

**Référentiel
du métier de formateur
exerçant dans un organisme de formation
de l'Enseignement catholique**

Ce document est issu de www.sitEcoles.com
le site pour les professionnels de l'enseignement catholique maternelle et primaire

FORMATEUR :

UN MÉTIER COMPLEXE

DES PROFILS MULTIPLES

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
1 - FONCTIONS ET STATUT DU PRESENT DOCUMENT	5
2 - VERS UNE IDENTITE PROFESSIONNELLE DU FORMATEUR	6
3 - TABLEAU DES DOMAINES D’ACTION DU FORMATEUR	8
4 - FORMATEUR :UN DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL DANS UNE EQUIPE ET AU SEIN D’UNE INSTITUTION	9
5 - REFERENTIEL DU FORMATEUR	11
1 - DOMAINE DES “SE FORMANT”	12
2 - DOMAINE DE L’INGENIERIE ET DIDACTIQUE	13
3 - DOMAINE INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL	15
4 - DOMAINE DU DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL	16

(EN ANNEXES : LISTES DES GROUPES DE TRAVAIL DE 1994 ET 1996, ET SCHEMA ANNONCE EN PAGE 7)

PREAMBULE

Conformément à la mission reçue du Secrétariat général de l'Enseignement catholique, l'Unapec a mis en place en 1995-1996 un groupe de réflexion (1) et de production d'un référentiel du métier de formateur dans l'Enseignement catholique. Ce document a été rédigé à partir du texte réalisé par l'Unapec en 1994 (2) et intitulé "Des références pour le métier de formateur dans l'Enseignement catholique". Le Secrétariat général de l'Enseignement catholique a en effet donné son accord pour que ce dernier document soit utilisé comme "tronc commun" du référentiel définitif.

Pour tenir compte de la spécificité de la demande et pour marquer l'évolution intervenue ces dernières années dans le monde de la formation, des remarques et des suggestions ont été intégrées au texte initial.

Former : ce verbe fait écho avec d'autres comme animer, accompagner, éduquer, conseiller, enseigner. D'emblée, cette pluralité de termes renvoie à des champs d'activités multiples. A cette multiplicité s'ajoute la diversité des personnes, des instances, des publics et des situations.

Formateur : une définition institutionnelle fragile, des pratiques hétérogènes.

Dans l'Enseignement catholique, les actions de formation sont de fait assurées par des personnes aux profils professionnels variés, animateurs formateurs travaillant sous la responsabilité des Directions Diocésaines, formateurs travaillant dans le cadre des Organismes et Instituts de formation, des CFP, des IFP, voire d'établissements scolaires ou d'associations diverses, quand ce n'est pas à titre personnel. Elles s'adressent à des publics hétérogènes, quant à l'âge, à l'expérience professionnelle, à la fonction exercée dans l'institution, au niveau de qualification. Ces actions de formation sont réalisées dans des dispositifs de formation allant d'une journée à une année et dans des lieux multiples, établissements scolaires, organismes ou instituts de formation. Ainsi l'activité de formation, telle qu'elle s'exerce aujourd'hui dans l'Enseignement catholique, offre à l'analyse des contours encore incertains.

Il est donc nécessaire de mieux définir ce champ professionnel comme d'identifier les profils de ceux qui y pratiquent actuellement leur activité de formateur. Cependant, la tâche est difficile, en l'absence de modèles immédiatement utilisables dans le contexte d'une institution éducative publique ou privée en quête de références pour former ses formateurs.

Il s'agit en effet de déterminer les compétences requises de ces derniers, soit au moment où ils contribuent à faire évoluer l'étudiant vers la compétence de l'enseignant - c'est le cas des CFP et des IFP chargés de la formation professionnelle des maîtres, l'expérience des IUFM dans l'enseignement public est, à cet égard, révélatrice - soit, par la suite, dans le cadre de la formation continue lorsqu'ils participent au maintien et au développement de ces mêmes compétences pour l'ensemble des personnels de l'Enseignement catholique.

Issus de l'Entreprise, de l'Université ou du monde de la Formation, les modèles auxquels se réfèrent actuellement les formateurs, sont d'une grande diversité et évoluent sans cesse. Pour l'Enseignement catholique, la nécessité se trouve alors renforcée de construire ses propres références, adaptées à sa nature, à ses orientations, à ses objectifs et à ses valeurs. Tout en définissant mieux ce métier il est important aussi de clarifier les missions confiées au formateur, tout en rappelant que ce dernier doit disposer d'une grande capacité d'innovation dans le cadre d'une culture et d'une responsabilité institutionnelles.

