

Le métier de formateur fait-il encore rêver ?

Enquête auprès de 101 acteurs de la formation

Synthèse

Avril 2012



Le contexte

L'enquête « Le métier de formateur fait-il encore rêver » a été lancée par le réseau Ttnet France (Training of Trainers Network), dans le cadre d'une de ses journées d'échanges.

L'objectif était de recueillir le ressenti actuel des formateurs par rapport à leur métier, pour alimenter les débats de la journée.

Les repères méthodologiques

DÉMARCHE

L'enquête a été mise en ligne sur la page d'accueil du site de Centre Inffo le 10 octobre 2011 et a été clôturée le 14 novembre 2011.

Le logiciel utilisé est LimeSurvey.

Les membres du réseau Ttnet ont diffusé l'information auprès de leurs réseaux respectifs d'acteurs de la formation professionnelle.

Les questions ont été élaborées en fonction de l'objectif indiqué précédemment :

- 2 questions fermées,
- 3 questions à choix multiple,
- 7 questions ouvertes.

L'analyse des réponses a été réalisée par le service Observatoire-Etudes de Centre Inffo : le grand nombre de questions ouvertes a rendu complexe l'analyse des commentaires, du fait de leur fort taux de « ressenti » ; d'où notre choix de communiquer le plus de « verbatim » possibles pour être au plus proche des réponses.

Le profil des répondants

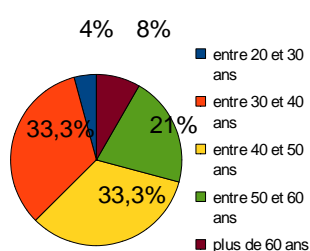
101 personnes ont répondu au questionnaire.

LEURS RÔLE ET FONCTION DANS LA STRUCTURE

La grande majorité des répondants au questionnaire sont des formateurs (83%). Parmi eux, 25% cumulent plusieurs fonctions : formateur et responsable de formation, formateur et accompagnateur VAE, formateur et responsable pédagogique, etc...

D'autres (16,5%) déclarent occuper la fonction de chef de projet, ingénieur d'études, responsable de mission, associé...

LEUR ÂGE

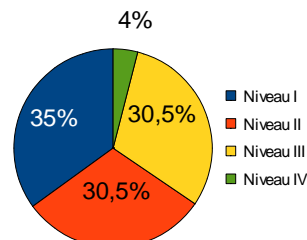


La majorité des répondants se situe dans la tranche d'âge 30-50 ans (66,5%).

Les « seniors » (tranche des 50-60 ans et +) sont également bien représentés (29%).

LEUR NIVEAU DE FORMATION

Les formations suivies par les répondants sont très diversifiées, tant en termes de niveau (environ 1/3 niveau I, 1/3 niveau II et 1/3 niveau III) qu'en termes de parcours.



Peu ont uniquement suivi une formation directement liée aux métiers de la formation (13%).

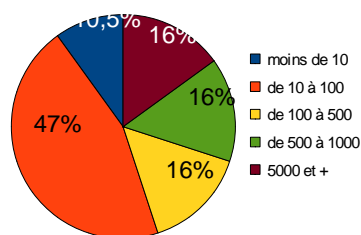
Par contre, 65% déclarent un parcours qui commence d'abord par une formation d'expertise métier (BTS productions horticoles, diplôme des beaux arts, BTS comptabilité, maîtrise SVT, école de commerce, maîtrise de droit...) pour ensuite suivre une formation liée aux métiers de la formation (Licence en sciences de l'éducation, Master II Pro « conseil et ingénierie de la formation », Titre Afpa « Formateur professionnel d'adultes », licence GRH spécialisation métiers de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement...). Une grande diversité des diplômes obtenus est constatée.

En regroupant les réponses aux questions « diplômes » et « étapes clés de votre parcours de formateur », nous pouvons en déduire qu'une majorité des formateurs ont d'abord pratiqué leur métier de base (suite à leur formation initiale) pour ensuite, par choix et/ou par opportunité, devenir formateur, d'où le suivi d'une formation de formateurs.

L'EFFECTIF DE LEUR STRUCTURE

La majorité (58%) des répondants travaillent dans des structures de moins de 100 personnes.

