

N° de la communication : C003

ELABORATION D'UN REFERENTIEL DES COMPETENCES DU FORMATEUR D'ADULTES DANS LE CADRE DU PMTIC

*Brundseaux, Marie-France, Laboratoire de Soutien à l'Enseignement Télématicque
(LabSET, ULg)*

Jérôme, Françoise, LabSET, ULg

Georges, François, LabSET, ULg

Référentiel, formation d'adultes, développement professionnel

RESUME :

Le Laboratoire de Soutien à l'Enseignement Télématicque (LabSET) de l'Université de Liège a élaboré un référentiel des compétences du formateur d'adultes. En tant que coordinateur pédagogique du Plan Mobilisateur pour les Technologies de l'Information et de la Communication (PMTIC), notre équipe assure le suivi pédagogique des formateurs chargés de sensibiliser les demandeurs d'emploi wallons aux TIC. Le référentiel s'inscrit dans ce contexte. Il repose à la fois sur des considérations théoriques ainsi que sur les expériences concrètes des formateurs. Il vise, d'une part, à donner une base commune à nos actions pédagogiques dans le cadre du PMTIC et, d'autre part, à encourager le développement professionnel des formateurs.

TEXTE :

1. Introduction

La présente contribution porte sur les fondements, les finalités et les usages d'un référentiel des compétences du formateur d'adultes¹ élaboré par le Laboratoire de Soutien à l'Enseignement Télématicque (LabSET)² de l'Université de Liège dans le cadre de ses fonctions de coordinateur pédagogique du Plan Mobilisateur pour les Technologies de l'Information et de la Communication (PMTIC)³.

Après une brève description du contexte dans lequel s'inscrit le PMTIC et des missions du LabSET à l'égard du Plan, nous exposerons les raisons qui ont conduit à l'élaboration d'un référentiel du formateur d'adultes et nous rendrons compte des étapes principales de sa conception. Ensuite, nous passerons en revue les différents usages du référentiel qui correspondent à deux types de finalités : il s'agit d'une part d'envisager le référentiel en tant qu'outil d'évaluation de diverses composantes du PMTIC en vue de leur régulation et, d'autre part, d'utiliser le référentiel à des fins de développement

¹ <http://www.mindmeister.com/14566059>

² <http://www.labset.net>

³ <http://www.pmtic.net>

professionnel des formateurs chargés de dispenser sur le terrain les formations au public cible.

2. Contexte

Depuis 2002, la Région wallonne de Belgique propose aux demandeurs d'emploi faiblement scolarisés un programme d'initiation aux nouvelles technologies. Le PMTIC soutient l'acquisition de capacités utiles à l'exploitation du Web et d'outils de bureautique. Il a également pour objectif de promouvoir le déploiement de compétences dynamiques susceptibles de soutenir la réinsertion socio-professionnelle des participants. À ce jour, plus de 40.000 personnes ont suivi ce programme dispensé par plus de 200 formateurs attachés à plus d'une centaine de centres de formation de proximité. Le PMTIC est coordonné par le LabSET qui assure la mise en réseau des opérateurs, la formation pédagogique des formateurs et la réalisation de supports pédagogiques à l'attention du public. Depuis le 3 février 2005, le PMTIC fait l'objet d'un décret ratifié par le Gouvernement wallon (M.B. du 25/02/2005, p. 7579).

3. Le référentiel des compétences du formateur d'adultes

3.1 Fondements

Dans le but d'assurer une efficacité et une cohérence maximales à notre mission de coordination pédagogique au sein du PMTIC, la nécessité de disposer d'un cadre de référence susceptible de fédérer les différentes actions (évaluation des dossiers de candidature et des formations organisées dans les centres, formation des formateurs, ...) s'est rapidement imposée et a conduit à l'élaboration d'un référentiel des compétences du formateur d'adultes.