1 - FONCTIONS ET STATUT DU PRESENT DOCUMENT

**** Les représentants des organismes, instituts de formation et associations de formateurs réunis à l'initiative de l'Unapec pour l'élaboration de ce référentiel affirment que le formateur, auquel il est fait référence, ne trouve sa légitimité que dans son lien avec un organisme ou un institut de formation habilité dans l'Enseignement Catholique. Ainsi ce document n'est exploitable que dans la mesure où la mission des organismes et des instituts, leur place dans l'institution et les critères qui président à leur habilitation sont bien situés en référence au Statut de l'Enseignement catholique et aux Directives pour la Formation.***

* Un référentiel du métier de formateur peut tout d'abord :

- servir comme *référent culturel et instrument d'analyse des pratiques* pour les organismes de formation et les formateurs,
- *clarifier les critères du profil* du formateur au bénéfice des responsables chargés de recruter des formateurs,
- *informer les futurs candidats* formateurs des compétences requises pour exercer ce métier.

Dans le cadre de la formation initiale des maîtres en particulier, les Instituts et Organismes de formation sont confrontés à la question du recrutement des formateurs. L'obligation d'étoffer les équipes a créé un risque de confusion entre les personnes engagées dans l'Institution et les personnes dont les services sont requis mais qui ne se sentent pas concernées par le projet de l'Enseignement catholique. Or mettre l'accent sur la dimension institutionnelle du formateur est essentiel et celle-ci ne peut être assurée que par une politique nationale de soutien aux organismes et aux instituts de formation.

Parfois le recrutement des personnes qui assurent des formations obéit à un certain empirisme : ce sont généralement des professeurs reconnus compétents sur des critères souvent implicites. Une telle pratique repose sur un postulat - "un bon enseignant est un bon formateur" - postulat qui est loin de faire l'unanimité dans les recherches concernant la formation des adultes.

Un tel fonctionnement qui permet de répondre à des urgences peut difficilement durer dans un contexte où se développe une réflexion sur la professionnalisation du métier d'enseignant. On risquerait d'aboutir à la situation paradoxale d'un déficit de formation professionnelle ou qualifiante pour les formateurs en place. Ce constat critique qui n'est pas nouveau préoccupe actuellement l'ensemble des organismes impliqués dans la formation des enseignants.

* L'existence d'un référentiel de métier peut en outre aider les diverses instances de l'Enseignement catholique dans l'exercice de leur responsabilité de formation dans les domaines de :

- la prospective et de l'analyse des besoins,
- la construction des critères d'appel à projets,
- la constructions de schémas directeurs,
- l'élaboration des critères de sélection, de suivi et d'évaluation des actions financées.

Dans le respect des Directives pour la Formation il permet en outre de différencier les prescripteurs de formations que sont les Arpec, l'Unapec et les DDEC, des Organismes et Instituts de formation qui participent à l'élaboration des formations et qui les mettent en œuvre.

“...Il est établi la distinction entre les prescripteurs de formation que sont l'Unapec, les Arpec, le Cneap, les Directions diocésaines qui n'effectuent qu'exceptionnellement des actions de formation et les organismes et instituts de formation de l'Enseignement Catholique habilités ou d'autres associés par convention, qui participent à l'élaboration des schémas directeurs, conçoivent les plans de formation adaptés dont ils font l'évaluation interne ” Titre III des Directives .

- * Construire un référentiel de métier, c'est aussi tenter de décrire les compétences nécessaires à l'exercice du métier. Ainsi il convient de distinguer celles qui concernent les professeurs conseillers pédagogiques et les maîtres de stage qui participent au champ de la formation, de celles qui concernent les formateurs qui y exercent leur métier.

2 - VERS UNE IDENTITE INSTITUTIONNELLE DU FORMATEUR

Avant de décrire les activités du métier de formateur, il est bon de souligner l'accord établi sur la conception qui fonde ce métier, de préciser les caractéristiques de l'expérience des personnes sollicitées et d'envisager les principales étapes de la formation du formateur.

2.1. LES PRINCIPES QUI FONDENT LE METIER DE FORMATEUR

- *Un projet de professionnalisation¹ qui s'appuie sur des compétences construites dans la durée et qui exige une implication en référence aux valeurs et aux orientations de l'Enseignement catholique.*
- *L'appartenance à une équipe d'institut ou d'organisme, susceptible de développer des activités de conception, de mise en oeuvre et d'évaluation, ainsi que des complémentarités.*
- *La compétence à intervenir auprès de différents publics (grands groupes et entretiens de face à face).*

La nécessité de rester ouvert au questionnement et à une recherche permanente .

- *La participation à un réseau, signe d'une ouverture à des actions de partenariat et à des échanges permettant confrontations et débats.*

Les principes qui précèdent garantissent la possibilité d'une expression à la fois diversifiée et cohérente de ce métier.

2.2. PROPOSITIONS POUR LA FORMATION DU FORMATEUR

L'entrée dans le métier

¹ On entend ici par “ professionnalisation ”, la nécessité pour le formateur de définir constamment ses objectifs au sein d'une équipe, par rapport à une éthique et en référence aux valeurs de l'Enseignement catholique.