10,5% sont dans des très petites structures (moins de 10 personnes) et 10,5% sont dans des grandes structures (5000 et +).



LEUR PUBLIC

La majorité des formateurs répondants rencontrent un public ciblé (apprentis, salariés, 16-25 ans, étudiants adultes...).

Les autres (30%) forment un public diversifié allant de jeunes étudiants en formation initiale à des adultes cadres en formation professionnelle.

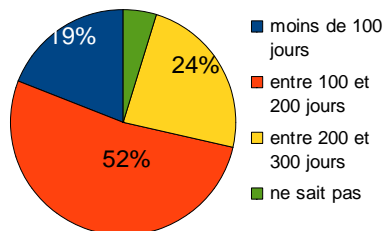
Parmi les formateurs qui nous ont répondu, une très grande majorité (70%) rencontre un public jeune (apprentis, pré-apprentis stagiaires, jeunes 16-18ans...).

30% a l'occasion de former un public en difficulté (demandeurs d'emploi, détenus, personnes en difficulté d'insertion, jeunes en difficulté scolaires...).

LEUR NOMBRE DE JOURS D'INTERVENTION PAR AN

La majorité des répondants (52%) interviennent entre 100 et 200 jours par an.

19% ont une faible proportion de formation dans leur activité (moins de 100 jours par an).

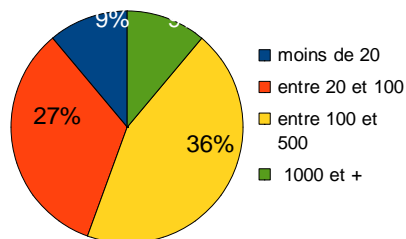


LEUR NOMBRE DE STAGIAIRES FORMÉS PAR AN

Majoritairement, les formateurs reçoivent entre 100 et 500 stagiaires par an (36%)

La moyenne est de 286 stagiaires formés par an.

2 personnes nous signalent former plus de 1000 stagiaires par an.



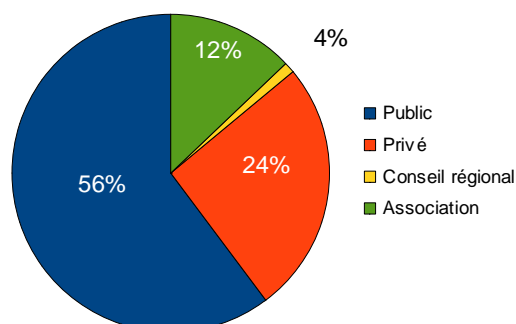
Attention :

Pour les 3 points suivants liés au statut de la structure et du formateur, seules 25 réponses sur 101 questionnaires ont été enregistrées. Les chiffres présentés sont donc à prendre avec distance.

LEUR EMPLOYEUR

La majorité des formateurs qui ont répondu à cette question (56%) travaillent pour le secteur public.

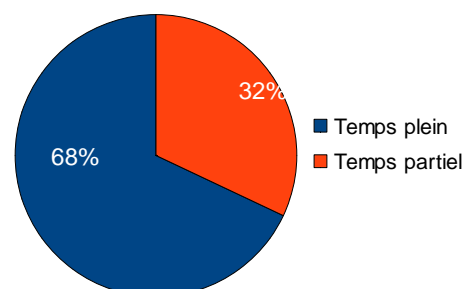
Deux parmi les réponses n'ont pu être classées, car multi-employeurs : « Association et consulaire » ; « Public (ESC, école d'ingénieurs), CCI, et privé ».



LEUR TEMPS DE TRAVAIL

La majorité des formateurs qui ont répondu à cette question (17%) travaillent à temps plein.

Parmi les commentaires des formateurs à temps partiel, deux signalent la difficulté de trouver un emploi à temps plein ; un autre précise qu'il préfère le terme « temps choisi » à celui de « temps partiel ».



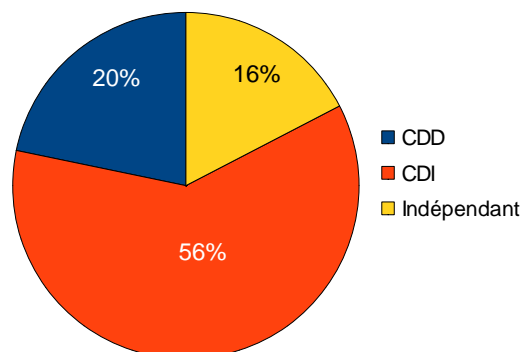
LEUR CONTRAT DE TRAVAIL

56% des formateurs qui ont répondu à cette question ont un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

20% sont en contrat à durée déterminée et 16% sont indépendants.