Le choix d'un référentiel comme cadre de référence se fonde sur l'identification des formateurs comme les acteurs clés du PMTIC. En effet, ce sont eux qui doivent assurer la qualité des formations et qui sont directement confrontés aux multiples facettes de la réalité du terrain. De plus, une grande partie des attributions du LabSET se centre sur les formateurs et leur suivi pédagogique.

Pour construire ce référentiel, nous sommes partis d'une série de lectures relatives à la formation d'adultes : De Peretti (1998) , Perrenoud (1999) , Berge (1995) , Tardif (2004) et Donnay (2000) . De ces lectures, nous avons dégagé quatre catégories⁴ par rapport auxquelles nos formateurs ont été invités à classer leurs actions. Ce travail de formalisation et de partage d'expérience a débouché sur une première version du référentiel.

La parution en 2006 de l'ouvrage de Jacques Tardif sur *L'évaluation des compétences* a provoqué une remise en question de cette première version. En effet, la façon dont l'auteur définit la compétence en tant que « savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes » (p. 22) nous paraît adéquatement rendre compte de la complexité observée d'emblée sur le terrain. Nous avons donc procédé à une réorganisation du référentiel en nous efforçant de tenir compte de cette définition. Celui-ci s'articule maintenant en trois catégories de compétences : conceptuelles, techniques, sociales et réflexives. Il rend ainsi compte des multiples facettes du métier de formateur d'adultes.

⁴ Gérer son rapport à l'environnement social et culturel ; gérer son rapport au contenu ; gérer son enseignement et gérer son rapport à la logistique.

Former des adultes ne consiste évidemment pas à transmettre tels quels des savoirs et des savoir-faire spécifiques. Encore faut-il rendre ceux-ci accessibles et attrayants et les intégrer dans un parcours d'apprentissage cohérent et adapté au public cible. Dans leurs tâches de coordinateurs et de facilitateurs des processus d'apprentissage, les formateurs sont également confrontés aux composantes d'un environnement social et culturel complexe. Les interactions avec les nombreux acteurs de la formation et les contraintes inhérentes aux cadres légaux de référence nécessitent la mobilisation de savoir-être qui transcendent l'expertise disciplinaire.

Quelques coups de sonde effectués sur Internet nous confortent dans notre démarche. Par exemple, le référentiel des compétences du formateur d'adultes élaboré par Martin et Savary (1996) présente plusieurs similitudes avec le nôtre, de même le référentiel des compétences du formateur-responsable d'actions de formation utilisé dans le cadre du «diplôme dispensé par l'université d'Avignon et des pays de Vaucluse». Notons qu'en France, un arrêté d'octobre 2003 a entériné l'officialisation du titre professionnel de «formateur(trice) professionnel(le) d'adultes ». En Belgique francophone, ce titre n'est pas vraiment reconnu comme tel.

3.2 Finalités

Les finalités associées au référentiel relèvent de deux types. Le premier comprend les finalités d'évaluation et de régulation de diverses composantes du PMTIC. Le second vise le développement professionnel des formateurs.

3.2.1. Le référentiel en tant qu'outil d'évaluation

Actuellement, le référentiel des compétences du formateur d'adultes intervient lors de l'évaluation de trois moments de la mise en œuvre des formations PMTIC.

L'évaluation du premier moment consiste pour le LabSET à remettre au commanditaire du Plan (il s'agit de la Région Wallonne) un avis pédagogique sur les dossiers de candidature des centres qui souhaitent recevoir une habilitation (« agrément ») à organiser des formations PMTIC. Pour ce faire, nous examinons en particulier les éléments des dossiers ayant trait aux aptitudes pédagogiques documentées par les candidats. A cet égard, les candidats opérateurs sont tenus de fournir le curriculum vitae de chaque formateur qu'ils souhaitent engager pour dispenser les formations PMTIC. Par ailleurs, les dossiers doivent contenir une fiche d'activité faisant état des objectifs de formation ainsi que des méthodes et des évaluations au service de ces objectifs.