Le métier de formateur est un deuxième métier dans la vie professionnelle de l'enseignant. Entrer comme formateur débutant au sein d'une équipe requiert du novice... de ne pas l'être tout à fait ! L'organisme ou l'institut de formation qui l'engagent lui demandent :

- d'attester une expérience dans leurs champs d'interventions,
- d'être porteur d'une compétence professionnelle reconnue,
- de manifester sa volonté de s'investir dans un projet personnel et professionnel au sein de l'équipe.

Il est souhaitable, voire nécessaire, que l'enseignant poursuive son activité première. Toutefois, comme formateur, il est appelé à assumer des ruptures par rapport à cette fonction. Ces ruptures touchent à la fois ses connaissances, ses attitudes et ses méthodes.

C'est à cela que la formation doit l'aider, notamment sous les aspects suivants :

- Développer chez le formateur les compétences nouvelles requises pour la conception et la conduite d'actions de formation.
- L'accompagner dans sa démarche d'acteur au sein d'une équipe, située elle-même dans une Institution à laquelle elle se réfère.
- Contribuer à l'élaboration, à la conduite et à la réalisation de son projet personnel et professionnel dans le cadre de l'organisme ou de l'institut de formation.

Il serait vain de croire qu'il est possible d'installer définitivement chez les formateurs les connaissances et les compétences requises pour l'exercice de leur métier.

Celles-ci doivent être installées progressivement en respectant des étapes - le niveau premier, la formation accompagnée, l'approfondissement - et selon des modalités bien distinctes.

Le niveau premier de la formation

La première étape correspond à l'acquisition des connaissances et compétences indispensables à la prise de fonction et aux premières expériences professionnelles. Sans ce minimum de formation préalable, le formateur ne saurait prétendre à exercer ses fonctions.

La formation accompagnée

La deuxième étape répertorie les compétences qui doivent être acquises au cours des premières années d'exercice du métier et qui supposent une première pratique du métier.

Le stagiaire est alors accompagné dans ses premières actions de formation par un formateur expérimenté. Cet accompagnement peut prendre plusieurs formes : co-animation, co-pilotage, supervision. Il s'agit pour le formateur de consolider et d'intégrer les acquis antérieurs.

L'approfondissement

La troisième étape recense des compétences qui supposent de la part du formateur une réelle expérience professionnelle. Les compétences qui auront été acquises à l'occasion des premières années d'exercice du métier peuvent et doivent être stabilisées et approfondies en formation continue. Cette étape poursuit et accomplit le travail de professionnalisation.

Entre ces trois étapes de la formation, une continuité existe évidemment. C'est elle qui permet de conforter les acquis et d'atteindre progressivement l'expertise nécessaire.

Il appartient aux organismes et instituts de formation de ménager dans l'intervalle des différentes étapes de formation, des temps de relecture des parcours, permettant à chacun d'assurer sa démarche, de questionner

sa compétence professionnelle, d'évaluer ses actions et son potentiel d'adaptation aux nouvelles fonctions visées.

2.3. UN METIER COMPLEXE

La complexité du métier de formateur est réelle. Une comparaison peut aider à l'apprécier.

On pourrait se représenter chaque aspect à prendre en compte dans une action de formation par l'image d'une ligne de force orientée par deux pôles (*schéma en annexe*). Sur cette ligne, qui signifie le continuum de situations possibles entre ces deux pôles, le formateur se déplace comme un curseur. Selon la position du curseur sur les lignes de force, on voit apparaître des dominantes : par exemple le formateur peut, selon les cas, se centrer davantage sur les individus ou sur le groupe en formation, sur l'ingénierie pédagogique ou sur la compétence à installer, sur le savoir constitué qu'il possède comme un ensemble logique ou sur les conditions d'apprentissage permettant aux personnes qui se forment (*) de se l'approprier.

Ces diverses centrations peuvent provenir par exemple du type de formation que l'on conduit ou encore de l'objectif ponctuellement visé à un moment précis de la formation - acquisition ou vérification d'une connaissance donnée, étude de cas, jeu de rôles : autant de dispositifs possibles dans le cadre d'une même action de formation.

Une telle représentation de la fonction formatrice permet en effet de comprendre que l'exercice de cette fonction suppose toujours la gestion de tensions - ce que matérialise l'image du curseur - et privilégie selon le cas tantôt un pôle, tantôt l'autre de chaque ligne de forces. C'est pourquoi il est souhaitable que les formateurs soient aptes à combiner ces antagonismes, à gérer ces tensions dans un compromis dynamique permanent, mettant ainsi en oeuvre la complexité de leur métier et révélant la nécessité de développer pour eux-mêmes des "compétences flexibles, polyvalentes et ouvertes".