Parmi les personnes qui ont répondu, trois commentaires sont à rapprocher de la question de la précarité déjà évoquée dans la question 4 sur « les nouvelles pressions ou tensions identifiées dans le métier de formateur » :

- deux personnes nous signalent avoir eu des CDD de longue durée dans le secteur public (5 ans et 7 ans) ;
- un troisième formateur nous précise qu'il a plusieurs employeurs par nécessité.



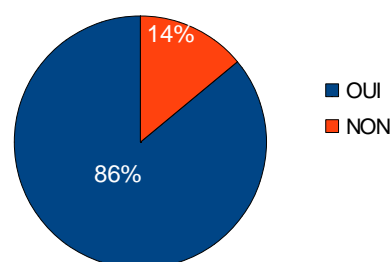
L'analyse de l'enquête

LES FORMATEURS CHOISISSENT CE MÉTIER EN PRIORITÉ POUR TRANSMETTRE DES SAVOIRS

86% des formateurs qui ont répondu ont choisi leur métier.

Quant à leur motivation pour devenir formateur, parmi les réponses proposées, 4 grandes tendances se dégagent :

Avez-vous choisi le métier de formateur ?



1. La transmission des savoirs (67 %)

La transmission des savoirs arrive en tête des réponses : savoirs, savoir faire, compétences, connaissances, expérience, passion d'un métier et/ou d'une matière.

11,5% des formateurs ayant répondu au questionnaire ont souligné un intérêt spécifique pour l'ingénierie de formation, la pédagogie (caractérisée éventuellement d'innovante) et la didactique. Ils ont conscience que la pédagogie est au cœur de leur mission et leur permet d'enrichir leur relation à l'autre. « *Apprendre aux autres et apprendre des autres* »

2. Le relationnel, les échanges et l'enrichissement mutuel formateur/apprenant (23%)

D'où, en seconde place, la motivation liée aux qualités relationnelles du métier de formateur. Deux niveaux de réponse apparaissent :

- **les relations formateurs/apprenants**

Certains formateurs apprécient particulièrement de s'occuper des jeunes et des publics spécifiques dans la mesure où ils se sentent utiles, valorisés dans leurs parcours personnel et professionnel.

D'autres, après une première expérience d'enseignement auprès de jeunes, préfèrent maintenant s'adresser à un public adulte

« *relationnel différent, prise plus souple, plus directe, moins institutionnelle...* »

- **les relations formateurs/professionnels métiers** (de manière anecdotique)

Il paraît important pour les professionnels devenus formateurs de ne pas rompre le contact avec leurs pairs, afin de suivre l'évolution d'un ou plusieurs métiers, du secteur professionnel.

3. L'insertion sociale et professionnelle des publics en difficulté (23%)

Pratiquement un quart des formateurs qui ont répondu au questionnaire se sentent pleinement concernés par l'insertion sociale et professionnelle des publics en difficulté (jeunes en alternance, étudiants, demandeurs d'emploi, publics les plus éloignés de l'emploi...)

4,5% d'entre eux se projettent au niveau macro-économique, en se préoccupant du développement social et économique de leur territoire, et en défendant l'accès à tous à la formation.

« *Soutenir et accompagner les apprenants dans leur insertion professionnelle* »

« *Aiguiller des personnes complètement perdues* »

4. Avoir un travail (raison alimentaire) et opportunités (14%)

2 des 6 formateurs de la dernière catégorie, sont devenus formateurs par opportunité, tout en étant concernés par les 3 premiers points. Les 4 autres n'ont pas donné d'autres éléments de motivation.

LE PARCOURS DES FORMATEURS EST CHAOTIQUE.

Sur les 37 parcours recueillis, la grande majorité des formateurs a eu un parcours chaotique. La question a été comprise de 3 manières différentes :

1. 62% ont décrit leur parcours professionnel.

