PROFESSIONNALISATION

Acteurs de la formation de base : se professionnaliser

Guide Pratique

acteurs

Agence Nationale
de Lutte Contre l'Illettrisme
1, place de l'école
BP 7082
69348 Lyon cedex 7
Tél : +33 (0)4 37 37 16 80
Fax : +33 (0)4 37 37 16 81
www.anlci.gouv.fr

esprit public

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE L'ILLETTRISME

forum permanent des pratiques

Fonds Social Européen

anlci
AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME
GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC

AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME – GROUPEMENT D'INTÉRÊT PUBLIC
Pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE L'ILLETTRISME

forum permanent des pratiques

Fonds Social Européen

anlci
AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME
GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC

AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME – GROUPEMENT D'INTÉRÊT PUBLIC
Pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base

Ce guide a été écrit par Véronique Leclercq, professeur en Sciences de l'Education à l'Université Lille 1, (Centre Université-Economie d'Education Permanente, laboratoire Trigone), à la demande de l'ANLCI, après qu'elle ait animé le groupe de travail national du Forum Permanent des Pratiques de l'ANLCI consacré à la professionnalisation.

Sommaire

Préface P4

Note aux lecteurs P5

Les intervenants de la formation de base : de qui parle-t-on ? P6
Gros plan 1 - Une quarantaine d'animateurs de formation, de formateurs et de coordinateurs pédagogiques (Lorraine)

La professionnalisation, mais encore ? P8

Enjeux de la professionnalisation : les acteurs et les institutions P9

Comment définir un(e) professionnel(le) ? P10
Gros plan 2 - Les compétences dans les métiers de la formation
Gros plan 3 - Les compétences dans les métiers de la formation de base

Les parcours de professionnalisation P14
Gros plan 4 - Le portfolio de compétences

Les modalités de développement des compétences P16

1ère modalité : les formations diplômantes universitaires et les formations certifiantes (titres homologués). P16
Gros plan 5 - Le DUFLI (Pau)

2ème modalité : les modules de formation courts P20
Gros plan 6 - Un dispositif de co-construction d'une offre de formation de formateurs (Montpellier)

3ème modalité : les collectifs de production et d'analyse P23
Gros plan 7 - Les recherches-actions (Haute-Normandie et Drôme-Ardèche)

4ème modalité : les réseaux de travail en partenariat P26
Gros plan 8 - Le Forum Permanent des Pratiques (ANLCI)
Gros plan 9 - Le projet REMO (Région Nord Pas-de-Calais)

5ème modalité : l'autoformation et l'auto-documentation P28
Gros plan 10 - L'ouverture à l'international

Conclusion P31

Annexes P32

Préface

Pour répondre à la diversité des situations des personnes confrontées à l'illettrisme, pour prévenir et lutter contre cette difficulté à laquelle doivent faire face plus de 3 millions d'adultes dans notre pays, sur le terrain, des milliers de professionnels salariés et bénévoles s'attachent à mettre en œuvre les solutions les plus adaptées.

Parce que le problème à résoudre est complexe, les méthodes, les outils, doivent être le plus efficaces possible. Parce que le temps et les ressources de chacun sont comptés, il faut s'organiser pour ensemble chercher, trouver, faire connaître ce qui marche pour que les bonnes pratiques soient disponibles et accessibles à tous.

C'est la finalité du Forum Permanent des Pratiques de l'ANLCI qui, depuis 2004, mobilise, fait travailler ensemble dans toute la France, des milliers d'intervenants, pour formaliser, capitaliser les pratiques qui réussissent afin de les diffuser le plus largement possible.

Devenir plus performant, plus efficace, se professionnaliser, que l'on soit salarié ou bénévole, c'est le souhait de tous les intervenants en formation de base, c'est aussi la clé de réussite des actions de formation de base, de prévention et de lutte contre l'illettrisme.

S'outiller ensemble, se professionnaliser, communiquer grâce aux facilités extraordinaires que nous offrent les TIC, mais aussi se réunir quelquefois pour des temps d'échanges entre professionnels, tout cela est nécessaire.

Tout cela se fait dans le cadre du Forum Permanent des Pratiques de l'ANLCI. Un groupe de travail national s'est efforcé, dans ce cadre, d'exprimer clairement les modalités de professionnalisation pour les intervenants en formation de base.