(*) Les personnes qui se forment seront ci-après désignées par l'expression québécoise : "les se formant". Pour malheureuse qu'elle puisse paraître à nos oreilles, cette formule est porteuse d'un sens capital. Elle signifie que la formation n'a de réalité que si les personnes qui en bénéficient en sont les acteurs. Il serait illusoire de croire que le formateur, si performant soit-il, "forme" lui-même des stagiaires, recevant plus ou moins passivement la manne formatrice : la formation est un acte commun du formateur et du stagiaire et ne se concrétise que lorsque ce dernier a lui-même construit son évolution et sa nouvelle compétence en utilisant les instruments que le formateur a mis à sa disposition.

3 - TABLEAU DES DOMAINES D'ACTION DU FORMATEUR

Prenant encore appui sur la comparaison du curseur, on identifie quatre lignes de force qui seront désormais désignées comme les "domaines d'action" du formateur.

Les quatre domaines ainsi délimités sont subdivisés en champs d'exercice :

- Pour chaque champ d'exercice, on trouve d'abord une liste d'**objectifs d'action**.
- Pour chaque objectif d'action, l'analyse effectuée recense, sans prétention à l'exhaustivité, **les compétences** que l'on pourrait attendre de formateurs expérimentés.

Chaque domaine d'action d'abord présenté en un tableau, est ensuite brièvement commenté.

1 - DOMAINE DES "SE FORMANT"

- 1.1) Animer un groupe de personnes actrices de leur formation
- 1.2) Identifier les besoins et le projet des personnes
- 1.3) Viser la professionnalisation des acteurs du milieu éducatif

2 - DOMAINE DE L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE ET DIDACTIQUE

- 2.1) Prendre en compte la spécificité des projets éducatifs de l'Enseignement catholique
- 2.2) Prendre en compte la spécificité des publics
- 2.3) Concevoir une séquence de formation et son dispositif pédagogique
- 2.4) Mettre en oeuvre le dispositif pédagogique
- 2.5) Evaluer le processus et les modalités de la formation, ses résultats et ses effets

3 - DOMAINE INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL

- 3.1) S'appropriier les caractéristiques du milieu éducatif
- 3.2) Situer la spécificité Enseignement catholique
- 3.3) Adhérer au système de références de son organisme de formation
- 3.4) Favoriser l'organisation du travail en équipe

4 - DOMAINE DU DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

- 4.1) Développer une démarche de recherche dans une ou plusieurs expertises
- 4.2) Actualiser ses connaissances et ses références
- 4.3) Renouveler et développer son ingénierie didactique
- 4.4) Affiner son projet personnel de formateur
- 4.5) Adopter une distance critique face à son métier de formateur

NB : la numérotation indique un ordre de présentation et non pas une hiérarchie entre les domaines.

4 - FORMATEUR : UN DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL AU SEIN D'UNE EQUIPE ET DANS UNE INSTITUTION

Entre les quatre domaines repérés circule une signification qu'il faut enfin expliciter.

On s'étonnera peut-être d'abord, parmi les domaines d'action du formateur, de ne pas voir figurer celui du *savoir* proprement dit : *tout formateur n'est-il pas un expert, un connaisseur en quelque matière*, et ne

fait-on pas appel à l'un plutôt qu'à l'autre selon les connaissances ou les compétences qui doivent être dispensées ou installées au bénéfice des "se formant" ?

Bien que figurant nécessairement au bagage exigé du formateur, les connaissances - ou expertise -, de quelque ordre qu'elles puissent être, sont présumées acquises dans la formation initiale préparant à ce métier.

Car l'exercice de cette fonction requiert précisément du formateur qu'il mette à distance cette connaissance, la situant de plus en plus comme moyen - et non comme fin - de son action, pour être lui-même délibérément à l'écoute des besoins réels et à disposition du développement des "se formant".

Sa professionnalité spécifique s'appréciera donc moins dans la richesse ou la solidité de sa connaissance - toutefois évidemment nécessaires - que dans la façon qu'il aura, au lieu de la servir, de s'en servir pour autrui. Telle est la différence spécifique entre *l'expert* et le *formateur*. L'un et l'autre possèdent et actualisent leur savoir, aucun d'eux n'est dispensé de le remettre en question ou de le développer en permanence. Le second, et c'est là justement son métier, sait ne pas dépendre de son expertise mais en disposer pour construire des dispositifs formateurs et des outils adaptés en vue du développement personnel et professionnel des personnes qui lui sont confiées.

C'est pourquoi les deux premiers domaines d'action repérés concernent directement les "se formant".

Mais le formateur doit également être lui-même considéré comme "se formant" en permanence par l'action, c'est-à-dire utilisant au mieux chaque situation de formation comme situation d'autoformation.

L'autoformation ne doit toutefois pas être considérée comme une retombée naturelle de l'analyse des pratiques. Entre les tentatives sécuritaires - reproduire des actions de formation - et l'innovation avec sa part d'aventure - s'adapter aux nouveaux contextes -, on retrouve une ligne de force, une tension, celles qui définissent simultanément le troisième et le quatrième domaine, ceux de la formation "par l'expérience" mais au sein de l'Enseignement Catholique.

