

Atelier sur les Enseignants et Formateurs de l'Enseignement et la Formation Professionnelle : Acteurs clés de la Formation tout au long de la Vie en Europe

Document d'information relatif à l'étude n° 4

« Réseau de formateurs en Europe : résultats préliminaires du sondage auprès des praticiens »

Renseignements généraux

Le Réseau de soutien aux formateurs en Europe est un projet d'une durée de trois ans dont l'objectif est de favoriser la recherche et l'exercice de la formation à travers l'Europe. Pour ce faire, le Réseau cherche à faciliter l'accès à des idées et à des individus axés sur la recherche et la pratique en formation ; à offrir un matériel et des outils concrets pour soutenir le perfectionnement professionnel des formateurs ; à promouvoir l'utilisation d'un site Web informatif doté d'une plateforme de communication consacrée à l'échange d'idées. Le Réseau comprend dix principaux partenaires internationaux et reçoit le soutien du Programme d'apprentissage continu dans le cadre du projet *Leonardo da Vinci*.

Le travail pratique du Réseau aura lieu entre 2007 et 2010. Cette étape consiste en de nombreuses activités conjointes au sein du Réseau, dont un questionnaire auprès de praticiens en formation d'environ vingt pays européens. Ce sondage international à petite échelle a été réalisé d'avril à octobre 2008. Le questionnaire a été traduit en 18 langues européennes et a été diffusé sur le Web en plus d'être disponible en format papier. La cueillette de données s'est terminée le 27 octobre 2008. À cette date, 738 personnes avaient rempli le questionnaire, permettant ainsi une analyse exploratoire de l'échantillon. Cette analyse a permis de déterminer les caractéristiques et les questions fondamentales qui mériteraient véritablement une étude plus approfondie. Le présent document fait état de certains des résultats de cette analyse exploratoire.

Structure de l'échantillon

En date du 27 octobre 2008, l'échantillon comptait 738 interrogés répartis dans 28 pays de l'Europe. En ce qui concerne la distribution des formateurs interrogés par pays, une majorité provenait de l'Espagne (107), puis de la Grèce (67) et de l'Autriche (56). Puisque le nombre de personnes interrogées était très faible dans certains pays, l'analyse a porté uniquement sur les pays européens. L'analyse est constituée principalement de calcul de fréquences et de statistique descriptive. Il est à noter que plus d'une réponse était possible pour la plupart des questions. Ainsi, la somme des pourcentages de cas s'élève souvent à plus de 100 %. Par souci de clarté, la présentation des résultats porte particulièrement sur les pourcentages de réponses et non sur les pourcentages de cas, hormis les questions pour lesquelles il n'y avait qu'une réponse.

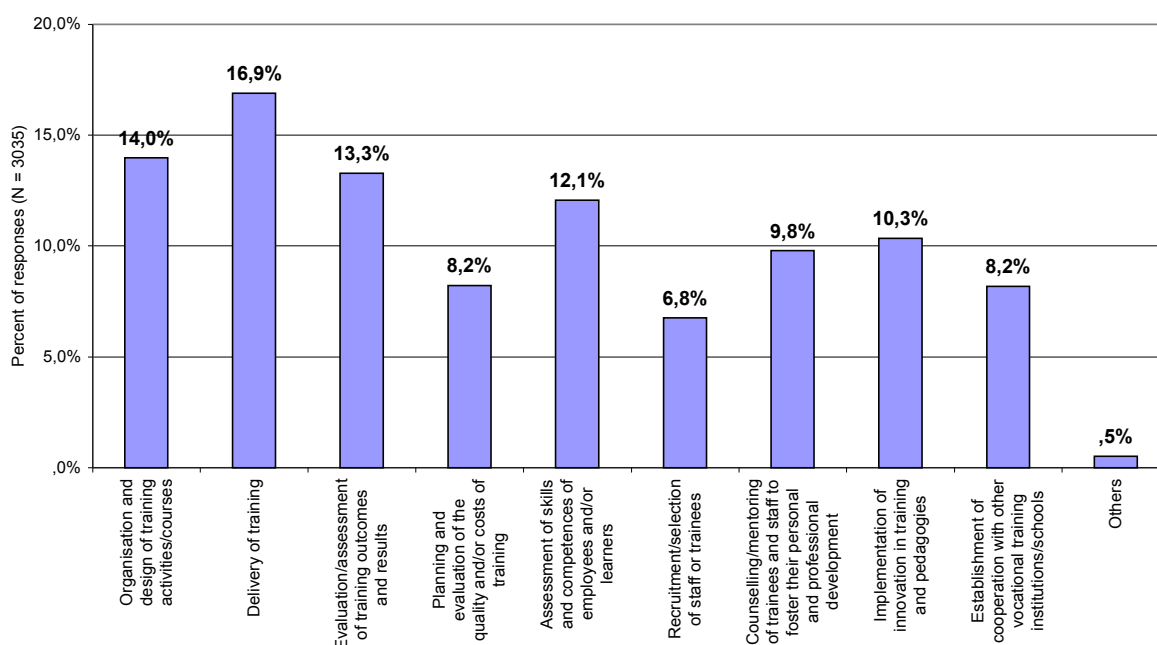
En ce qui concerne l'emploi et l'affiliation des interrogés, la grande majorité d'entre eux travaillent dans un établissement public tel que les écoles et les collèges professionnels. Ils représentent 37,6 % de l'échantillon. Un autre 32,5 % travaille en entreprise privée, 13,6 % travaille pour des fournisseurs privés de formation et 8,2 % travaille à son compte. Conséquemment, il est possible de présumer que l'échantillon inclut non seulement des formateurs au sens strict de formateurs en entreprise, mais un échantillon plus vaste de praticiens en formation, dont les enseignants de formation et d'éducation professionnelles (VET).