Ce guide pratique, réalisé par Véronique Leclercq à partir de leurs contributions, s'adresse à tout praticien de la lutte contre l'illettrisme mais aussi aux responsables, aux décideurs pour qu'ils puissent mieux apprécier les offres de formation qui leur sont proposées.

Marie-Thérèse GEFFROY
Directrice de l'ANLCI

Décembre 2008

Note aux lecteurs

Ce guide s'adresse aux divers acteurs impliqués dans la lutte contre l'illettrisme et la formation de base d'adultes de faible niveau de scolarisation : les intervenants au contact direct des populations, les prescripteurs, les financeurs, les décideurs qu'ils se situent à l'échelon national ou régional. Il vise à améliorer la connaissance des diverses modalités possibles de la professionnalisation des intervenants, à rendre lisible l'offre de formation initiale et continue qui leur est proposée, à l'analyser au regard des différents besoins. Il a aussi pour but de montrer les liens entre la professionnalisation des intervenants et l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des dispositifs de formation s'adressant aux adultes et jeunes adultes ne maîtrisant pas les savoirs de base.

À travers ce document que nous avons voulu rendre le plus accessible et lisible possible, nous espérons susciter l'engagement des formateurs et des responsables d'organismes dans une dynamique de professionnalisation des individus, des métiers et du secteur de la formation de base dans son ensemble.

Ce guide veut traduire concrètement quelques unes des recommandations du « Schéma directeur de professionnalisation » proposé dans le rapport du groupe national sur la professionnalisation des intervenants de la lutte contre l'illettrisme, qui avait travaillé dans le cadre du Forum Permanent des Pratiques de l'ANLCI en 2005[1].

- Reconnaissance et affichage de la place centrale de la professionnalisation des intervenants dans la dynamique de la formation de base.
- Accompagnement des structures et des acteurs dans le processus de professionnalisation de la lutte contre l'illettrisme.
- Amélioration de la lisibilité des offres de formation initiale et/ou continue diplômante ou non diplômante s'adressant aux intervenants.
- Explicitation des différents modes possibles de développement des compétences des formateurs.
- Diffusion de productions visant la formalisation des compétences professionnelles des intervenants.

1. Voir les recommandations en Annexe 1 et rapport à télécharger sur www.anlci.gouv.fr

Les intervenants de la formation de base : de qui parle-t-on ?

L'intervention auprès d'adultes de faible niveau de scolarisation

se situe au croisement de champs différents : champs de l'accompagnement social, de l'animation culturelle, de la prévention en milieu scolaire... et champ de la formation. Ce guide porte sur les acteurs de la formation, qu'ils interviennent dans des dispositifs de formation générale de base, de formation préqualifiante, d'insertion sociale, de développement de compétences en milieu professionnel.

Il concerne la professionnalisation des acteurs de la formation, et plus directement de ceux qui sont responsables de la prise en charge concrète de l'offre de formation, qu'ils soient salariés ou bénévoles, travaillant dans des structures privées ou publiques, de petite ou grande taille. **Formateurs, coordinateurs pédagogiques, personnels de l'accueil et de l'orientation, accompagnateurs de parcours de formation, conseillers en insertion**... Assez souvent, les intervenants exercent plusieurs missions.
Aux activités de face à face pédagogique dans le cadre de dispositifs visant la maîtrise des savoirs de base (communication orale et écrite, mathématiques, logique, initiation à la bureautique...), s'ajoutent des missions d'accompagnement individuel (accueil, orientation, suivi de projets...) ; d'accompagnement socio-culturel (articulation de la formation de base aux activités socio-culturelles) ; de développement de l'employabilité des personnes (suivi des stagiaires dans le cadre de périodes en entreprise, techniques de recherche d'emploi, formation aux écrits professionnels...).

À noter que les formateurs sont parfois amenés à intervenir dans leurs organismes auprès de deux types de populations : les personnes en situation d'illettrisme et les personnes issues de l'immigration, de langue maternelle étrangère, qui doivent apprendre le français.

Aux activités de face à face pédagogique, s'ajoutent des missions d'accompagnement individuel, de développement de l'employabilité des personnes...