Si l'autoformation et le travail d'équipe sont de puissants moyens pour le formateur d'accéder progressivement à une réelle maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice de sa profession, l'apprentissage de ce métier suppose probablement, après la phase d'initiation, une phase d'accompagnement ou de tutorat durant laquelle le formateur exercerait sous le contrôle et avec le soutien d'un ou plusieurs formateurs plus expérimentés. C'est ainsi que peuvent se constituer, autour de patrimoines communs et au sein d'organismes durables, les équipes de formation auxquelles l'Institution est si légitimement attachée.

Le formateur ne peut se développer seul. La qualité et l'ampleur de son projet personnel et professionnel réclament à la fois l'appui de l'Institution et l'insertion dans ses organismes.

* *
*

CONCLUSION PROVISOIRE ET MISE EN PERSPECTIVE ...

Le présent référentiel vise à mettre en lumière, sous des pratiques dépendantes des contextes, la charpente et les branches maîtresses de cette profession. Il ne prétend pas à l'exhaustivité mais il s'attache à repérer les compétences les plus fondamentales. Sa fonction n'est pas de surprendre, mais de donner une forme acceptable par tous à des représentations largement partagées.

Il offre aux utilisateurs des références, non des modèles à suivre aveuglément. Il propose des repères permettant aux divers partenaires de l'Enseignement catholique de parler de formation dans un langage homogène tout en préservant la diversité d'approches capable de générer les effets de formation souhaités tant par l'Institution que par les personnels bénéficiaires.

Dans une visée prospective, il est cependant nécessaire de prendre en compte l'évolution des fonctions du formateur, redéfinies à la lumière des problématiques nouvelles de la formation.

Ainsi la proximité avec le terrain étant davantage recherchée, le formateur sera de plus en plus attendu pour apporter des réponses sur mesure. Dans le même sens on le sollicitera aussi pour des fonctions d'accompagnement en termes de tutorat, de guidance méthodologique, de supervision, dans des logiques liées aux projets des personnes et des groupes.

Dans tous les cas il lui faudra développer ses compétences pour intégrer la complexité du terrain : multiplicité des partenaires, diversité des demandes, nécessité d'une évaluation des effets de formation, respect des principes administratifs, organisationnels et pédagogiques dans le cadre d'une responsabilité de formation partagée. Il pourra être associé aux fonctions de recrutement initiées par l'organisme ainsi qu'à celles de l'évaluation des dispositifs.

Mais surtout, le formateur sera de plus en plus appelé à être un “porteur de sens” capable à la fois de contextualiser et de finaliser son action dans un système de valeurs, au sein d'une équipe et dans le cadre d'une Institution.

Ce document ouvre donc des pistes de réflexion, de dialogue et de recherche. Mais il invite aussi à des réactions et à des propositions de la part des lecteurs qui souhaitent y apporter une contribution.

5 - REFERENTIEL DES DOMAINES D'ACTION DU FORMATEUR

1 - DOMAINE DES "SE FORMANT"

2 - DOMAINE DE L'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE ET DIDACTIQUE

3 - DOMAINE INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL

4 - DOMAINE DU DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

1 - DOMAINE DES "SE FORMANT"

- 1.1) **Animer un groupe de personnes actrices de leur formation**
- 1.2) **Identifier les besoins et le projet des personnes**
- 1.3) **Viser la professionnalisation des acteurs du milieu éducatif**

Le formateur est quelqu'un :

- capable de se percevoir comme acteur,
- dans une réalité institutionnelle,
- en interrelation avec d'autres acteurs, les "se formant",
- engagé avec eux dans un projet commun, celui de leur formation,
- situé dans des finalités institutionnelles.

Il est ainsi capable d'articuler :

- le projet personnel,
- l'activité professionnelle des "se formant",
- la référence à des demandes éducatives institutionnelles.

Il met en place les situations pédagogiques propres à favoriser la relation de ces différents éléments.

1.1) **Animer un groupe de personnes actrices de leur formation**

Sachant que toute situation de formation est traversée par des dimensions affectives personnelles et collectives :

- 1.1.1) Proposer un cadre qui permette aux "se formant" d'avoir les repères et les conditions nécessaires pour s'investir dans une démarche de formation.
- 1.1.2) Prendre appui sur les phénomènes relationnels, les mettre en rapport avec la tâche à réaliser et proposer des procédures facilitantes pour le groupe.
- 1.1.3) Réguler la vie du groupe.
- 1.1.4) Reconnaître et valoriser les personnes.

1.2) **Identifier les besoins et le projet des personnes**

- 1.2.1) Analyser la demande initiale : nature du projet personnel et/ou professionnel des "se formant", origine, contexte et enjeux de cette demande.
- 1.2.2) Recueillir et analyser les attentes des "se formant".

