

IDENTITÉ DES FORMATEURS : EXISTENCE OU ÉMERGENCE ?

Yolande THIBAUDON

GACO, université Lyon 3

La formation est un élément pris en main dès le premier jour de l'individu afin de survivre dans un monde de formés. La formation correspond à un processus entraînant l'apparition de quelque chose qui n'existait pas auparavant ; l'individu va alors chaque jour de son existence se former pour acquérir petit bout par petit bout son statut social, son identité. La formation rime avec éducation, mutation, motivation et bien sûr réglementation.

Réglementation, car pour se former l'individu va faire appel à des organismes qui vont correspondre à un ensemble d'organes administratifs qui ont pour charge la gestion d'un service public, privé ou autre.

Près d'un salarié sur trois bénéficie chaque année d'une formation. L'engagement du salarié résulte de la conciliation de la réponse aux besoins de l'entreprise et de la réalisation de son propre projet de formation professionnelle.

Cette approche professionnelle suppose une relation plus fréquente et plus étroite entre les entreprises et les organismes de formation, sur le mode de la coopération plutôt que de la soustraction. Elle demande également que la formation continue qualifiante ou diplômante tienne compte des acquis professionnels et personnels des adultes auxquels elle s'adresse.

En somme, on demande aux organismes de formation de s'adapter en fonction de l'entreprise qui désire effectuer la formation de son personnel.

Il existe plusieurs façons de classer les actions de formation : par leur nature, leur durée, leur mode de financement ou encore le mode d'accès. Mais ceci n'est pas notre propos. Nous allons essayer dans le cadre de ce papier, forcément limitatif, de cerner un des enjeux de la formation professionnelle continue : celui des acteurs et plus particulièrement des formateurs. En effet, la qualité, l'accès, et la nature des formations dispensées dans les organismes de droit privé, est souvent lié aux dispensateurs principaux, à savoir les formateurs.

Qui d'entre nous, en tant qu'enseignant, ne s'est pas un jour posé la question lors du recrutement d'un formateur pour nous-mêmes ou un tiers, de la motivation et de la personnalité de ce formateur ?

Comment devient-on formateur et pourquoi ?

Nous n'avons pas ici la prétention de répondre de façon affirmative à ces questions mais simplement essayer d'apporter quelques éléments de réponse. Ce papier s'intègre dans une recherche plus globale sur le "monde" de la formation professionnelle continue tant au niveau de l'utilisation de statuts juridiques différents, des motivations à agir, de la qualité des actions de formation autant que des acteurs et des moyens mis en œuvre.

La formation continue constitue quelque part un univers éclaté, directement ancré dans les réalités professionnelles, largement dépendant de l'évolution de l'emploi, tant au niveau qualitatif que quantitatif.

En tant que responsable d'un service de formation continue universitaire, nous avons été amenée à nous poser certaines questions. Cette recherche tente de répondre à l'une d'entre elles, en posant la problématique suivante :

Existe-t-il une identité propre au formateur ?

Plusieurs hypothèses ont découlé de notre expérimentation sur le terrain.

La première hypothèse est que *tout formateur est à la fois l'expert et l'animateur de l'action de formation.*

La deuxième hypothèse réside en la *volonté du formateur de se démarquer de l'enseignant.*

Enfin, notre dernière hypothèse tente de répondre en partie à notre problématique en étudiant la *nature du statut de formateur en soi différent de celui de l'enseignant.*

Notre méthodologie est empirico-déductive pour cette partie de la recherche. Nous avons effectué une enquête auprès de 213 formateurs au plan national, par l'intermédiaire d'un questionnaire envoyé par courrier ou email. Des réponses de ce questionnaire, nous avons extrait un certain nombre de "points repères" de nature qualitative sur l'identité et le profil des formateurs.

Ce papier se déroulera donc en deux temps : le premier est consacré aux origines de la formation, ses objectifs et fonctionnement, et son processus pédagogique afin de mieux cerner les différences entre "enseignement initial et formation continue". Le public sera également étudié ; nous viendrons ensuite dans un second temps à l'analyse des résultats de l'enquête sur les formateurs et sur l'embryon de profil identitaire de l'acteur. Nous concluons sur les perspectives de cette recherche et ses limites.

1. De la nécessité implicite à l'explosion du besoin

1.1 Origines de la formation

La formation est avant tout l'acquisition de connaissances, de compétences, de qualifications, processus qui se déroule dans le temps, avec des moments situés dans un espace social déterminé.