Nous n'avons pas exclu les personnels de l'encadrement, chargés de la conception et de la mise en place des dispositifs (ingénieurs de formation, responsables de formation, directeurs de structures...). Ils sont directement concernés par la transformation des organismes en véritables organisations apprenantes et par le développement des compétences collectives susceptibles d'améliorer la qualité des dispositifs de lutte contre l'illettrisme. Ce sont donc à la fois les activités et métiers liés à l'ingénierie de formation et à l'ingénierie pédagogique qui seront pris en compte dans ce guide.

Aucune étude sociologique ne rassemble des données nationales concernant les intervenants spécialisés dans ce secteur, alors qu'il en existe pour l'ensemble des agents de la formation professionnelle continue.

Les cahiers des charges des dispositifs de formation comportent cependant des indications relatives au personnel engagé. Ce premier focus propose quelques données partielles issues des réponses à appels à projet en Lorraine (DRTEFP) pour 2005-2006 : Actions de Bilan Orientation Accompagnement (BOA) et Ateliers de Formation de Base (AFB).

GROS PLAN 1

Une quarantaine d'animateurs de formation, de formateurs et de coordinateurs pédagogiques de Lorraine

Total : 39 personnes

5 hommes
34 femmes

Diplôme le plus élevé

(sur 33 personnes ayant répondu)
67% ont un Bac + 4 ou + 5 - Niveau I
27% ont un Bac + 3 - Niveau II
6% ont un Bac + 2 (DUT) - Niveau III

7 personnes possèdent 1 DEA ou DESS (actuellement Master recherche et Master Professionnel) en psychologie, Français Langue Étrangère, Sciences du langage, 2 sont titulaires d'un doctorat et 1 est titulaire d'un CAPES.

Type de contrat

(sur 31 personnes ayant répondu)
Les CDD représentent 32%
Les CDI ou statut de titulaire représentent 68%

Type d'organisme

- Le réseau associatif représente 64%
- Le réseau public (Greta) représente 23%
- Les sociétés coopératives ou SARL (société à responsabilité limitée) représentent 13%

Fonctions exercées

Certains formateurs sont à la fois animateurs d'actions de Maîtrise des Savoirs de Base, animateurs de prestations ANPE, accompagnateurs vers l'emploi. Ils participent aussi parfois à l'encadrement de stages ou chantiers d'insertion, à des ateliers de Français Langue Étrangère et d'alphabétisation. La pluralité des activités est visible.

Les formations de formateurs suivies

(renseignements pour 22 personnes)

- Les formations de formateurs les plus citées : la formation au référentiel de formation linguistique de base Centre Université-Économie d'Éducation Permanente (Cueep - Fasild) (N = 15) et les formations en Techniques de recherche d'emploi (TRE) ou concernant l'emploi et l'insertion (N = 9).
- Autres formations de formateurs : pédagogie en formation de base, pédagogie de l'oral, pédagogie de l'alternance, histoires de vie, didactique lecture-écriture, Ateliers de raisonnement logique (ARL)...

Certains CV complets montrent des expériences professionnelles diversifiées (référent insertion, conseiller en économie sociale et familiale, formateur en Centre de Formation d'Apprentis). Une dizaine de salariés ont suivi de nombreux stages de formation de formateurs organisés par les Cafoc, les Cri, le Fasild, le CLP, etc.

La professionnalisation : mais encore !

Il s'agit de différencier la professionnalisation générale des métiers de la formation et la professionnalisation de chacun des intervenants. Dans le premier cas de figure, sont en jeu la reconnaissance sociale des métiers en termes de services rendus à la collectivité, la constitution d'un ensemble de compétences identifiées pour mener à bien les activités, la revendication d'une spécialisation professionnelle, l'existence de statuts précis donnant lieu à rétribution... Dans le second cas de figure, la professionnalisation renvoie à un processus plus individuel qui fait du sujet un professionnel apte à résoudre les problèmes dans un contexte complexe, qui s'appuie sur des savoirs rationnels et qui développe son autonomie.

Trois aspects sont alors à envisager.

La professionnalisation comme développement continu de compétences nécessaires à l'exercice d'une profession.