- Il est difficile d'estimer le temps passé à la mission de formateur. En effet, pour certains, plusieurs activités sont combinées.
« ...responsable d'une formation niveau BAC + 2 + autres fonctions (accompagnatrice VAE) ».
- D'autres ont un poste dans le secteur de la formation professionnelle continue (Chef de projet e-learning, responsable Cafoc, responsable formation...). Il semble qu'ils aient conservé une activité de formateur mais que celle-ci ne soit pas leur cœur de métier. D'ailleurs, 2 d'entre eux citent leurs activités quotidiennes (assistance à maîtrise d'ouvrage, analyse des actions de formation...).
- Pour certains, une réelle progression dans leur parcours apparaît : d'abord des missions courtes et ponctuelles dans l'animation de formations et ensuite, des missions plus conséquentes.
« Réalisation de formations courtes (2h) et ponctuelles liées à une spécialité ; prise en charge de formations sur plusieurs jours (2 à 5 jours) ; réalisation de formations sur plusieurs mois à un an »

2. 24% ont mixé leurs deux parcours.

En effet, ils ne dissocient pas formation et expérience professionnelle. Pour eux, c'est la conjugaison des deux qui les a conduits au métier de formateur.

« Une licence en sciences de l'éducation, suivie d'une vie professionnelle sans rapport avec la formation. De 2000 à 2004, j'étais commerçante et j'ai accueilli des stagiaires de la formation, ce qui m'a donné envie de revoir mon parcours professionnel ».

3. 11% ont décrit leur parcours de formation.

11% ont cité les diplômes qu'ils ont obtenus dans le secteur de la formation professionnelle continue ou la formation suivie. On constate une grande diversité : des organismes de formation (Afp, Cnam, ministère de l'Agriculture...), des certifications obtenues ou formations choisies (TUTAC, Master 2 de formation de formateurs en FLE, DUFA...), des modalités de formation choisies (VAE, stage, formation continue, cours du soir, formations courtes...).

« Formation TUTAC puis formation continue »

LES FORMATEURS SONT EN QUÊTE DE RECONNAISSANCE.

Les tensions et pressions sont nombreuses dans l'exercice du métier de formateur. Deux grandes catégories, propres au contexte de chaque formateur ayant répondu au questionnaire, apparaissent dans les réponses apportées :

1. Les tensions et pressions liées à la reconnaissance du métier (45%)

La reconnaissance du métier est évoquée dans son sens large.

- Précarité des postes : « ...difficulté à mettre en œuvre une démarche qualité sans une certaine pérennité des équipes de formateurs » ; « Précarité des contractuels » ;
- Reconnaissance financière difficile : « Pression de la direction : toujours plus de travail sans reconnaissance en contrepartie » ;
- Qualité des contenus de formation et des modalités pédagogiques négligées au profit de la quantité : diminution de la durée des formations, exigences accrues des commanditaires et des apprenants en termes de transmission des savoirs pour une durée équivalente : « Sensation que la quantité prime sur la qualité : peu importe la pédagogie, il faut faire les cours » ; « Transmettre en un minimum de temps un maximum de choses depuis le développement des DIF » ;
- Méconnaissance du rôle réel du formateur « confusion entre formateur et animateur » ;
- Un « public de plus en plus en difficulté psychologique » ;
- Manque de respect et de motivation des apprenants en formation « la motivation des apprenants n'est pas toujours au rendez-vous » ; « ... en intra, 50% des salariés viennent contraints et forcés par leur hiérarchie » ;
- Nécessaire adaptabilité des formateurs : polyvalence parfois exigée, prise en compte des réformes successives « Matières différentes d'une année sur l'autre sans parler des réformes » ; « les textes évoluent très vite et il faut toujours être au point au temps T » ;
- Peu de temps disponible pour se former aussi bien sur le fond (matière enseignée) que sur la forme (techniques et outils) « Trop d'heures de cours ne nous permettant plus de nous former ».
- Dans certains secteurs spécifiques, la question de la légitimité et de l'utilité du formateur se pose « Les professions de la santé sont en pleine restructuration avec une voie qui s'est ouverte vers l'université. Les pressions sont donc sociales mais aussi internes, la question de la légitimité, de l'utilité est posée ».