Si, historiquement la formation remonte à la nuit des temps, elle fut présente dans les mouvements ouvriers de type compagnonique depuis le moyen âge, les œuvres des Églises et les grands mouvements d'éducation populaire ; elle s'est constamment affirmée depuis la révolution et le Siècle des Lumières, accélérée avec la naissance et le développement de la société industrielle au XIX^e siècle et l'avènement de l'école, pour aboutir à notre époque à une croissance et une extension sans précédent, investissant tous les secteurs de la vie personnelle, professionnelle et sociale.

Retenons d'abord que l'idée de la formation continue n'est pas nouvelle. En 1792, Condorcet¹ proposa à l'Assemblée législative, dans son "rapport et projet décret sur l'organisation générale de l'instruction publique", un système d'éducation initiale et permanente. Il voulait que soit offert « à tous les citoyens (la possibilité) dans tous les âges de leur vie de conserver leurs connaissances ou d'en acquérir de nouvelles », mais ce projet ne fut pas mis en œuvre, pas plus que ceux qui suivirent pendant la Révolution Française.

Pendant le XIX^e siècle et la première moitié du XX^e, en même temps que se développent l'industrialisation de l'économie et l'urbanisation du territoire, se multiplient les efforts éducatifs en direction des adultes, en particulier de ceux qui ont pu bénéficier de scolarité. En 1833, la loi Guizot² pose, en même temps que celui de l'enseignement primaire, le principe d'une formation des adultes. Des cours sont donnés, bénévolement, par les instituteurs, le soir ou le dimanche matin à un public d'adultes engagés dans la vie active (formation calquée sur l'enseignement primaire) .

La troisième République complète ce dispositif par quelques mesures incitatives, comme un supplément de salaire pour les enseignants. Ces cours du soir connaissent alors un développement important jusqu'à la première Guerre Mondiale. Pendant la même période, de nombreuses associations et mouvements mettent en place des actions pour adultes indépendamment de l'État. Les objectifs sont professionnels. Plus diverses que les interventions de l'État, souvent issues d'initiatives locales, ces actions d'essence militante se développent surtout dans la deuxième moitié du XIX^e siècle.

1. Rapport et projet décret sur l'organisation générale de l'instruction publique, Condorcet, 1792.

2. Loi Guizot, 1833.

L'entre deux guerres est marquée par la loi Astier, votée en 1919, considérée comme la charte de l'enseignement technique. Elle institue des cours professionnels ou de perfectionnement pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'ils aient ou non un contrat d'apprentissage. La crise économique mondiale de 1929 introduit l'utilisation de la formation comme palliatif au chômage. Ainsi en 1934, l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) crée en région parisienne un comité pour la formation professionnelle des jeunes chômeurs.

Historique de la mise en place de la formation.

Première période : de la guerre jusqu'à 1958

Aucune possibilité n'est offerte aux salariés ayant interrompu leur cycle scolaire plus ou moins tôt, de poursuivre des études leur permettant d'avoir des connaissances professionnelles ou de culture générale. La reconstruction du pays demande une main-d'œuvre importante qui pour une grande part se qualifie sur le tas. Pour combler cette lacune, des structures se mettent en place. Le CNAM³ crée des cours du soir pour adultes afin de permettre de poursuivre hors activité professionnelle des études interrompues. L'ANIFRMO (qui deviendra plus tard l'AFPA⁴) établit des centres de formation professionnelle pour adultes. Essentiellement industrie du bâtiment, métallurgie et menuiserie. Toutes ses formations sont basées sur le volontariat et exploitées plus ou moins par les entreprises.

Deuxième période : 1958-1968

Le développement des différents secteurs d'activité qui fait appel à une main-d'œuvre de plus en plus importante amène l'État à prendre en compte cette carence. La loi du 31 décembre 1966 stipule que « *la formation est une obligation nationale qui doit être prise en charge par l'État, les collectivités locales et les partenaires sociaux* » mais aucun texte d'application ne complète cette loi. Celle-ci reste pratiquement sans effet. Cependant quelques branches d'activités, suivies par des entreprises, programment des actions dites de "promotion sociale".