Les compétences résident dans les capacités à mobiliser des savoirs, des savoir-faire, des attitudes pour faire face à des situations professionnelles. Il faut d'une part que les ressources personnelles et cognitives soient présentes pour être mobilisables et d'autre part que la personne sache mobiliser les bonnes ressources, en tenant compte des contraintes, qu'il puisse aussi les combiner entre elles pour construire des solutions réalistes. Le professionnel ou la professionnelle doit articuler savoirs, techniques, stratégies pour l'exécution de tâches. **Le développement des compétences est un processus dynamique et continu. Il n'est jamais terminé.**

La professionnalisation comme partage de l'expertise par un groupe.

Le groupe professionnel partage une culture, des valeurs, des normes, une éthique mais aussi des savoirs. Ceux-ci doivent alors être formalisés et rendus visibles pour faciliter leur acquisition dans un processus de formation.

C'est là que nous rejoignons la professionnalisation non plus des individus, mais des métiers. **La reconnaissance sociale des métiers liés à la lutte contre l'illettrisme, et plus particulièrement du métier de formateur, ne peut exister sans la formalisation des compétences professionnelles**. Inversement cette formalisation ne peut faire l'économie d'une reconnaissance sociale de la valeur des services rendus à la collectivité par ceux qui mènent ces activités professionnelles.

Enfin, la professionnalisation comme adaptation toujours plus grande à la mouvance des contextes de la formation.

Les évolutions des métiers de la formation sont tributaires des transformations des finalités de la formation continue et des attentes des apprenants dans un contexte socio-économique contraint. Dans ce cadre, les intervenants voient leur cadre de travail évoluer : nécessité de se faire reconnaître par les commanditaires, exigence de qualité et d'efficacité, demande de polyvalence, adaptation de stratégies tenant compte des coûts...

Se professionnaliser, c'est aussi tenir compte de ces nouvelles contraintes et s'y adapter de façon active, mais aussi critique.

Objectif principal de ce guide : la professionnalisation des intervenants.

À savoir : développement des compétences pour mener à bien les activités, meilleure participation à une communauté professionnelle identifiée réunie autour d'un sens commun de l'action éducative, autonomisation croissante, développement des initiatives et marges de manœuvre.

Sans oublier que ce processus est directement lié à la reconnaissance sociale et économique des métiers de la formation en général, dans un contexte de transformation des finalités et des pratiques de ce secteur.

Enjeux de la professionnalisation : les acteurs et les institutions

Mais qui a à gagner à davantage de professionnalisation ?

Enjeux pour les intervenants

L'amélioration :

- de la qualité du quotidien professionnel ;
- de l'implication au travail, de l'autonomisation et de la prise d'initiative ;
- des statuts et rémunérations ;
- de la reconnaissance sociale et de l'estime de soi ;
- du partage d'une culture commune dans un groupe professionnel précis.

Enjeux pour les organisations de travail

L'amélioration :

- de la stabilité des équipes ;
- du climat de travail et des relations hiérarchiques ;
- de l'adhésion des acteurs à un projet commun et à des valeurs partagées ;
- des innovations et des pratiques réflexives ;
- de la communication et de la coopération au sein des collectifs.

Enjeux pour les financeurs, décideurs et prescripteurs

L'amélioration :

- de la qualité et de l'efficacité de l'offre de formation ;
- de l'adaptabilité de l'offre aux besoins des publics ;
- de la prise en compte de la complexité des situations à gérer ;
- de la cohérence et pérennité des actions menées.

Pour le champ du bénévolat, les enjeux concernent :

- les bénévoles eux-mêmes : amélioration de la qualité de leur intégration dans une équipe, de la reconnaissance de leurs activités de bénévoles, de l'implication dans une communauté large réunie autour d'objectifs communs ;

- les associations dans lesquelles ils œuvrent : amélioration de la stabilité des équipes, du climat d'intervention, de la valorisation des activités menées... ;
- les « mécènes » et structures de soutien : amélioration de la qualité et de l'efficacité des prestations des bénévoles, de la cohérence et pérennité des actions et, de façon générale, de la garantie du sérieux des interventions.