2. Les tensions et pressions financières et administratives (10%)

Il est signalé que le marché de la formation professionnelle continue est un marché évolutif, très concurrentiel. De fait, certains organismes de formation craignent de « voir disparaître leur monopole sur certaines formations ».

De plus, les contrôles financiers, de plus en plus fréquents, engendrent des lourdeurs administratives que doit gérer le formateur (contrôle FSE, appels d'offres, normes ISO...).

Dans ce contexte, les directions, les commanditaires, les financeurs (entreprises, régions) semblent reporter cette pression sur les formateurs : le budget formation peut être réduit au détriment de la qualité du travail des formateurs « Pressions financières = pas de coanimation, comptes d'apothicaires... » ; « Pressions financières et de durée de formation depuis environ 3-4 ans mais de plus en plus fortes »

32% évoquent ces deux catégories de tensions et pressions dans leur réponse.

6,5% déclarent ne pas ressentir de pression particulière.

LES INNOVATIONS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES SOUTIENNENT LES FORMATEURS.

Afin de répondre aux difficultés rencontrées, on s'aperçoit que trois types de stratégies ont été mises en place :

1. Pédagogie et/ou innovation technique (48%) :

Que ce soit par une réflexion par la pédagogie :

- Différencier les différentes fonctions d'un intervenant « *expliquer la différence entre professeur, formateur et animateur* » ;
- Supports de formation plus étoffés ;
- Prendre mieux en compte les besoins des apprenants « *Prendre le temps d'expliquer comment va se passer la formation et définir avec précision (l'écrire) les besoins dès le début. La formation individuelle, ça fonctionne si on met l'apprenant dans de bonnes conditions* ».

ou par le déploiement de nouvelles modalités et de nouveaux dispositifs de formation :

- E-learning « *Utilisation d'une plate-forme d'e-learning, en cours de réflexion sur des moyens (organisationnels, contenus) permettant de mutualiser les préparations, d'accroître la réactivité et de gagner en flexibilité* » ;
- Réseaux sociaux ;
- Tutorat d'accompagnement ;

les formateurs semblent trouver des solutions qui touchent directement leur cœur de métier « *Conception, intégration et suivi des apprenants par une même ressource* ».

2. Organisation du travail (44,5%) :

Une nouvelle organisation de travail peut-être aussi une solution.

Elle se traduit sur quatre niveaux :

- Les activités quotidiennes du formateur dans la conception d'une action de formation (veille sur la matière enseignée, RAO mieux budgétées, diversification des activités de formation) : « *Réponses aux marchés publics calculées au plus juste* » ; « *Diversification de mes activités de formation, du nombre de mes employeurs et développement des réseaux sociaux* »
- Les activités connexes qu'il est susceptible de développer : « *implication dans la coordination* » ; « *abandon de certaines responsabilités* »
- Quatre personnes ont souligné l'importance de travailler en équipe, de mutualiser et mettre en place des ateliers d'échanges pour pallier les difficultés rencontrées « *Des mini ateliers avec des échanges, l'écoute des apprenants, des parents, des animateurs de quartier* »
- Des décisions collectives peuvent être prises au sein d'une structure telles que : pression sur les apprenants « *travaux supplémentaires en dehors des cours* », durcissement du règlement « *un soutien de la part de la direction avec un nouveau règlement de classe et une tolérance zéro* » ou la mise en place d'une convention collective.

3. Remise en cause personnelle et conséquences professionnelles (22%) :

Pour être reconnues dans leur milieu professionnel, deux personnes nous ont fait part de leurs démarches : la VAE pour la première et la formation professionnelle pour la seconde.

« *Pour tenter de fuir la misère salariale des formateurs en langues étrangères, j'ai fait un Master II Conseil et Ingénierie de la formation et une certification GPEC* »

Certains formateurs préfèrent renoncer au métier « *Départ probable et arrêt du métier* », tandis que d'autres essaient de prendre de la distance « *s'adapter avec philosophie* », « *rester zen* ».

Rien à signaler (7,5%)

Deux réponses ne peuvent être exploitées car trop peu explicites (innovation, individualisation).

LES FORMATEURS RESSENTENT LE BESOIN D'ÉCHANGER AVEC LEURS PAIRS.