1.3) **Viser la professionnalisation des acteurs du milieu éducatif**

- 1.3.1)** Encourager la demande de formation chez les enseignants dès la formation initiale.
- 1.3.2)** Proposer des outils pour analyser les situations très diverses rencontrées par les enseignants.
- 1.3.3)** Utiliser la mise en situation réelle (stages sur le terrain) comme démarche clinique de formation.

2 - DOMAINE DE L'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE ET DIDACTIQUE

- 2.1) Prendre en compte la spécificité des projets éducatifs de l'Enseignement catholique**
- 2.2) Prendre en compte la spécificité des publics**
- 2.3) Concevoir une séquence de formation et son dispositif pédagogique**
- 2.4) Mettre en oeuvre le dispositif pédagogique**
- 2.5) Évaluer le processus et les modalités de la formation, ses résultats et ses effets**

L'appellation "action didactique", prise dans l'acception la plus large possible, est destinée à montrer l'importance de l'articulation, dans l'action de formation, entre :

- les contenus (savoirs, savoir-faire et savoir-être),
 - les représentations des "se formant" et les obstacles qu'elles génèrent,
 - le dispositif ou les situations pédagogiques ,
 - les stratégies d'évaluation,
- la finalité étant toujours une modification des pratiques professionnelles des "se formant".

La conception et la conduite des actions de formation supposent du formateur qu'il maîtrise un outillage précis et varié de techniques pédagogiques.

2.1) Prendre en compte la spécificité des projets éducatifs de l'Enseignement catholique

2.1.1) Favoriser le repérage des enjeux éthiques

2.2) Prendre en compte la spécificité des publics.

2.2.1) Analyser les représentations et les visées d'une situation enseignante et d'une situation de formation.

2.3) Concevoir une séquence de formation et son dispositif pédagogique

2.3.1) Formuler des objectifs de formation.

2.3.2) Délimiter les savoirs à acquérir et leur niveau d'exigence.

2.3.3) Rechercher des exemples de référence concernant le public des "se formant", susceptibles de contextualiser les objectifs visés.

2.3.4) Concevoir des situations de formation ouvertes pour faire émerger les représentations des "se formant".

2.3.5) Concevoir des situations et des dispositifs de formation pédagogiquement cohérents avec les pratiques professionnelles visées et possédant une grande marge d'adaptabilité.

2.4) Mettre en oeuvre le dispositif pédagogique

- 2.4.1) Présenter aux “se formant” le dispositif retenu (suite de situations pédagogiques ou de formation) et les informer des phases de relecture de la démarche de formation pour ajuster ou modifier le dispositif.
- 2.4.2) Recueillir, reformuler, et utiliser les représentations des "se formant".
- 2.4.3) Adapter le dispositif aux particularités du public, de l'environnement.
- 2.4.4) Faire de la relecture ou de la métacognition des situations de formation un levier essentiel de la formation.
- 2.4.5) Gérer le temps en adaptant éventuellement le contenu de la formation au manque de temps, et en donnant des consignes qui prennent en considération la durée des différentes phases de la formation.
- 2.4.6) Gérer l'imprévu.

2.5) Évaluer le processus et les modalités de la formation, ses résultats et ses effets

- 2.5.1) Évaluer le processus et les modalités de la formation.
- 2.5.2) Évaluer les résultats et les effets de la formation.

3 - DOMAINE INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL

- 3.1) S'approprier les caractéristiques du milieu éducatif**
- 3.2) Situer la spécificité de l'Enseignement Catholique**
- 3.3) Adhérer au système de références de son Organisme de formation**
- 3.4) Favoriser l'organisation du travail en équipe**

Le formateur est :

- capable de se situer dans une instance de l'Enseignement Catholique
- et par rapport aux instances de l'Enseignement Catholique

ce qui lui permet :

- de cadrer son intervention,
- de manifester son appartenance à une instance,
- de situer sa parole personnelle.

3.1) S'approprier les caractéristiques du milieu éducatif

- 3.1.1)** Situer son action dans la fonction du système éducatif et de sa périphérie.
- 3.1.2)** Situer son action dans la formation des enseignants.
- 3.1.3)** Situer son action dans la fonction éducative de la société.

3.2) Situer la spécificité de l'Enseignement catholique

- 3.2.1)** Situer sur un plan synchronique et diachronique les aspects institutionnels, culturels et organisationnels de l'Enseignement catholique.
- 3.2.2)** Se situer comme acteur de et dans l'institution Enseignement catholique.

3.3) Adhérer au système de références de son organisme de formation

- 3.3.1)** Situer les valeurs de référence de l'organisme de formation : l'histoire, la vocation initiale et l'évolution ainsi que les référents culturels de l'organisme, sa mission dans l'institution "Enseignement catholique".
- 3.3.2)** Se situer dans l'organisme de formation, dans son organigramme, et situer les différentes fonctions ainsi que les personnes qui en sont chargées.
- 3.3.3)** Représenter le cas échéant son organisme de formation .

