

LA FILIÈRE DES MÉTIERS DE LA FORMATION FAIT FACE AVEC “RÉFLEXIVITÉ” À L’EMBALLEMENT TECHNOLOGIQUE

Dans un contexte de bouleversement du secteur, les organismes de formation sont appelés à évoluer pour s’adapter à des besoins émergents. Rappel des enjeux, à l’occasion de la journée de la filière des métiers de la formation, organisée par le ministère du Travail, avec le concours de l’Afp, le 30 mai 2024.

Sarah Nafti



De gauche à droite : Jacques-Olivier Henon, directeur des politiques de formation et de l'innovation pédagogique au CCCA-BTP ; Philippe Murat, responsable de projets Afpa pour la DGEFP ; Aurélia Bollé, déléguée générale du Ffod ; Anne-Lise Ulmann, maîtresse de conférences en sciences de l'éducation et de la formation au Cnam ; et la modératrice, Cécile Jahan, de l'Afpa.

“ La première compétence attendue des formateurs n’est pas de transmettre ce qu’ils connaissent de leur champ professionnel, mais bien d’apprendre à poser une approche réflexive sur le travail”, a énoncé

Jacques-Olivier Henon, directeur des politiques de formation et de l’innovation pédagogique du CCCA-BTP, à l’occasion de la journée de la filière des métiers de la formation, organisée par le ministère du Travail, avec l’Afp, le 30 mai 2024.

“Les organismes de formation sont dans une situation de pression de la concurrence, avec de nouveaux acteurs, un cadre juridique libéralisé et une définition plus large des actions de formation”, a souligné Aurélia Bollé, déléguée générale du Ffod (Forum des acteurs de la formation digitale). L’émergence de nouvelles technologies, notamment l’IA générative, bouscule encore les pratiques.

Gare au “technosolutionnisme”

Face à ces transformations, Aurélia Bollé remarque des différences selon les structures : les plus petites, agiles, et les plus grandes, dotées de moyens, ont réagi rapidement dans l’hybridation. En revanche, les structures de taille intermé-

diaires ont encore un virage à prendre. Les acteurs progressent sur la multimodalité, “mais 51 % n’ont toujours pas de plan d’accompagnement au changement”. La promesse du digital était de permettre une meilleure individualisation des parcours, “mais ce n’est pas encore le cas”.

Philippe Murat, responsable de projets Afpa pour la DGEFP, appelle à ne pas céder trop facilement au “technosolutionnisme”. Les technologies avancent bien plus que la capacité de changement des organismes. En outre, certains “font miroiter beaucoup de possibilités”, sans savoir si elles sont réelles ou pas. Or, la véritable question, pour Philippe Murat, est “quel problème veut-on résoudre”, pour savoir comment la technologie peut aider.

Les certifications au service des parcours

Différentes certifications existent pour les métiers de la filière de la formation, et permettent de former et d’intégrer des salariés en deuxième partie de carrière. La politique de certification du ministère du Travail, mise en œuvre par l’Afp, permet “de favoriser l’insertion professionnelle, la sécurisation des parcours et la compétitivité des entreprises”, assure Catherine Gervaise, directrice de la pédagogie de l’Afp pour la DGEFP.



De gauche à droite : Jérôme Mbiatong, maître de conférences en sciences de l'éducation et de la formation à l'Université Paris-Est Créteil ; Laurence Martin, déléguée nationale du réseau des APP ; Catherine Gervaise, directrice de la pédagogie de l'AFPA pour la DGEFP ; Maud Laoubi, cheffe de la section certification professionnelle et VAE ministère des Armées.



La première compétence attendue des formateurs est d'apprendre aux jeunes à poser une approche réflexive sur leur travail

Pour la filière, les deux principales certifications sont le titre FPA (formateur professionnel pour adultes) et la certification maître d'apprentissage/tuteur d'entreprise. Les titres sont actualisés *a minima* tous les cinq ans, pour tenir compte de l'évolution du marché du travail.

Créé en 2003, le titre FPA a été réactualisé en avril 2023 et intègre désormais la multimodalité, le tutorat à distance, la facilitation pédagogie ou encore la prise en compte du handicap. Généraliste, il correspond à des personnes qui ont déjà une expérience métier ou accompagnement, plutôt en deuxième partie de carrière. Il permet une formation sur le temps long et assure une très bonne insertion dans l'emploi (83 %). 91 % des compétences acquises sont mises en œuvre dans le quotidien, et les employeurs en sont satisfaits à 86 %.



TRANSFÉRABILITÉ DES COMPÉTENCES

Le ministère des Armées s'est saisi des certifications dès ses débuts, indique Maud Laoubi, cheffe de la section certification professionnelle et VAE ministère des Armées, car il s'est toujours inquiété de la reconnaissance des compétences que les militaires pouvaient faire valoir dans le secteur civil. Avec la professionnalisation de l'armée, le dispositif a ensuite servi dans une logique de reconversion. Mais depuis 2015, il a fallu recruter. La politique de certification est donc devenue un enjeu d'attractivité et de fidélisation. Alors qu'un militaire reste en moyenne dix ans dans l'armée, il faut réfléchir "à la transférabilité des compétences". Le ministère des Armées propose une quinzaine de certifications, sur des compétences transverses ou techniques.

Master Meef

Jérôme Mbiatong, maître de conférences en sciences de l'éducation et de la formation à l'Université Paris-Est Créteil, a présenté le master "Meef" (master de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) accessible en formation continue. Il vise "des candidats à la recherche d'une formation théorique et ont besoin d'un diplôme universitaire, qui leur assure une reconnaissance qui dépasse le cadre de leur secteur". Le modèle, en alternance, permet d'assurer "d'articuler la théorie avec le terrain". Ainsi, les apprenants doivent notamment réaliser un projet tutoré qui vise à "résoudre un projet concret et réel". L'idée est aussi de "développer la réflexivité des stagiaires".

Réflexivité, le maître-mot

La réflexivité est le maître-mot de l'Afest, rappelle Anne-Lise Ulmann, maîtresse de conférences en sciences de l'éducation et de la formation au Cnam. La dimension réflexive, de prise de distance par rapport à l'action, est indispensable pour sa mise en place. "Quand l'Afest est bien construite, elle amène à un partage des questions professionnelles en interne, et permet d'aller vers une organisation apprenante, où chacun peut apprendre de l'autre. Dans ce cadre, il n'y a pas besoin de certification."

Le formateur est "porteur de la manière de réfléchir", sa plus-value réside "dans sa capacité à construire les conditions d'une réflexion sur le travail". Pour Anne-Lise Ulmann, maîtresse de conférences en sciences de l'éducation et de la formation au Cnam, si les certifications peuvent être intéressantes pour reconnaître et valoriser des compétences, "il ne faut pas tout enfermer dans un espace certifiant, au risque d'exclure encore plus ceux qui n'ont que peu accès à la formation". ●