La professionnalisation des acteurs de la formation de base est un facteur parmi d'autres du développement de la qualité des dispositifs. D'autres variables jouent un rôle important. Par ailleurs, elle n'est pas seulement l'affaire des individus, sur lesquels reposerait l'injonction à se professionnaliser. C'est l'ensemble du système de formation qui est concerné.

La professionnalisation des acteurs s'inscrit dans une politique globale et cohérente de formation tout au long de la vie, une politique basée sur le droit d'accès de tous à la formation de base, une politique qui se donne les moyens d'atteindre ses buts. C'est la reconnaissance sociale, économique et statutaire des activités de formation qui donne sens aux efforts de développement des compétences effectués par les acteurs.

Comment définir un(e) professionnel(le) ?

La compétence est la mobilisation de savoirs théoriques, de savoirs pratiques, d'aptitudes, d'attitudes pour gérer les activités de formation et pour faire face aux situations complexes qui ne manquent pas de surgir.

Une analyse des activités est nécessaire pour pouvoir formaliser les compétences. En effet, elles ne sont pas identiques selon que l'intervention se situe au niveau de la conception et de l'élaboration du dispositif (ingénierie de formation) ou de la mise en place effective de l'action (ingénierie pédagogique). Dans ce second type, il faut encore distinguer les phases d'accueil, d'orientation, de diagnostic ; les phases de planification pédagogique (formulation des objectifs pédagogiques, construction des scénarios de séances...) ; les phases de face à face pédagogique direct (accompagnement dans le cadre d'un dispositif individualisé, gestion d'un groupe dans le cadre d'un stage collectif...) ; les phases d'accompagnement et de tutorat de projets ; les phases d'évaluation finale et de bilan... Les compétences nécessaires pour mener à bien ces tâches sont différentes. Par ailleurs, l'intervenant spécialisé dans la lutte contre l'illettrisme et la formation de base mobilise à la fois des compétences générales propres aux métiers de la formation et de l'insertion et des compétences plus spécifiques.

Il est utile de se référer d'une part aux **référentiels de compétences** des formateurs, coordinateurs pédagogiques et responsables de formation et d'autre part aux travaux de formalisation des compétences spécifiques au secteur de la formation de base. C'est au croisement de ces deux ensembles que se loge le noyau dur des savoirs et savoir-faire du professionnel spécialisé dans la lutte contre l'illettrisme.

GROS PLAN

Les compétences dans les métiers de la formation

1. Extrait du Référentiel d'activités des métiers de la formation[2]

Quatre profils ont été établis :
- Formateur-animateur (niveau 3)
- Formateur-concepteur (niveau 2)
- Responsable de formation (niveau 2)
- Formateur-consultant (niveau 1)

Quelques exemples de compétences, aptitudes et connaissances mobilisées

Fonction « Formateur-animateur »
- savoir identifier les caractéristiques des publics ;
- savoir concevoir les outils de positionnement dans son domaine d'intervention ;
- savoir organiser sa séquence en fonction du cadre ;
- savoir utiliser les nouvelles technologies de la communication comme outil pédagogique ;
- savoir articuler les situations de formation aux situations professionnelles ;
- etc.

Fonction « Formateur-concepteur »
- établir des diagnostics préalables à la formation ;
- participer à la conception du plan de formation ;
- assurer la conception pédagogique de séquences, de situations et de parcours de formation ;
- participer à la mise en oeuvre des plans de formation et des dispositifs de formation ;
- etc.

Fonction « Responsable de formation »
- savoir analyser une commande ou un appel d'offre ;
- savoir établir des profils de compétences ;
- savoir démarcher, négocier, communiquer, rédiger, concevoir des maquettes ;
- savoir établir un budget prévisionnel ;
- savoir assurer le suivi pédagogique des actions ;
- etc.

2. Extrait du Référentiel Emploi, Activités et Compétences (REAC) pour le titre de Formateur(trice) Professionnel(le) d'adultes, niveau III[3]

Le titre du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi se compose de deux certificats de compétences professionnelles (CCP).
- CCP1 : Préparer et animer des actions de formation.
- CCP2 : Contribuer à l'élaboration des dispositifs et accompagner des parcours de formation.