Troisième période : 1968-1984 (annexe 1)

Suite aux événements de mai 1968, des négociations sont engagées entre les partenaires sociaux. Les accords de Grenelle débouchent sur les textes de 1970 ouvrant le « *droit des salariés à la formation permanente* ». Ces textes de base donnent corps à la loi du 16 juillet 1971 sur la formation continue qui oblige toutes les entreprises de 10 salariés ou plus à consacrer un pourcentage de sa masse salariale à la formation de son personnel : 0,8%. Depuis cette période, tous les textes réglementant la formation ont deux origines :

- 1/ les accords paritaires,
- 2/ les textes d'origine légale (lois).

À chaque fois qu'un accord est signé, une loi en résulte avec ses textes d'application.

- obligation de passer des conventions de formation avec les organismes,
- ouverture à partir de 1978 des congés individuels de formation,
- le 0,8% passe progressivement à 1,1% puis 1,2% en 1987 et 1,6% à l'heure actuelle.

Plus on avance dans le temps, plus les textes se multiplient ainsi que les lois sur la formation en fonction de l'économie, du marché de l'emploi, des conventions par secteurs professionnels et des actions de développement.

1.2 L'explosion du besoin

1.2.1 Les motivations de l'adulte à se former

Tout au long de sa vie, l'individu va chercher à s'accommoder à un monde déjà bien fabriqué. À trois mois, il gazouillera devant le regard ébahi de sa mère ; à un an, il dira ses premiers mots pour le plus grand plaisir de sa famille, puis il marchera, et passera l'ultime étape : sa rentrée en maternelle à 3 ans. Puis l'enfant grandira dans un monde où il y aura toujours à apprendre et se

3. Conservatoire National des Arts et Métiers.

4. Association de Formation Pour Adultes.

détachera petit à petit de ses parents pour voler de ses propres ailes et sera investi d'un désir de connaissance mais, plus que pour les autres, il le fera pour lui, pour créer son avenir et son statut professionnel. Ce statut qui rejoindra le domaine personnel avec l'envie de fonder une famille et de réussir pour ses enfants... Ceci représente le "cycle de la vie", l'emblème qui motive tout un peuple et qui dessine le chemin d'un homme.

Les motivations comme le dit Alain Moles⁵ sont largement dépendantes des composantes affectives de l'apprenant, de part ses représentations qu'il a de lui-même et celles que l'on va lui inculquer. Cela apporte un élément supplémentaire à la formation de "la composante formateur/formé" qui va être un pilier dans l'instauration d'une ambiance de travail et de succès. Les motivations posent en effet un rôle important dans la formation et sa réussite. A. Moles⁶ propose une typologie des principaux objectifs, besoins et motivations des adultes pour se former :

- le désir de promotion professionnelle et sociale avec, en particulier, la perspective d'obtention d'une augmentation de salaire ou d'un diplôme comme symbole d'un statut social ;
- l'esprit de compétition ;
- la recherche de brillant social ;
- la recherche d'une activité ludique ;
- le besoin de collectionner, rejoignant la notion de "boulimie culturelle" ;
- le désir d'échanges et de rencontres ;
- le développement personnel ;
- le désir de s'accomplir, de se réaliser...

La reconnaissance d'une personne va se faire selon sa position sociale, de part ses rencontres professionnelles du même statut et ses relations extra-professionnelles qui vont la plupart du temps être constituées du même milieu. Une personne va vivre autour et avec sa formation, son savoir, qu'il soit "faible" ou important.

Le développement personnel et le développement professionnel sont étroitement liés.

1.2.2 La création de nos besoins liée aux nouvelles techniques

« *Vivre mieux en produisant mieux* », tel était le propos central de Jean Monnet⁷. Après l'effort de reconstruction de l'après guerre, la formation apparaît de nature à permettre la croissance économique en palliant à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, en favorisant la productivité et en permettant aux personnes formées une élévation de leur niveau de vie. De 1945 à 1960, la formation est de plus en plus considérée comme l'un des facteurs principaux de la reproductivité et de la croissance économique.

Nous étions donc en effet dans une période de développement économique, où la formation professionnelle et l'éducation apparaissaient comme des facteurs primordiaux de la croissance et comme un des éléments essentiels de la politique de l'emploi. C'est ainsi que l'on assiste en particulier au développement de la formation sur le temps de travail dans l'ensemble des pays industrialisés, rompant avec les cours de promotion sociale hors du temps de travail et de formation et finalité professionnelle.

En Europe, on assistera à la création d'un diagnostic individuel permettant aux salariés d'obtenir un congé de formation pris sur le temps de travail pour suivre des formations de leur choix, indépendamment des actions décidées par leurs employeurs. D'ailleurs, la France fut la première à ouvrir ce diagnostic avec les accords paritaires du 9 juillet 1970 et la loi dite Delors du 16 juillet 1971 (annexe 2).