3.4) Favoriser l'organisation du travail en équipe

3.4.1) Concevoir et conduire des actions de formation impliquant plusieurs formateurs.

3.4.2) Organiser des rencontres de concertation et d'information ou y participer activement.

4 - DOMAINE DU DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

- 4.1) Développer une démarche de recherche dans une ou plusieurs expertises**
- 4.2) Actualiser ses connaissances et ses références**
- 4.3) Renouveler et développer son ingénierie didactique**
- 4.4) Affiner son projet personnel de formateur**
- 4.5) Adopter une distance critique face à son métier de formateur**

Dans ce domaine, il est d'abord question chez le formateur d'une compétence particulière à passer d'un mode de fonctionnement à un autre, selon les circonstances, les péripéties éducatives, qu'il devra affronter. Sans cesse, ses capacités intellectuelles, corporelles, imaginatives sont sollicitées d'une manière impromptue. Il lui faut cette souplesse, cette fluidité dans la pratique de son métier pour passer d'une partie de son être à une autre sans rupture douloureuse : de la région intellectuelle à la région émotionnelle et corporelle, de la région plutôt logique et structurée à la région imaginative et ludique, de la région du travail solitaire à celle du travail d'équipe, de la région d'un savoir déjà construit à la région d'un savoir plutôt à inventer.

Ainsi il apprend à gérer les dynamiques liées au processus de formation :

- la contre-performance (le droit à l'erreur comme premier état de la connaissance),
- l'incertitude (alternance d'états de destructuration, de restructuration, d'équilibre provisoire vécus par le formateur et par le formé),
- la rupture (modification ou changement total des stratégies spontanées pour les remplacer par des stratégies adaptées à la réalisation d'un projet professionnel),
- son propre effacement dans un processus de formation où le formé est seul acteur de sa formation et de l'accomplissement de son projet personnel et professionnel.

Souvent remis en question, il lui faut donc prendre du recul par rapport à sa pratique. C'est pourquoi le formateur est en recherche permanente, se tient au coeur de l'évolution des connaissances et des pratiques de formation, sait se ressourcer au sein d'une équipe et en être un élément moteur.

Enfin le formateur doit être un homme cultivé au sens d'une culture active qui organise l'expérience, donne de la signification au monde, crée une distance par rapport à la vie et sait expliciter ses valeurs en référence à celle de l'Institution et aux orientations de celle-ci.

4.1) Développer une démarche de recherche dans une ou plusieurs expertises

- 4.1.1)** S'insérer dans une équipe de recherche, soit dans l'organisme de formation, soit dans un réseau d'experts.
- 4.1.2)** Mettre en oeuvre des recherches-actions.
- 4.1.3)** Produire ou co-produire des documents de nature diverse.

4.1.4) S'informer sur l'état de la recherche par la participation à des colloques, séminaires ... et veiller à communiquer l'information recueillie à cette occasion.

4.2) Actualiser ses connaissances et ses références

4.2.1) Actualiser sa bibliographie.

4.2.2) Appartenir à un réseau de formation et/ou de recherche.

4.2.3) S'informer sur l'état de la recherche par la participation à des colloques, des séminaires.

4.3) Renouveler et développer son ingénierie didactique

4.3.1) Participer à des recherches, des stages sur l'analyse des pratiques en formation.

4.3.2) Utiliser les évaluations comme instrument de modification des pratiques.

4.3.3) Développer, en équipe, des temps de confrontation et de théorisation des pratiques.

4.4) Affiner son projet personnel de formateur

4.4.1) Inventorier les capacités à développer pour gérer le mieux possible la relation à soi-même et la relation aux autres.

4.4.2) Repérer le mode d'accompagnement qui conviendra le mieux à la réalisation de son projet personnel de formateur.

4.5) Adopter une distance critique face à son métier de formateur

4.5.1) Accepter la contingence.

4.5.2) Assumer la fonction de formateur d'adultes : *écouter les critiques des "se formant" ou de ses pairs, se remettre en cause.*

Annexes

(1)

Constitution du groupe 95/96 :

Père Boulangé	Acifec	Mr Robitaille	Ispec
Mr Delanoue	AFCFP	Mr Debast	Ugsel
Mme Thuilier	AFCFP	Mr Madoré	Ugsel
Mr Doremus	Anafec	Mr Koné	Unapec
Mr Nesnard	ANCFP	Mme Lafont	Unapec
Mme Priou	Anifec	Mme Meston	Unapec
Mr De Backer	Ares	Mme Pion	Unapec
Mr De Reu	InsupETP	Mr Thévenin	Unapec
Mr Saint-Genez	Représentant les Directeurs diocésains		
Mr Demoy	Représentant les Directeurs diocésains		
Père Massot	Représentant les Présidents d'Arpec		