Sur base de ces éléments, nous procédons à une première évaluation de cinq compétences du référentiel, à savoir : renforcer sa maîtrise de la discipline cible (les TIC); s'informer de pratiques didactiques nouvelles (pour le praticien) ; s'informer des acquis et des avancées en matière d'andragogie ; élaborer et réguler un dispositif de formation adapté au public cible.

Pour chaque compétence à évaluer, nous essayons, autant que faire se peut, de multiplier les indices. Par exemple, par rapport à la maîtrise des TIC et des didactiques nouvelles, nous épinglons les critères suivants : l'expérience du candidat opérateur en termes de formation aux TIC, les titres pédagogiques des formateurs (CAP, agrégation), leur expérience professionnelle, des méthodes actives et de la congruence entre objectifs de formation, méthodes et évaluations au service de ces objectifs (cf. fiche d'activité).

Une fois l'agrément obtenu et les formations PMTIC mises en route, le LabSET est chargé de leur suivi sur le terrain. Cela correspond au deuxième moment de l'évaluation de la mise en œuvre des formations. Concrètement, nous nous rendons à raison d'une ou deux fois par an dans les centres agréés afin d'y observer le déroulement d'une

séquence de formation et de nous entretenir avec l'animateur de la séquence. Nous consignons ensuite nos observations dans un rapport de visite. Un rapport global est alors rédigé sur base de l'ensemble des rapports de visite et est transmis au commanditaire. Ce rapport global contient un certain nombre d'informations concernant les pratiques pédagogiques effectives et nous permet ainsi de contribuer à leur régulation en proposant notamment aux formateurs des ateliers thématiques visant à améliorer la qualité des formations PMTIC.

Les éléments du référentiel sur lesquels s'appuient les rapports de visite de terrain concernent principalement l'élaboration du dispositif de formation en termes d'objectifs, de méthodes et d'évaluations, les moyens logistiques et les supports mobilisés, l'évaluation et la régulation du dispositif ainsi que le soutien aux apprenants en termes de motivation, d'autonomie et d'andragogie.

Enfin, le troisième moment de l'évaluation de la mise en oeuvre des formations PMTIC coïncide avec le rapport d'activités que, chaque année, les opérateurs agréés sont tenus par la convention de produire. Dans ce rapport, ils abordent une série d'éléments qui figurent également au référentiel. Ainsi, ils énumèrent leurs objectifs (objectifs d'apprentissage et de réinsertion socio-professionnelle principalement), les ressources humaines estimées et effectivement déployées pour atteindre les objectifs fixés, les méthodologies prévues et effectivement mobilisées au service des objectifs fixés ainsi qu'une évaluation globale de leur atteinte (satisfaction des participants, équilibre, efficacité interne, efficience). Ces rapports d'activités annuels font ensuite l'objet d'une synthèse commentée à l'intention du commanditaire. Cette synthèse, tout comme le rapport des visites de terrain, contient souvent des pistes de régulation intéressantes. Par exemple, les rapports d'activités de 2007 ont montré l'importance accordée par les opérateurs à l'objectif de réinsertion socio-professionnelle du PMTIC, mettant ainsi en évidence la nécessaire acquisition par les formateurs de compétences liées à l'environnement social et culturel des participants.

Les pratiques d'évaluation à l'égard des centres et de leurs formateurs dont nous venons de rendre compte ne comprennent pas de dimension individuelle. L'approche statistique et globalisante ne permet pas de donner de feed-back nuancés et individualisés aux personnes en charge des formations PMTIC. Ces méthodes d'évaluation poursuivent avant tout un objectif d'évaluation collective en vue de procéder à l'amélioration du Plan. Nous allons maintenant voir comment nous projetons également d'aider les formateurs à développer plus systématiquement leurs compétences pédagogiques individuelles et à valoriser celles-ci dans le cadre de leur développement professionnel.