5. *Les motivations adultes à la restructuration de la pensée*, Alain Moles, Conseil de l'Europe, 1969.

6. Alain Moles, op. cité.

7. Jean Monnet, économiste français, auteur du : *Plan de modernisation de l'économie française*, 1945.

Autre conséquence de l'accélération du progrès scientifique et technique, la nature des qualifications change rapidement et les travailleurs sont potentiellement contraints à une mobilité sectorielle et/ou géographique, avec une évolution constante des compétences à acquérir ou à réactualiser. Le principe de la formation est le changement. Il s'agit donc de transformer un apprenant en une personne qualifiée et opérationnelle professionnellement. Alors la mobilité touche particulièrement l'individu d'une manière physique mais aussi morale et souvent pour une raison professionnelle.

La formation va alors tout modifier chez l'apprenant qui devra être constamment en adaptation. Les nouveaux mots sont : **technicité, complexité et innovation**. Dans un tel contexte, on ne peut plus alors se contenter d'exploiter, durant toute sa vie professionnelle, les connaissances acquises à l'école ou à l'université : la formation continue devient une nouvelle chance avant d'apparaître progressivement comme une obligation et un diagnostic.

En effet, l'adulte est souvent porteur de projet de changement auquel la formation doit pouvoir répondre rapidement, si ce n'est immédiatement. La formation continue va correspondre à cette demande par une combinaison "**activité-renforcement-contrôle-diplômation ou qualification**". Cette sorte de formation rassure l'apprenant qui retrouve ses marques écolières et repart avec un certificat d'aptitude qui va l'identifier comme porteur d'un acquis.

La formation continue permet aussi d'assouvir un désir de connaissances afin de répondre parfois à une situation précaire qui devient pesante pour l'apprenant mais également à une envie simple d'échapper au quotidien professionnel.

1.2.3 Un lien économique

Pour la formation, il y a transmission du savoir. Celle-ci est une activité qui a pris dans notre monde une importance extrême. Elle occupe beaucoup d'acteurs en prenant de plus en plus de temps. En effet, les études s'allongent et se démocratisent, le budget de l'Éducation nationale est le premier de la nation (400 milliards de francs). Les sommes investies par les entreprises dans la formation, représentent en moyenne 5% de leur masse salariale. L'Occident en général et la France en particulier, sont devenues des écoles : « *Il faut dire que le savoir est le principal facteur de l'efficacité.* »⁸ C'est-à-dire que pour accroître l'efficacité, il faut notamment accroître le savoir en faisant des études de plus en plus longues ou en faisant évoluer son travail ou encore en se formant dans plusieurs domaines tout au long de sa vie professionnelle. L'efficacité est synonyme de performance, rendement et réussite pour une organisation. L'efficacité est corollaire dans l'esprit des acteurs de bénéfice. On peut avancer qu'irriguer l'économie par du savoir, c'est en déduire que le savoir est aussi un facteur de "richesse".

Le savoir perçu de cette manière est comme un apport économique dont l'acquisition devra alors se monnayer. C'est alors qu'intervient un centre de formation, qu'il soit associatif ou non. Le savoir qu'il va transmettre devra alors être un échange économique.

Nous sommes amenée à nous poser les questions suivantes :

- **Le savoir pose-t-il un problème économique ?**
- **Est-ce que le savoir sera transmis pour une simple raison économique, ou bien cherche-t-on à établir autre chose ?**

1.3 La pédagogie

Il y a quelques années, la pédagogie des adultes (andragogie) a été opposée à celle des enfants.

Goguelin^{9/10} écrit : « *Former un adulte, c'est favoriser le devenir global de sa personnalité et, à partir de son expérience vécue et de ses connaissances acquises, lui permettre d'acquérir les éléments de tous ordres qui lui donneront la possibilité, en modifiant son savoir-être, d'une réalisation plus complète de lui-même dans une adaptation authentique et réaliste, pour lui-même et son milieu.* ». Les mots "pédagogie", "andragogie", "didactique" définissent ce que fait le professeur ou le formateur, celui qui enseigne.

8. W. Somerset Maughan, écrivain anglais.

9. *La formation continue des adultes*, Goguelin, 1971.

10. *Manuel andragogique*, Goguelin, 1971.

