leurs pratiques et de leurs réalités pour cheminer avec eux, étape après étape, suivant leur propre rythme, vers le développement de leurs compétences.



Idee clé

De la nécessité d'accompagner la professionnalisation des formateurs-trices

Recommandation 6

La formation du formateur ne peut en aucun cas se contenter d'une intervention ponctuelle mais doit s'inscrire dans une véritable dynamique d'accompagnement du formateur dans les différentes étapes d'appropriation et de maîtrise de sa pratique.



“ Un des objets de la formation de formateurs devrait les outiller pour accompagner l'apprenant dans son intégration dans une communauté de pratiques, y compris de pratiques sociales. ”

Vincent Giroul, EFP

Constat

La capacité d'exercer une pratique réflexive sur ses actions de formation mais également sur soi en tant que formateur est plus que jamais une compétence attendue et reconnue dans le cadre du développement professionnel des formateurs. En effet, grâce à la réflexion sur lui et sur son action, le formateur prend conscience de ce qu'il fait et construit des connaissances sur ses propres activités de formateur et ses actions de formation. Ce faisant, le formateur est en mesure d'adapter son agir professionnel aux besoins et exigences du contexte dans lequel il se trouve. En somme, le formateur se professionnalise en devenant un praticien réflexif capable de prendre de la distance par rapport à ses actions.



Idée clé

De la nécessité pour le/la formateur-trice de réfléchir à ses pratiques, à son action y compris aux limites de celle-ci



“ Compte-tenu de la diversification des publics et de la complexification des situations d'apprentissage, il faudrait rendre systématique le croisement des connaissances et des savoir-faire propres à l'enseignement et de la formation d'adultes. Ceci implique dès lors que tous les formateurs d'adultes devraient recevoir et bénéficier d'une formation pédagogique, comprenant des concepts et pratiques issus de l'enseignement, et que tous les enseignants soient formés à des concepts et pratiques de formation d'adultes. ”

Daniel Faulx, ULg

“ Il me semble vraiment intéressant de travailler avec les formateurs, les codes, et les pratiques communicationnelles propres à leur milieu de travail pour en faire un levier dans l'exercice de leur deuxième métier, le métier de formateur. ”

Vincent Giroul, EFP

Recommandation 7

Tout parcours de formation de formateurs doit comporter une réflexion sur les représentations des rôles et postures du formateur (qu'est-ce que former et comment forme-t-on ?) et l'appropriation des principes théoriques de l'apprentissage et de l'évaluation. Il s'agit de conditions nécessaires à la mise en œuvre d'approches pédagogiques diversifiées et adaptées.

Il est indispensable que les formateurs-trices soient formé-es à l'identification des situations problématiques, aux possibilités et limites de leurs interventions et aux outils existants pour les gérer en situation ainsi qu'aux modalités de passage de relais vers les personnes compétentes. Il est également primordial que les institutions disposent de ces relais de manière claire et structurée.

“ Dans notre métier de formateur, on forme d'abord quelqu'un à quelque chose et c'est le quelqu'un qui est important. ”

Yvan Keuwez, IFAPME

“ Le formateur ne peut pas être naïf sur ce qu'il fait. Et pour ne pas être naïf, il faut qu'il ait conscience de ce qu'il fait en rapport du possible. Et de savoir qu'il se situe-là plutôt que là, est pour moi un enjeu fondamental et participe de sa professionnalisation. ”

Michel Sylin, ULB





Conclusion

La conférence de consensus qui a animé nos débats porte dans ses fondements l'interrogation d'un secteur en profonde mutation.

L'approche suivie vers la définition de nouvelles pistes de changement est innovante et collective. Elle est également légitime et représentative d'une communauté de formateurs-trices professionnels-les.

FormaForm s'est engagé dans cette démarche participative et démocratique avec la conviction qu'il était nécessaire que les acteurs participent activement et exercent leur pouvoir d'interrogation et de recommandation à chaque étape du processus.

Nos missions, nos activités, nos approches, nos offres pédagogiques, nos référentiels... ont été questionnés, revus... et des propositions ont permis de bouger les lignes, de dégager de nouveaux horizons. Transformer un secteur comme l'empreinte d'un monde en mutation : un monde qui bouscule et fait réfléchir sur nos engagements, nos missions en tant que service aux citoyens.