La plupart des interrogés œuvrent dans les domaines de la formation professionnelle initiale (22,5 %), la formation professionnelle continue (23,2 %) et l'éducation aux adultes (19,9 %). Les résultats relatifs à la formation des formateurs (13,0 %) et à l'orientation et au counseling (13,4 %) sont significativement moins élevés ; de plus, 18,9 % des interrogés ont un autre champ de pratique. En moyenne, les personnes interrogées emploient 59 % de leur temps de travail à la formation et à des activités connexes.

Profil des fonctions et conditions de travail

Le sondage s'est d'abord penché sur les tâches et les conditions de travail des interrogés. À l'image de l'étude Eurotrainer sur laquelle se fonde le Réseau, le sondage cherchait à définir les profils d'emploi des praticiens en formation en regard des tâches qu'ils accomplissent. Le questionnaire proposait dix catégories de réponses afin de dresser le profil des tâches typiques liées à l'emploi des formateurs. Les résultats ont montré que l'animation de séance de formation (16,9 %), l'organisation et la préparation d'activités de formation (14,0 %) et l'évaluation des activités de formation, des stagiaires et du personnel constituaient les catégories particulièrement mentionnées. Ces quatre catégories à elles seules représentent près de 56 % des réponses, ce qui donne à entendre que les praticiens en formation qui ont participé à l'étude avaient un profil professionnel traditionnel.

What are the typical training-related tasks that form part of your work as a trainer?



En revanche, les tâches de gestion comme le recrutement et la sélection des employés et de stagiaires, la gestion de la qualité ou la coopération avec d'autres établissements ne font pas partie des responsabilités principales des praticiens interrogés. Les résultats concernant les méthodes de formation utilisées révèlent le même tableau d'un travail au profil relativement traditionnel. Les méthodes les plus fréquemment utilisées sont l'enseignement en classe (17,8 % des réponses), l'apprentissage expérientiel (16,0 %), les démonstrations et l'imitation (13,3 %) de même que les manuels et les fiches de travail (12,4 %).

Les formateurs interrogés ont aussi répondu à des questions quant à leur milieu et aux conditions de travail. La première question portait sur leur lien principal de collaboration au travail. Comme pour l'étude Eurotrainer, cette collaboration était centrée sur leur propre

établissement. Les formateurs collaborent d'abord avec des collègues de leur milieu de travail (39,7 % des réponses), mais aussi avec des enseignants en général ou des écoles professionnelles (21,0 %) et des individus œuvrant au sein d'autres établissements (23,1 %).

Une vaste majorité des formateurs interrogés ont indiqué que leur formation et leur performance à titre de formateur sont assujetties à une évaluation. Cinquante-quatre pour cent des formateurs disent se livrer à une évaluation régulière alors que 30,0 % d'entre eux ne sont évalués que sur une base épisodique. Le plus souvent, ce sont ou les employeurs (62,0 % des cas, 37,3 % des réponses) ou les apprenants (67,3 % des cas, 40,5 % des réponses) qui procèdent à cette évaluation.