L'andragogie est la méthodologie des pratiques de quelqu'un qui enseigne à des adultes. Le "courant andragogie" est né en même temps que le développement de la formation des adultes. Sa raison d'être est de se distinguer des courants pédagogiques destinés à l'enseignement scolaire pour montrer sa spécificité. Ce sont les Américains, et en particulier Linderman et son association pour l'éducation des adultes, créée en 1926 qui, les premiers, ont commencé à élaborer une réflexion et des méthodes en andragogie. De nombreux auteurs poursuivent des recherches. Autant de français se sont passionnés et se passionnent toujours pour la pédagogie scolaire, autant l'andragogie les intéresse peu et ne donne lieu qu'à quelques rares recherches ou publications comme celles de Bertrand Schwartz pour la pédagogie des adultes ouvriers, malgré les dépenses sans cesse croissantes en formation des adultes.

Tableau comparatif d'une approche pédagogique (traditionnelle), et andragogique, d'après Knowles¹¹.

Pédagogie	Andragogie
Le besoin chez l'enfant est déterminé par l'enseignant.	Le besoin chez l'adulte est déterminé par la nécessité d'agir.
Les enfants subissent la formation.	Les adultes sont acteurs et responsables de leur formation.
L'expérience de l'enfant est un peu utile à sa formation.	L'expérience de l'adulte est décisive pour sa formation.
L'orientation de la formation se réalise autour des thèmes, des contenus.	L'orientation de la formation se réalise autour des problèmes rencontrés, autour des situations réelles.
La motivation est stimulée par l'extérieur.	La motivation est constituée de pressions internes.

2. Le rapport formés-formateurs

2.1 Destinataires de la formation¹²

Les formations suivies par les 8,2 millions d'actifs représentent 913 millions d'heures de formation. En 1997, les actifs ayant bénéficié d'une formation peuvent être répartis selon différents critères :

La catégorie socioprofessionnelle¹³

Les ouvriers non qualifiés représentent 12% des effectifs, toutefois cette catégorie se caractérise par le plus faible taux d'accès à la formation, à savoir 16%. Les ingénieurs et cadres constituent 14% des effectifs, leur taux d'accès à la formation est de 50%.

La taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise influe sur le taux d'accès à la formation des différentes catégories socioprofessionnelles. Plus la taille de l'entreprise est petite, plus le taux d'accès est faible dans sa globalité pour les salariés (moins d'un salarié sur trois). De plus, selon la catégorie professionnelle (cadres ou non cadres), l'accès à la formation est différent. A contrario des chiffres nationaux, l'accès à la formation pour les non cadres (37% en moyenne) est d'autant plus élevé que la taille de l'entreprise est petite et vice versa pour les cadres (13% en moyenne).

Le sexe

Les hommes sont les principaux bénéficiaires d'actions de formation. Ils représentent 63% des effectifs. 10,9 millions en 1997 de stagiaires ont été accueillis au sein des organismes de formation contre 9,2 millions en 1994 soit une augmentation de 18%.

11. *L'adulte apprenant*, Knowles, Les Éditions d'Organisation, 1990.

12. Le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, *Rapport de la formation professionnelle*, bilans et rapports, La Documentation française, 2000.

13. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, op. cité.

2.2 Des besoins satisfaits par des professionnels¹⁴

2.2.1 Organismes de formation

En France métropolitaine, l'INSEE dénombre 63 519 organismes de formation en 1996 et 67 347 organismes en 1997 soit une augmentation de 6%. Cette même année, seuls 40 455 organismes de formation avaient déclaré au moins 1 franc de chiffre d'affaires. Le marché de la formation professionnelle continue se caractérise par son dynamisme.

À partir de 1997, deux chiffres sont à rapprocher : 12 830 nouvelles déclarations et près de 9 000 cessations d'activité et de déclarations caduques. L'offre de formation se disperse à travers un tissu dense et volatile de petites entités qui forment la majorité des renouvellements.

L'importance des créations tient à l'absence de barrières économiques à l'entrée (en termes de charges financières de structure) dans la mesure où l'activité est avant tout intellectuelle. Ce phénomène de création de nouveaux organismes s'accompagne d'un taux de disparition tout aussi important, du fait de la situation précaire et du faible poids sur le marché des organismes récents. Le solde annuel est toutefois positif compte tenu de l'importance économique des organismes anciens qui vient atténuer le phénomène de création-disparition.