Les recommandations proposées sont le fruit de débats participatifs et de tribunes permettant aux acteurs du secteur de s'exprimer là où des nœuds et des interrogations ne se rencontraient plus ou n'étaient pas nécessairement articulés : les acteurs, les institutions ont été ancrés dans l'exercice de leur citoyenneté active, mettant en question leurs fonctionnements et offres en relation avec leurs enjeux...

Si le métier de formateur-trice en lui-même a été interrogé dans ses fondements, sa liberté, ses pratiques et sa reconnaissance, les sept recommandations dégagées permettent de construire ensemble un avenir pour la formation professionnelle et ses acteurs principaux que sont les formateurs-trices.

Ces recommandations sont aujourd'hui adressées aux institutions partenaires et autorités de tutelles pour engager ensemble les étapes clés de la professionnalisation des formateurs-trices d'adultes.

Gageons que cette pierre permette à l'édifice de se solidifier.



Directrice de FormaForm

Synthèse des recommandations :

1. Le cadre organisationnel doit offrir une réponse à la tension existante entre la dimension sociale et humaine portée par le/la formateur-trice et la performance attendue des dispositifs vue en termes de production.

L'ensemble des formations doit être clairement énoncé, appréhendé et intégré au sein de chaque organisation, pour être communiqué et négocié ensuite avec les formateurs-trices, afin de garantir la cohérence du cadre organisationnel de formation, intra et inter opérateurs.

2. Afin de développer la mobilité des formateurs-trices, comme réponse à de nouveaux besoins, il est nécessaire :

- de connaître et reconnaître le métier de formateur et les compétences y afférentes ;
- de mutualiser les ressources, les talents et les moyens entre institutions.

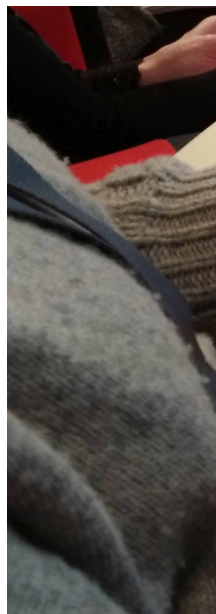
3. Il devra être possible pour chaque formateur-trice, via un dispositif agréé, de faire reconnaître ses titres et compétences et de se faire accompagner dans le développement de sa réflexivité et/ou de son portfo-

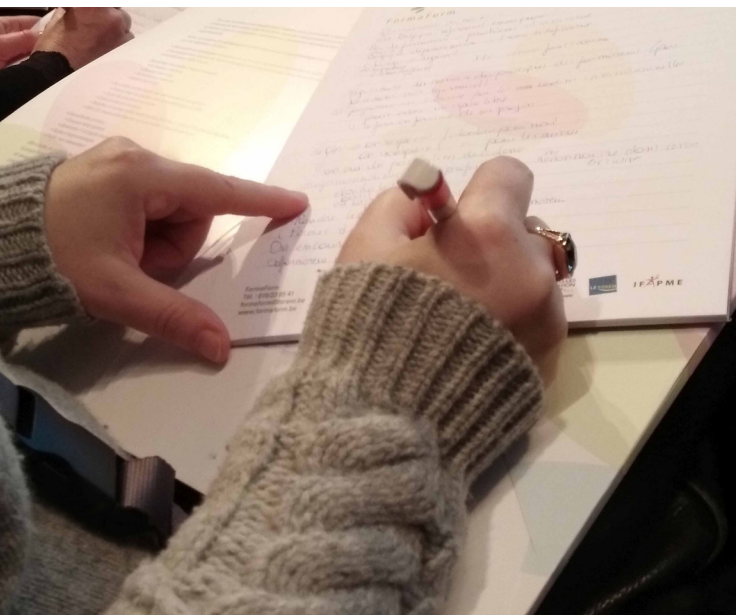
lio. Ce processus permettra d'intégrer les seuils validés au sein de chaque organisation en vue d'une mobilité verticale ou horizontale.

