

Compte-rendu des groupes de l'atelier 1

« Quelle est la valeur ajoutée de la formation universitaire ? »

Question 1) Selon vous, quelle est la valeur ajoutée de la formation FA universitaire ?

De cette question découle une interrogation par rapport au Brevet Fédéral de formateur d'adultes où certains étudiants se demandent quelle est finalement la différence entre ces deux titres.

La dichotomie « exécutant » vs « concepteur » n'est pas à envisager comme des opposants, mais plutôt comme un besoin de composer avec ces deux profils.

Le questionnement se poursuit autour des titres de diplôme nécessaires à l'entrée à l'université. Entre les détenteurs de maturité et ceux qui ne possèdent pas ce titre → Avantage car mixité des profils professionnels dans le Master.

L'étudiant développe des compétences en lien avec la recherche (les différentes méthodologies, théories, rigueur scientifique). Finalement cela fait partie d'un des rôles du formateur que de savoir utiliser les dimensions de recherche dans sa pratique. Il y a formation à la recherche et formation par la recherche.

Accent sur les compétences d'analyse (analyse de la demande, analyse socio-organisationnelle, analyse de soi dans l'action, etc.) et de réflexivité du travail (interroger, susciter les réflexions, adopter une posture méta-cognitive).

Professionnalité assurée par la dimension de terrain avec la réalisation du stage qui permet à la fois d'intégrer des éléments pratiques liés à la réalité du travail tout en développant des aspects très réflexifs par les apports du séminaire d'intégration et l'encouragement à l'adoption d'une posture réflexive (attente des deux instances).

Question 2) Dans votre parcours, avez-vous senti que les employeurs avaient des attentes particulières parce que vous étiez à l'université ?

Les étudiants doivent être préparés à la perception de l'environnement pour lequel ils travaillent et doivent être en mesure de tisser des liens complexes entre tous les partenaires transversaux de l'institution.

En fonction du parcours professionnel du tuteur durant les stages ; attente liée au partage des connaissances, des pratiques issues du Master FA.

Sentiment de devoir être très proche des pratiques réelles du métier (dimension pragmatique) au profit des concepts « très théoriques » de l'Université, perçus souvent comme tels par certains employeurs.

Question 3) Que pourrait-on améliorer dans le dispositif de formation FA en rapport aux défis futurs ?

Articuler davantage les formations universitaires et de tertiaire B. Et quelle est la cohabitation qu'il pourrait y avoir entre le Master universitaire et le brevet fédéral ?

Une étudiante pointe le changement du nombre de crédits dans le Master FA (on est passé de 90 crédits à 120). Ce changement a permis d'allonger la durée du stage mais paradoxalement, elle souligne le manque de cours de type « professionnalisant » (gestion de projet, RH), qui permettraient d'affronter le terrain avec plus de sérénité. Les étudiants devraient être préparés de manière plus assidue à l'analyse des contextes professionnels (analyse socio-organisationnelle) dans lesquels ils évoluent durant le stage. Aussi, il pourrait y avoir un renforcement de l'accompagnement du stagiaire par les différents tuteurs ; par une meilleure coopération entre les deux parties (lieu de stage et université) et par une cohésion entre les différentes attentes des parties à l'égard du stagiaire. Attention toutefois à ne pas tomber dans l'encadrement individualisé à l'extrême.

Concernant le module européen : frustration car les étudiants ont eu la sensation d'avoir abordé une quantité de thématiques différentes sans aller pourtant dans l'approfondissement des sujets. Aussi, le fil rouge dans ce module n'est pas très clair et manque parfois de cohérence.

Une proposition serait de réaliser un projet commun entre tous les enseignants FA en fonction de leurs approches scientifiques respectives afin de percevoir plus de cohérence dans le dispositif FA et d'aborder des approches variées pour traiter les mêmes objets de recherche, ce qui permet de développer le genre et le style professionnel de l'étudiant.

Inclusion des étudiants dans de vrais projets de terrain, au sein des cours.

Manque de cours autour de la gestion de projet/RH ou management (très peu de bases malgré le domaine proche).

Manque autour de l'évaluation de formation (notion de transfert et d'impact de la formation) et des pratiques réelles pour chaque niveau de l'évaluation en lien avec les dispositifs de formation.

Manque autour d'éléments de résolution de conflit notamment en situation d'animation de groupe.

Une approche pluridisciplinaire pour comprendre plus en profondeur les contextes de travail pourrait être envisagée. Il s'agirait de créer des alliances avec d'autres acteurs également concernés par les situations. D'autant plus que le métier d'FA souffre d'un manque de visibilité.

Défis :

- Les nouvelles technologies en formation d'adultes (défi actuel et futur)
- Evolution rapide des métiers ; comment le formateur s'adapte à cette réalité ?
- L'accompagnement au changement (en lien avec l'évolution rapide des métiers) : quels concepts et outils le Master FA pourrait-il donner ?
- Qu'est-ce qui relève de la formation ou pas ? Attention à la toute puissance du FA qui en fait ne peut pas tout résoudre
- L'image du métier à éclaircir auprès du tout public
- L'identité du formateur ; quels types de formateur ?

Idée en lien avec l'accompagnement des étudiants dans l'entrée au métier : Pour accompagner les étudiants à l'entrée dans le métier, pourquoi ne pas proposer un prolongement du dispositif de formation FA facultatif (mais sur inscription) pour les personnes nouvellement employées comme formatrices d'adultes mais nécessitant un soutien de l'Université (par la compréhension de nouveaux enjeux liés au travail). Ce qui offre aussi la possibilité aux différents nouveaux formateurs de partager leur première expérience à travers ces moments qui seraient dédiés au partage des pratiques et à l'analyse de situation.