Répartition des organismes de formation selon leur statut :

Sociétés (SA et SARL)	16 991	42 %
Associations	10 518	26 %
Formateur individuel	10 114	25 %
Autres catégories juridiques privées	1 618	4 %
Etablissements publics et parapublics (GRETA, CCI, AFPA)	1 214	3 %
Total	40 455	100 %

Les organismes de formation sont majoritairement de droit privé (à 96%). Nous observons dans le temps une tendance à l'augmentation du nombre de déclarations des dispensateurs de formation ayant un objet commercial affiché. Les SA et SARL représentent actuellement 42% du total des organismes de formation actifs.

Selon le chiffre d'affaires :

CA en millions de francs	Nombre d'OF	Part totale des OF (%)	CA global en 1997 en KF	Part du CA total (%)
Moins de 1 MF	29 510	83	5 360 110	15
De 1 à 5 MF	4 386	12	9 700 498	27
De 5 à 25 MF	1 325	4	13 034 486	37
25 MF et plus	136	1	7 546 083	21
TOTAL	35 357	100	35 641 179	100

Le marché de la formation professionnelle se caractérise par la présence de très nombreux organismes de petite taille réalisant un chiffre d'affaires faible. Ces petites entités fonctionnant pour la plupart sur un mode artisanal, voisinent avec une minorité pérenne qui concentre 80% de l'activité. Au titre de 1997, 83% des organismes de formation déclarent au moins un million de francs de chiffre d'affaires ; inversement, 16% des organismes de formation actifs (soit 5700 organismes) réalisent 85% du chiffre d'affaires global de la formation professionnelle continue (soit 28,5 milliards de francs).

La date de création des 5700 organismes de formation confirme la stabilité de ces structures : 70% des organismes en 1997 ont une ancienneté supérieure ou égale à cinq ans. En 1997, les 33 360 dispensateurs de formation actifs ont réalisé un montant total de recettes au sens du bilan pédagogique et financier s'élevant à 35,6 milliards de francs en 1997 contre 34,7 en 1996, soit une augmentation de 2,5% en francs courants.

14. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, op. cité.

Les recettes se répartissent de la manière suivante :

- près de la moitié des recettes (42%) provient de conventions passées avec les entreprises ou les administrations pour la formation de leurs salariés ;
- un tiers provient de conventions passées avec l'État et les régions essentiellement pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- 17% des recettes sont des conventions passées avec d'autres organismes de formation ou des organismes paritaires collecteurs agréés.

2.2.2 Les formateurs¹⁵

Dans l'immense majorité des situations d'enseignement, l'apprentissage se fait dans le cadre d'une interrelation avec un formateur et/ou dans le cadre d'un groupe. Le formateur occupe alors deux fonctions, celle de l'expert et celle de l'animateur (89% des cas). L'expertise relève du savoir et l'animation consiste à donner une âme à sa formation. L'intervenant est tenu à une double écoute : écoute de son public pour agir sur lui et écoute de son savoir pour agir avec lui. Cette double écoute présente en soi une difficulté en ce qu'elle mobilise beaucoup d'attention. Ils sont estimés à 250 000 titulaires d'un contrat de travail (CDD et CDI) avec des fonctions diverses telles que : orienteurs, gestionnaires, décideurs, conseils, en plus des formateurs purs. Le monde des formateurs est une "nébuleuse" mal définie, en grande évolution, avec un turnover encore important. La première convention collective qui leur attribue un statut date de 1988. Cependant des études diverses et encore partielles permettent de dégager une série de représentations et de pratiques communes qui esquissent les contours d'une identité professionnelle en cours de constitution. Nous avons vérifié et cherché certains facteurs identitaires du formateur.

Premier facteur identitaire

S'ils admettent leur proximité professionnelle avec les enseignants, les formateurs insistent sur leur volonté de démarcation avec l'institution scolaire. Plutôt que des savoirs disciplinaires, ils revendiquent un certain nombre de savoirs transversaux liés à la transmission des compétences et à leur application dans les activités productives.

Deuxième facteur identitaire

Leur cursus professionnel est caractérisé par une grande mobilité entre école, entreprise et un fort usage de la formation continue. Dans l'activité des formateurs, la question de l'emploi occupe une place centrale (92 % des cas).

Troisième facteur identitaire

La transmission s'oriente autour des savoirs sociaux et des "savoir-être" ; les qualités comportementales sont privilégiées : autonomie, relation aux autres, communication, mais aussi présentation, respect des horaires, soumission aux contraintes productives et sociales.