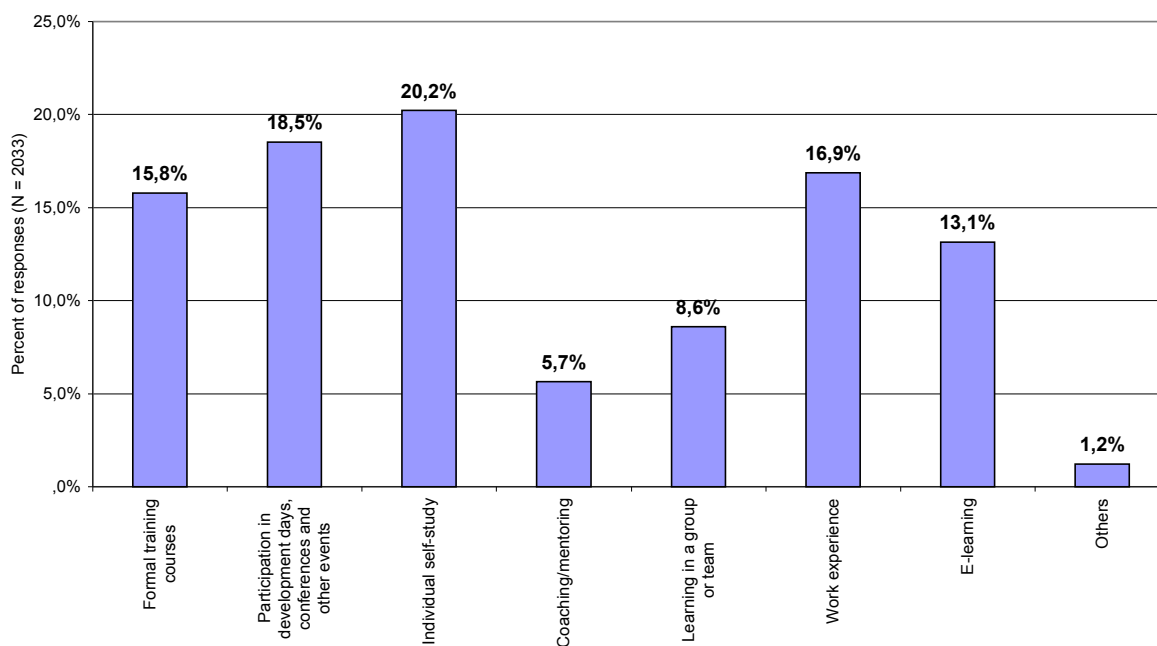
Qualification et apprentissage continu

Les qualifications et le perfectionnement professionnel continu des praticiens en formation faisaient partie des sujets abordés dans le sondage. Les interrogés ont d'abord été questionnés quant à leur qualification officielle et à leur diplôme en formation, puis relativement à leur formation professionnelle initiale en vue de l'obtention du statut de travailleur qualifié. La plupart des interrogés (74,8 %) possèdent une qualification officielle de formateur, un pourcentage plus élevé que celui qui avait été observé au cours du sondage Eurotrainer. Toutefois, il est important de noter que le présent sondage ne se limitait pas aux formateurs en entreprise, par opposition à l'étude Eurotrainer ; en effet, y sont inclus les formateurs ou les enseignants qui travaillent dans des établissements publics. Le sondage fait état d'une forte proportion de formateurs (74,9 %) ayant suivi un cours de formation ou d'enseignement professionnel initial (IVET) en vue de l'obtention du statut de travailleur qualifié.

Globalement, les interrogés jugent que leurs compétences sont conformes à leurs tâches de formateur ; ainsi, 67,2 % des interrogés soutiennent que leurs habiletés et leurs compétences répondent aux exigences de leur emploi. Ce résultat n'est guère surprenant du fait que les praticiens de l'échantillon montrent une attitude très positive en ce qui concerne le perfectionnement professionnel continu, ce qui les incite à adapter leurs compétences professionnelles aux exigences de leur emploi. Cette constatation se dégage du fort pourcentage (87,4 %) des personnes interrogées qui mettent à jour régulièrement leurs connaissances et leurs compétences relatives à leur travail de formateur. Une grande proportion des formateurs interrogés (41,6 %) consacre en moyenne plus de huit heures par mois à l'apprentissage continu.

Les formateurs ont principalement recours à l'autoformation comme source d'apprentissage (20,2 % des réponses). Cependant, les conférences et autres événements (18,5 %) ainsi que l'expérience de travail (16,9 %) revêtent aussi une importance particulière, alors que les cours de formation occupent le quatrième rang (15,8 %). Il est remarquable que la plupart des formateurs interrogés prennent part à un mode d'apprentissage relativement non officiel, auto-organisé qui nécessite une initiative personnelle.

What sources of learning do you use for your own professional development?