1. Du point de vue organisationnel

Comme nous l'avons déjà constaté dans les questions précédentes, le temps et les moyens financiers restent très importants pour exercer dans de bonnes conditions, le métier de formateur.

- Le temps évoqué dans les réponses concerne à la fois du temps de préparation d'une session de formation, du temps pour échanger sur le fond et le temps excessif passé aux tâches administratives et organisationnelles « *Accompagnement : dégager le formateur des aspects administratifs (repas, documents à compléter par les stagiaires, informations de début et fin de formation...)* ».
- Concernant les moyens financiers qui leur sont dédiés, ils sont considérés comme insuffisants : « *Besoins de formation et de moyens pédagogiques (on ne peut pas travailler avec du vieux matériel)* ».
- Une personne signale l'importance d'avoir « *une hiérarchie compétente* », pour une meilleure gestion de l'activité formation.
- Par la réponse « *une réglementation sur les durées de formation* », une personne déplore la mauvaise adéquation entre durée et contenu de formation.

2. Ingénierie de formation / ingénierie pédagogique

- 35% des répondants au questionnaire font part de leur besoin d'appartenir à un réseau pour mutualiser, échanger des ressources et des bonnes pratiques : « *échanger sur des expériences de mise en place de FOAD* » ; « *échanger entre collègues de même ou différente discipline* ».
- 26% souhaitent se former et/ou se spécialiser (sur la discipline enseignée, sur le public final, sur le plan juridique) en ayant les moyens pédagogiques appropriés, des supports/outils de communication adaptés : « *Besoin d'outils transversaux adaptés à des publics divers* » ; « *formation sur gestion des conflits et gestion de groupe avec des ateliers vivants...* ».
- Enfin, 22% souhaitent une reconnaissance de leur expertise, plus d'écoute à leur égard pour être mieux entendus : « *Il faudrait donner les moyens financiers et écouter les propositions des formateurs et non pas les freiner sans cesse* ».

SI C'ÉTAIT À REFAIRE, MALGRÉ LES DIFFICULTÉS, LES FORMATEURS CHOISIRAIENT CE MÉTIER.

1. 66,5% des formateurs qui ont répondu se lanceraient à nouveau dans ce métier.

- 40% d'entre eux le feraient pour la richesse du métier, sa valorisation, sa variété, sa constante évolution : « ...il n'y a pas de routine » ; « Ce métier est en constante évolution du fait des nouvelles technologies. Celles-ci permettent de diversifier l'offre de formation et de créer des formations mixtes où la formation à distance s'associe à la formation en présentiel ».
- La transmission des savoirs et l'accompagnement de personnes dans leur parcours et leur vie restent les points clés de la motivation des formateurs. Pour ces formateurs, aider leur public à être reconnu « socialement, professionnellement et humainement » est important : « Voir sous ses yeux un étudiant évoluer, grandir dans ses réflexions, se positionner en tant que professionnel, l'accompagner dans cette démarche et accompagner le groupe est un métier ».
- Les échanges arrivent en seconde position (30%) : l'humain reste au cœur du métier de formateur : « Oui, parce que c'est un métier en constante évolution/adaptation, où les échanges sont nombreux et où les contacts enrichissent autant le formateur que les apprenants ».
- Le métier permet de recevoir tout autant que de donner, à condition que le formateur s'y investisse pleinement et que le métier lui plaise : « J'ai beaucoup donné de temps et d'énergie mais je ne regrette rien car j'ai aussi beaucoup appris des échanges avec les participants ».

2. 23% ont répondu par la négative.

- Les conditions de travail, de rémunération et de statut expliquent que 57% des formateurs ne souhaiteraient pas se relancer dans ce métier : « Non, j'adore mon métier mais c'est un métier non rémunérateur, déprécié (les langues sont payées au tarif horaire d'une femme de ménage) pour lequel on laisse facilement sa santé si on le fait bien !! ».
- L'incompétence de la hiérarchie semble peser sur la volonté de ne pas réitérer ce choix professionnel : trop de responsabilités, immobilisme et absence de perspectives à moyen et long termes : « Non ! Trop de contraintes horaires (emploi du temps très changeant d'une semaine sur l'autre) et de responsabilités (coordinatrice d'une formation) pour un salaire n'étant pas à la hauteur ».

3. Ne sait pas : 10%