Quatrième facteur identitaire

Une enquête du Fonds d'action sociale, en 1992-1993, sur les formateurs du public d'insertion, dénonçait déjà que 76% des formateurs étaient des femmes dont 48% avaient un niveau supérieur à la licence et 25% un bac + 2. Aujourd'hui, aux résultats de notre enquête, 82% des formateurs sont des femmes, ayant pour 67% d'entre elles un niveau supérieur à la licence et 11% un bac + 2.

Cinquième facteur identitaire

Les compétences qu'ils estiment nécessaires sont : l'écoute (76%), la disponibilité (72%), l'adaptabilité (69%), l'ouverture d'esprit (58%) pour les plus significatives. Les connaissances nécessaires à leurs interventions résident principalement en la psychologie (82%), en psychologie clinique (75%), en législation (71%), en environnement culturel, social et économique (66%). Très loin apparaissent des outils concernant la recherche d'emploi (20%), l'orientation (17%) ou les techniques d'entretien (9%) .

15. Notre enquête réalisée sur 213 formateurs au plan national, de janvier 2001 à septembre 2001.

En conclusion, les formateurs actuels ont élargi leur pratique formative bien au-delà des préoccupations didactiques qui dominaient dans les années 80.

2.3 Acquisition de nouvelles compétences

Pour chaque formation, l'établissement d'un programme de formation est obligatoire. Il regroupe le thème de la formation, la durée et reprend point par point la pédagogie qui va être déployée. Il va, en somme, contenir l'organisation de la formation. En général, en plus des documents distribués aux stagiaires en début de session, ce texte va permettre le déroulement du stage selon un suivi bien établi. Cet effort d'écriture aide le formateur à clarifier ce qu'il veut faire et à structurer son intervention. C'est aussi un moyen de communiquer avec les personnes qui organisent la formation ou avec d'autres formateurs qui pourraient animer les mêmes sessions.

Avant d'établir une formation, les organisateurs vont réfléchir sur plusieurs logiques :

- une logique historique afin d'inviter les personnes à l'organisation du travail par des méthodes rigoureuses ;
- une logique du général au particulier, qui va pousser les formateurs à établir un plan de cours puis de répondre particulièrement aux questions de chaque participant ;
- une logique du problème à la solution, qui va transformer une connaissance en performance ;
- une logique combinant la pratique et la théorie, d'où la nécessité d'articuler les apports à l'action.

La période de formation va se diviser en trois temps principaux. Chaque séance va débiter par un temps de cours magistral. Ce moment va permettre au formateur d'évaluer les pré-requis des formés et de leur transmettre un savoir. Ensuite se déroule une évaluation des acquis théoriques par un stage pratique. Puis le stage va se conclure par une phase de vérification des connaissances par un contrôle final appelé "test d'évaluation". La résultante du stage se fera par l'obtention d'une habilitation, d'un certificat d'aptitude professionnel ou d'un certificat de compétences.

Un test de formation va respecter une trame que l'on retrouve au niveau de l'éducation nationale qui reste la meilleure méthode d'apprentissage. Puis le formateur va s'appuyer sur un feuillet spécifique "le descriptif de l'action de formation". Cet élément va reprendre les grands thèmes, les objectifs correctement définis, les indicateurs validant la maîtrise des objectifs (tests...) et les contenus concernant la description schématique du programme.

Conclusion

Afin de conclure ce papier, nous pouvons reprendre nos hypothèses de départ.

La **première hypothèse** était que tout formateur est à la fois l'expert et l'animateur de l'action de formation. *Celle-ci se trouve confirmée de part notre panel d'étude.*

La **deuxième hypothèse** résidait en la volonté du formateur de se démarquer de l'enseignant. Lors de notre enquête, il est apparu ***nettement une volonté de différenciation du formateur*** par rapport à l'enseignant du point de vue pédagogique (spécificités des publics, modes d'enseignements, conditions matériels et environnementales d'exercice, nature de l'emploi occupé...). Autant de facteurs identitaires aux yeux des formateurs. L'ensemble de ces résultats sera confronté ultérieurement à la vision de l'enseignant de son propre statut vis-à-vis du formateur.