3.2.2. Le référentiel en tant qu'outil de développement professionnel

Afin de favoriser le développement professionnel des formateurs PMTIC, nous organisons depuis plusieurs années des formations à leur intention. La diversité des formations proposées (accent sur les outils, sur la pédagogie, sur la gestion de groupe, ...) permet de contribuer au développement de plusieurs compétences du référentiel et de satisfaire ainsi à ses trois axes principaux.

Nous visons également des usages du référentiel qui s'inscrivent dans une perspective de développement professionnel des formateurs impliqués dans le PMTIC. D'une part, le référentiel peut aider les formateurs à faire le bilan de leurs compétences acquises ou en passe de l'être et à identifier celles qu'ils doivent développer davantage. Dans ce cas, le référentiel intervient en tant qu'outil d'auto-évaluation des formateurs à des fins de professionnalisation. D'autre part, le référentiel pourrait devenir un outil qui permet aux formateurs d'envisager leur parcours professionnel à plus long terme, voire

de valoriser les acquis de leur expérience. Une telle démarche leur permettrait en outre de s'inscrire dans le courant actuel du « Life Long Learning ».

Nous sommes cependant conscients que l'absence de cadre officiel de reconnaissance et de validation des compétences en Belgique francophone peut être un frein pour les formateurs. En effet, force est de constater que la plupart des formateurs rencontrés lors des formations que nous organisons à leur attention ont tendance à privilégier les conseils pratico-pratiques directement transposables à leurs actions sur le terrain et qu'ils ne réfléchissent guère en termes de parcours professionnel.

Dans le but d'infléchir cette tendance, nous proposons depuis janvier 2009 un accompagnement pédagogique individualisé au cours duquel nous aidons les formateurs qui le souhaitent à faire le point sur leur maîtrise des compétences du référentiel et à envisager les régulations de leurs pratiques qui s'imposent. Par la même occasion, nous espérons pouvoir les sensibiliser davantage à une démarche de développement professionnel à plus long terme. Nous ne pouvons que nous réjouir de l'intérêt porté par de nombreux formateurs (issus d'une vingtaine de centres sur la centaine de centres agréés) pour cette nouvelle formule d'accompagnement pédagogique dont nous attendons beaucoup tant à l'égard de la qualité des formations dispensées que par rapport au développement professionnel des formateurs.

4. Conclusion

Nous venons de décrire pourquoi et comment le LabSET, en tant que coordinateur pédagogique du PMTIC, en est venu à élaborer un référentiel des compétences du formateur d'adultes. Ce référentiel permet, d'une part, d'évaluer et de réguler différentes composantes du PMTIC. D'autre part, une utilisation individualisée du référentiel devrait permettre de familiariser les formateurs aux courants actuels de validation des acquis de l'expérience (VAE) et du Life Long Learning (LLL). Cette dernière ambition a débouché sur une démarche de suivi personnalisé des formateurs.

Références bibliographiques

Berge, Z.L. (1995). Facilitating Computer Conferencing: Recommendations From the Field. *Educational Technology*. 35(1) 22-30.

De Peretti, A. (1998). Table d'une multiplicité de rôles potentiels. In A. De Peretti (Ed.), *Encyclopédie de l'évaluation en formation et en éducation* (p. 246). Paris : Editions Sociales Françaises.

Donnay, J. & Charlier, E. (2000). Identité et développement professionnel. In A. Abou et M.J. Giletti (Eds.), *Enseignants d'Europe et d'Amérique. Questions d'identité et de formation*. Lyon : INRP.

Martin & Savary (1996). *Formateur d'adultes*. Lyon : Chronique Sociale.

Perrenoud, P. (1999). De quelques compétences du formateur-expert. Genève : Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation. Consulté le 11 février 2009 dans

http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1999/1999_15.html

Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*. Montréal : Chenelière Education.

Tardif, M. & Lessard, C. (2004). *La profession d'enseignant aujourd'hui : Evolutions, perspectives et enjeux internationaux*. Bruxelles, Belgique : De Boeck Université.