4. Il est nécessaire de prendre en compte la charge de travail du formateur (financièrement et d'un point de vue organisationnel) assumée hors temps de formation en l'adaptant aux différentes modalités pédagogiques et aux réalités des organisations. Il s'agit de considérer les temps de préparation, d'appropriation des prescrits et de formation continue ainsi que les temps et formes d'accompagnement des différents publics.

5. Parce que les dispositifs de formation sont le produit complexe des interventions de plusieurs acteurs, il est nécessaire :

- de favoriser les rencontres entre les formateurs-trices, quel que soit leur statut et leur mode d'intervention et de considérer le travail d'équipe comme partie intégrante du travail ;





- d'organiser la mutualisation des pratiques entre formateurs.
6. La formation du formateur ne peut en aucun cas se contenter d'une intervention ponctuelle mais doit s'inscrire dans une véritable dynamique d'accompagnement du formateur dans les différentes étapes d'appropriation et de maîtrise de sa pratique.
 7. Tout parcours de formation de formateurs doit comporter une réflexion sur les représentations des rôles et postures du formateur (qu'est-ce que former et comment forme-t-on ?) et l'appropriation des

principes théoriques de l'apprentissage et de l'évaluation. Il s'agit de conditions nécessaires à la mise en œuvre d'approches pédagogiques diversifiées et adaptées.

Il est indispensable que les formateurs-trices soient formé-es à l'identification des situations problématiques, aux possibilités et limites de leurs interventions et aux outils existants pour les gérer en situation ainsi qu'aux modalités de passage de relais vers les personnes compétentes. Il est également primordial que les institutions disposent de ces relais de manière claire et structurée.

Nos plus chaleureux remerciements à tous ceux et celles qui ont participé activement à cette conférence et tout particulièrement aux membres du comité scientifique :

- Paul Timmermans, président de l'Institut Jacotot
- Anne-Catherine Oudart, maître de conférences en sciences de l'éducation à l'Université de Lille 1
- Joseph Pirson, chercheur, membre du Groupe interdisciplinaire de Recherche sur la Socialisation, l'Education et la Formation, GIRSEF (UCL)
- Christiane Bosman, experte internationale en élaboration de programmes de formation professionnelle
- Gaëlle Boulet, Directrice de FormaForm
- Marianne Lemineur, équipe pédagogique de FormaForm
- Annick Bertrand, équipe pédagogique de FormaForm
- Franklin Kimbimbi, équipe pédagogique de FormaForm, rédacteur du livre blanc
- Hélène Van Kerrebroeck, équipe pédagogique de FormaForm
- Marc Dascotte, Directeur du centre de compétence Design & Innovation

Et aux experts qui se sont prêtés au jeu de l'audition :

- Raoul Requier, Professeur au CAP et au CAPAES, Sous-directeur de l'ITN Promotion sociale
- Yannick Garbusinski, Délégué Relations Entreprises / Formateur, Bruxelles Formation
- Daniel Faulx, Chargé de cours à l'ULg, Directeur de l'Unité d'Apprentissage et de Formation des Adultes
- Marina Mirkes, Coordinatrice pédagogique à l'Interfédération des Centres d'insertion socioprofessionnelle l'Interfédération des Centres d'insertion socioprofessionnelle
- Michel Sylin, Chargé de cours, Directeur de l'Unité de Psychologie des Organisations (ULB)
- Yvan Keuwez, Psychopédagogue, Formateur de formateurs (IFAPME)
- Vincent Giroul, Directeur à l'Espace Formation pour les PME (EFP)
- Emmanuel Baufayt, Conseiller chef de service. Service de la Formation Professionnelle et du Transport scolaire (Service Public Francophone Bruxellois)
- François Struyckers, Directeur de Jobs@skills, ancien Responsable du centre de Formation Corail Langues et Compétences Clés (Le Forem).

L'originalité de la démarche : une conférence de consensus

En collaboration avec l'Institut Jacotot, FormaForm, a organisé en 2018 une conférence de consensus² sur la thématique de la professionnalisation des formateurs d'adultes.