Enfin, **notre dernière hypothèse** tentait de répondre en partie à notre problématique en étudiant la nature du statut de formateur en soi différent de celui de l'enseignant. Sur ce point, nous pouvons recenser un fait essentiel : ***l'existence majoritaire de contrats à durée déterminée dans la population étudié (46%) ou de statut d'exercice à titre individuel (20%).***

Un autre de nos papiers étudie la comparaison du choix du statut d'exercice du métier de formateur. Nous espérons que ces résultats pourront contribuer un tant soit peu à l'éclaircissement de l'identité du formateur et à construire un début d'architecture du monde de la formation professionnelle continue.

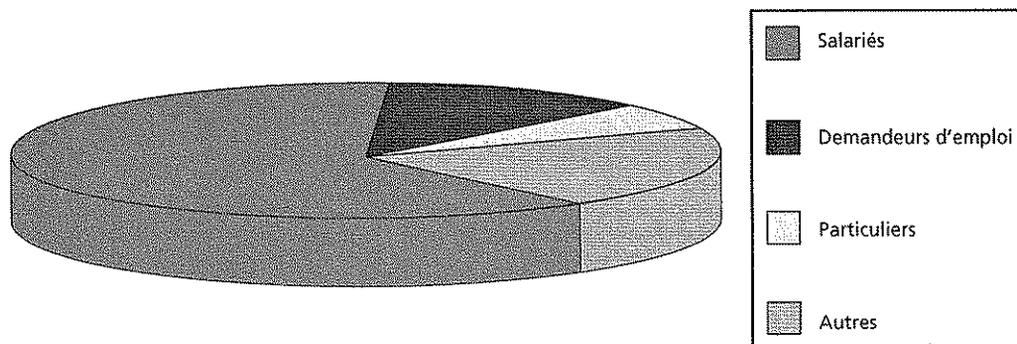
ANNEXE 1 : HISTORIQUE DES PRINCIPALES LOIS SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Date de la Loi	Thème
Juillet 1971	Loi fondamentale de l'organisation de la formation professionnelle continue.
Décembre 1974	Affiliation des stagiaires à la Sécurité sociale.
Décembre 1975	Contrôle du financement de la FPC par l'administration.
Juillet 1976	Financement de la formation des demandeurs d'emploi.
Juillet 1978	Renforcement du congé individuel de formation.
Mars 1982	Organisation de la formation alternée.
Janvier 1983	Répartition des compétences en FPC entre les régions, les départements et les communes.
Février 1984	Refonte de la loi de 1971 : extension du congé individuel de formation, du rôle des représentants des salariés et du comité d'entreprise ; dispositions pour la formation des jeunes en alternance de 18-25 ans.
Août 1985	Congés de reconversion en cas de licenciement économique.
Juillet 1986	Extension des formations en alternance aux 16-25 ans.
Décembre 1987	Formation en alternance pour les chômeurs adultes de longue durée et valorisation de l'apprentissage : les employeurs doivent consacrer 1,2 % de la masse salariale dont 0,3 % pour des formations en alternance.
Février 1988	Création du crédit d'impôt formation. Extension de l'intervention des partenaires sociaux pour le congé individuel de formation.
Juillet 1988	Rémunération des stagiaires et exonération des charges sociales des contrats d'apprentissage.
Janvier 1989	Majoration des dépenses de formation.
Août 1989	Obligation des conventions de reconversion en cas de licenciement.
Décembre 1989	Création des contrats emploi-solidarité.
Juillet 1990	Extension du contrôle de la formation par l'administration.
Juillet 1992	Développement de l'apprentissage.
Décembre 1993	Création du contrat d'insertion professionnelle, du capital "temps formation".
Janvier 2002	Nouvelle loi sur la "modernisation sociale".

ANNEXE 2 : DONNÉES STATISTIQUES SUR L'ACCÈS À LA FORMATION

Répartition des stagiaires selon leur statut

Salariés	7 303 000	67 %
Demandeurs d'emploi	1 526 000	14 %
Particuliers	654 000	6 %
Autres (individuels, autres statuts)	1 417 000	13 %
Total	10 900 000	100 %



Répartition des stagiaires selon le niveau de formation préparée (en milliers).

Niveau I et II égal ou supérieur à la licence	1 138	12.5 %
Niveau III BTS, DUT ou DEUG	1 128	12.4 %
Niveau IV BTn, BT, BP ou BM	1 098	12.1 %
Niveau V BEP, CAP, CFPA 1er degré	1 686	18.1 %
Niveau VI fin de scolarité obligatoire	582	6.4 %
Niveau IX sans référence autres niveaux	3 458	38 %
Total	9 090	100 %