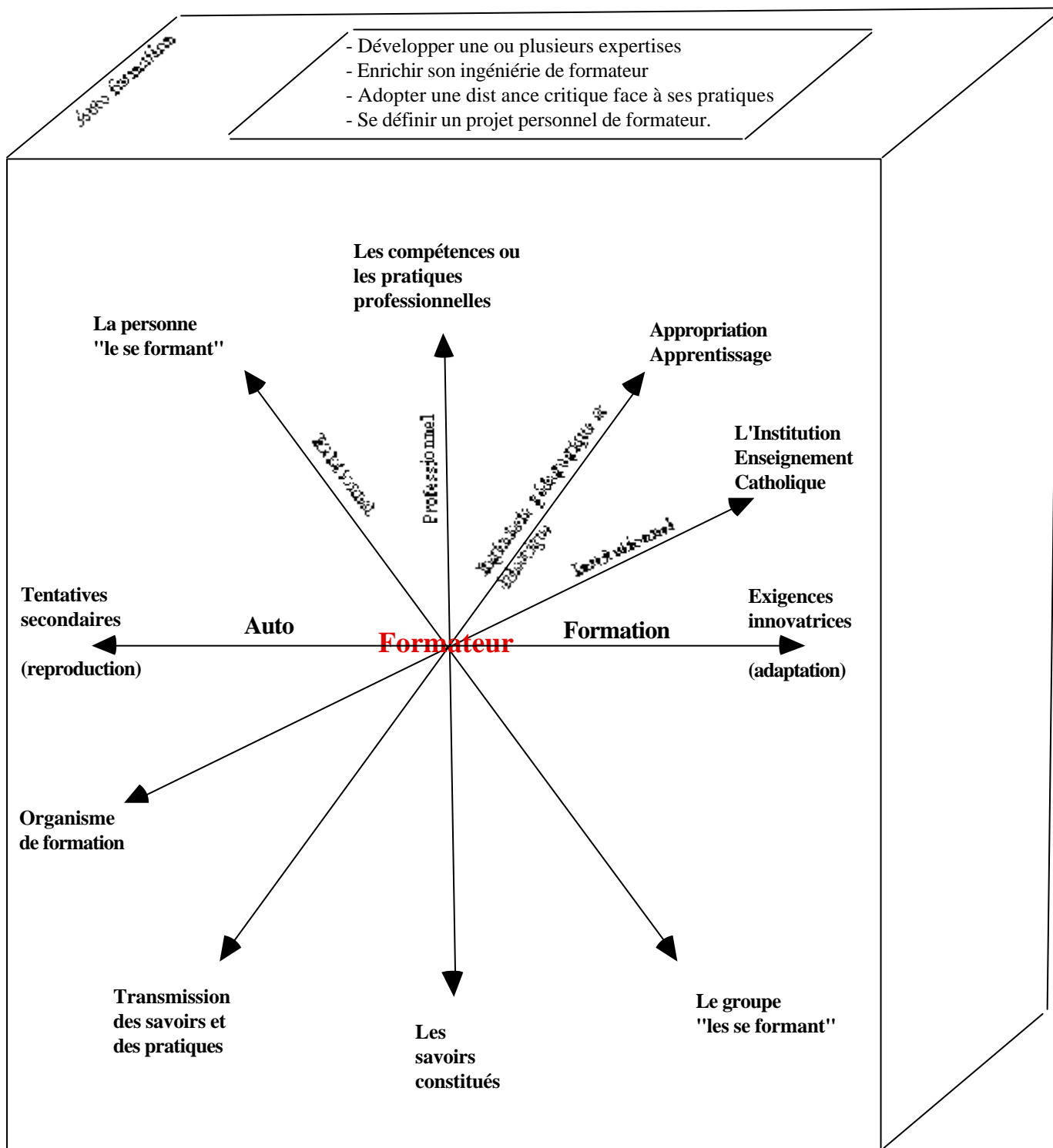
(2)

Constitution du groupe 93/94 :

Mme Pignier	AFCFP	Mr Parisot	Anifec
Mr Merlet	Anafetp	Mr Rivereau	Ugsel
Mr Abgrall	ANCFP	Mr Baumard	Unapec
Mr Le Cann	Arpec Normandie	Mr Corbin	Unapec
Mr Boqué	Arpec Pacac	Mme Delcroix-Pattyn	Unapec
Mr David	CNFETP	Mme Lafont	Unapec
Mr Bruel	Ispec	Mme Rollin	Unapec
Mme Cros	Anafec	Mme Sinson	Unapec
Mr Yaiche	Acifec		

LE METIER DE FORMATEUR

Les lignes de force



M. Lafont - J-M. Baumard
 Unapec - SPF
 15 Juin 93