La conférence de consensus est une méthode de réflexion collective qui aide à éclairer les sujets complexes et/ou controversés. Elle a pour enjeu, à partir d'une problématique sociale large et légitimée, de construire des positions communes, d'aboutir à des recommandations publiques (politiques) et d'identifier les actions les plus pertinentes à mettre en place pour augmenter la qualité d'un processus ou d'un système. Elle est fréquemment utilisée dans le domaine médical depuis les années 70 et plus récemment dans le domaine des sciences sociales. Son principe est toujours le même : renforcer et élargir le processus de délibération avant toute prise de décision dans des domaines aussi variés que le domaine médical, judiciaire, technologique ou social.

Concrètement, la conférence de consensus sur la professionnalisation des formateurs d'adultes s'est déroulée en quatre temps.

a) Dans un premier temps, le comité de pilotage de la conférence de consensus a identifié quatre dimensions de la formation d'adultes qui lui paraissaient importantes d'analyser :

- Le cadre institutionnel et organisationnel ;
- Le parcours personnel et professionnel ;
- Les conditions d'exercice du formateur ;
- Les pratiques pédagogiques.

b) Dans un deuxième temps, le comité de pilotage a formulé un ensemble de questions vives relatives à ces quatre dimensions. Par questions vives, il faut entendre des questions qui interpellent et suscitent les controverses.


c) Dans un troisième temps, ce comité de pilotage a soumis à un groupe de huit experts de la formation d'adultes un ensemble d'idées reçues -assertions- portant sur ces questions vives³. Les huit experts ont choisi de prendre position par rapport à l'une ou l'autre assertion lors d'auditions publiques qui ont eu lieu le 28 février et le 15 mai à Namur. Ces auditions visaient à répondre aux questions vives et à se positionner face aux assertions proposées. Elles ont été suivies des débats avec l'auditoire.

d) Dans un quatrième temps et sur base de ces auditions, le comité de pilotage a rédigé un ensemble de préconisations - pistes d'amélioration - qui ont été discutées en atelier le 26 septembre à Bruxelles en présence d'une soixantaine d'acteurs de la formation professionnelle continue.

2 Pour en savoir plus sur les principes d'une conférence de consensus

<http://www.spiral.ulg.ac.be/fr/outils/conference-consensus/>

3 L'ensemble des questions vives, des assertions ainsi que les vidéos des auditions sont disponibles sur notre site à l'adresse www.formaform.be



Ces préconisations retravaillées au sein de chaque atelier furent présentées en séance plénière pour être ensuite sanctionnées par un vote. Suite à ce vote, elles passèrent du statut de « préconisations » au statut de « recommandations ». Ce sont ces recommandations qui font l'objet de cette publication.

Institut Jacotot

Né en octobre 2009, l'Institut Jacotot est un lieu de rencontres et de recherches sur les liens entre développement, territoire, emploi et formation. Il constitue aujourd'hui un pôle de compétences, de recherches, d'innovations, d'échanges, de capitalisation et de transmission des connaissances.

Par l'organisation de conférences et d'études, l'institut Jacotot vise à valoriser et diffuser de nouvelles pistes de réflexions et d'actions, en encourageant la participation croisée des acteurs de la formation professionnelle (praticiens, chercheurs, acteurs politiques et institutionnels). Les principales missions de l'institut sont les suivantes :

- construire de nouvelles formes de partenariat entre chercheurs et praticiens ;
- engager des actions propres à destination de l'ensemble des professionnels ;
- organiser des rencontres, colloques, débats sur les questions vives de la formation professionnelle ;
- initier des groupes de réflexion.

[source: <https://ec.europa.eu/epale/fr/resource-centre/content/linstitut-jacotot>]

Nos objectifs

Aider les acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle à s'adapter aux évolutions et innovations du contexte professionnel : diversité et précarisation du public cible, explosion des nouvelles technologies, nouvelles modalités d'apprentissage et de communication...

Notre mission

Offrir aux acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle des services sur mesure et innovants pour développer leurs compétences au profit de leurs publics respectifs par la mutualisation des ressources et expertises.



FormaForm

est un dispositif partenarial mis en place par le Forem, Bruxelles Formation et l'Ifapme. Il s'inscrit dans un projet de mutualisation des ressources et de renforcement des organisations par le développement d'une offre commune de formation.



FormaForm

Livre blanc
Conférence de consensus :
la professionnalisation des formateurs d'adultes

info@formaform.be • www.formaform.be