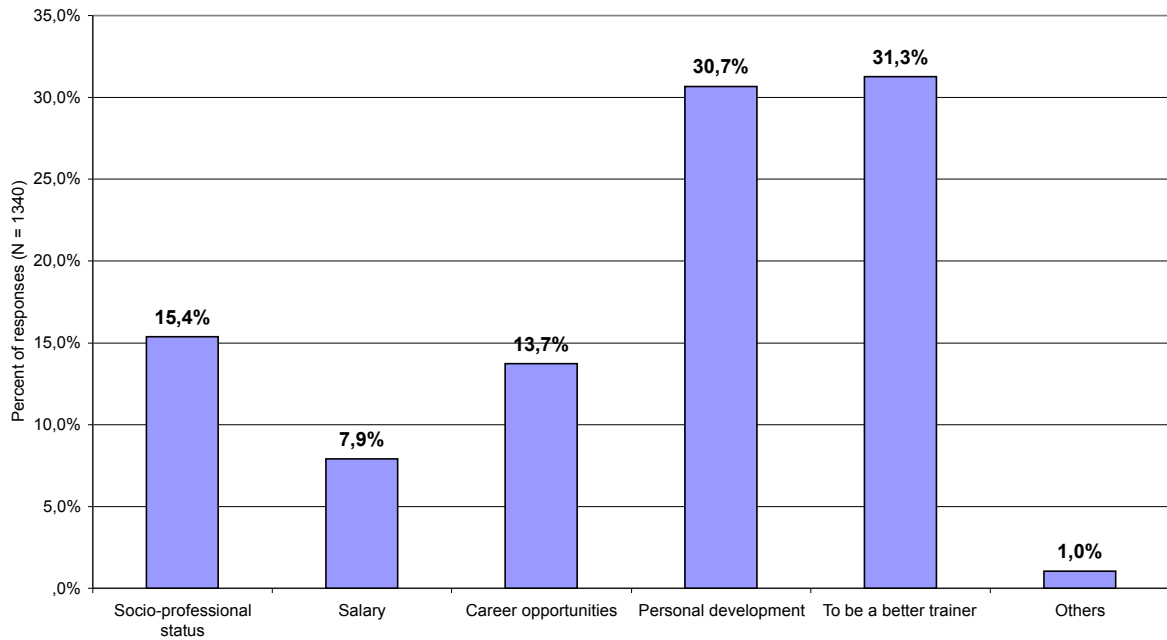


Les activités de formation continue auxquelles participent les interrogés sont axées principalement sur des compétences techniques ou thématiques (21,0 % des réponses) et sur des compétences pédagogiques (17,1 %). D'autres compétences en gestion sont toutefois importantes comme en témoignent les résultats obtenus pour la communication, l'interaction et le leadership (16,8 %) ou la gestion, la planification et l'organisation de séances de formation (14,1 %).

Motivation et identité professionnelle

En conclusion, le sondage s'est penché sur les attitudes des praticiens en formation à l'égard du perfectionnement professionnel et envers leur profession en général. Les formateurs interrogés ont été questionnés quant aux motifs qui les incitent à poursuivre leur formation ou non et aux bénéfices qu'ils retirent d'occasions de séances d'apprentissage continu. Ceux qui ne mettent pas à jour leurs compétences et leurs habiletés soulignent le manque de mesures incitatives par rapport à la rémunération, au statut et à la carrière (22,5 % des réponses) et l'absence d'occasions adaptées de formation (22,1 %). Ce qui signifie que les formateurs qui se fient aux occasions de formation officielle plutôt que de créer eux-mêmes des occasions d'auto-apprentissage, et dont la motivation principale repose sur les avantages économiques procurés, poursuivent moins activement leur perfectionnement professionnel continu. À l'inverse, les praticiens en formation qui s'engagent à perfectionner leur apprentissage disent être incités surtout par des valeurs intrinsèques comme l'amélioration de leur rendement de formateur (31,3 % des réponses) ou le perfectionnement personnel (30,7 %) qui sont cités en tête des avantages retirés ; pour eux, les occasions de carrière (13,7 %) ou le salaire (7,9 %) ne jouent pas un rôle important. Ils indiquent en outre qu'ils initient eux-mêmes leur participation à des occasions d'apprentissage continu (59,4 % des réponses) au lieu d'attendre que leur employeur ou que des exigences réglementaires l'exigent. Cette constatation suggère que le perfectionnement professionnel des praticiens en formation dépend d'un intérêt personnel et d'une motivation intrinsèque plutôt que d'incitations financières.

What do you see as the benefits of engaging in continuing learning?



De façon globale, les praticiens en formation de l'échantillon adoptent une attitude positive vis-à-vis de leur profession. La grande majorité des interrogés croit que le travail du formateur est « très attrayant » (40,6 %) ou « attrayant » (44,8 %). Ces résultats découlent du fait que la décision de devenir formateur a d'abord été motivée par un intérêt personnel (33,4 % des réponses), au lieu de mesures incitatives telles qu'un statut professionnel plus élevé et un meilleur salaire (11,0 %). Les étapes subséquentes de l'analyse du sondage examineront la variation des tendances observées pour ces facteurs stimulants, d'un pays à l'autre et pour différents types de praticiens en formation.

What were the main reasons why you decided to become a trainer?