2. Réseau National des Universités préparant aux métiers de la formation - 2004 (rappel : niveau 3 = Bac +2 ; niveau 1 = Bac +5)
3. Afpa - 2007

Quelques exemples de compétences :

CCP1
- évaluer les acquis des apprenants
- assurer la logistique de formation
- animer une séance de formation collective
- analyser ses pratiques professionnelles
- etc.

CCP2
- accompagner les apprenants dans leur projet et leurs démarches d'insertion professionnelle
- contribuer à l'optimisation des parcours et des flux
- etc.

Deux autres titres correspondent aux métiers de l'insertion : Encadrant Technique d'Insertion, niveau IV et Conseiller en Insertion Professionnelle, niveau III.

Quelques exemples de compétences :
- construire et contractualiser un parcours d'insertion sociale et / ou professionnelle ;
- analyser la demande et les besoins de la personne en appréciant le caractère d'urgence de la situation ;
- assurer une médiation entre les logiques des personnes en insertion et celles des employeurs pour rapprocher l'offre de la demande ;
- etc.

GROS PLAN 3

Les compétences dans les métiers de la formation de base

Il n'existe pas à proprement parler de référentiels de compétences des intervenants de ce domaine. Mais des ressources partielles existent, éparpillées dans les cahiers des charges de formation de formateurs, dans les dossiers de reconnaissance de diplômes ou titres certifiants, dans certaines études.

La « carte des savoirs »[4] élaborée dans le cadre du groupe national du **Forum permanent des pratiques** de l'ANLCI sur la professionnalisation (voir site www.anlci.gouv.fr) constitue un support de formalisation des compétences du formateur spécialisé en formation générale de base. Elle énumère quatre catégories de savoirs :

1. Savoirs théoriques

Ce sont des savoirs qui concernent les disciplines à enseigner, mais aussi des savoirs qui servent à enseigner. Savoirs conceptuels, factuels, ils relèvent de domaines comme la didactique du français, la pédagogie des adultes, la psychologie cognitive, la sociologie.

Quelques exemples :
- savoir caractériser des profils sociologiques des stagiaires ;
- savoir identifier les différences entre plusieurs modèles d'enseignement de la lecture/écriture ;
- savoir caractériser différents types de troubles de l'apprentissage ;

2. Savoirs pratiques

Ce sont des savoir-faire qui sont liés aux activités concrètes du formateur.
On sait quelles procédures utiliser, quelles techniques mettre en place.

Quelques exemples :
- savoir conduire un entretien d'accueil de personnes en situation d'illettrisme ;
- savoir formuler des objectifs pédagogiques dans un programme de formation de base ;
- savoir gérer un conflit de groupe ;

3. Savoirs empiriques issus des expériences réussies

Contrairement aux savoirs pratiques, ils ne se formalisent pas toujours. Ils sont implicites, parfois non conscients et invisibles. Ce sont des routines (conduites automatisées) efficaces, des schèmes d'action et de pensée qui rendent l'action opératoire. Ces savoirs se développent par la pratique. Peu à peu le formateur intériorise des pratiques efficaces.

Quelques exemples :
- savoir gérer un événement imprévu dans un groupe ;
- savoir corriger « à chaud » des erreurs linguistiques ;

4. Attitudes et comportements

Ce sont des savoir-être, des ressources affectives et relationnelles qui permettent d'agir de façon adaptée.

Quelques exemples :
- savoir écouter les autres et les respecter ;
- savoir prendre du recul par rapport aux clichés et stéréotypes concernant l'illettrisme ;
- savoir s'ouvrir à d'autres cultures ;

Certains savoirs sont spécifiques au domaine de la lutte contre l'illettrisme et de la formation de base, d'autres ne le sont pas. Ils sont proches de ce qui est listé dans les référentiels du métier de formateur.

Chaque acteur peut situer son expertise. Les intervenants ont développé des types de savoirs différents correspondant à la diversité des parcours et expériences. Les besoins de formation ne seront pas identiques.

4. Voir « la carte des savoirs » en annexe 2

Les parcours de professionnalisation

Les témoignages de formateurs montrent que les parcours de professionnalisation se caractérisent par quelques traits communs[5].

- Les voies d'accès aux métiers de la formation et de l'insertion, et donc les points de départ de l'itinéraire, sont diversifiés.

- Les parcours de professionnalisation sont non linéaires, en dents de scie. On fait « feu de tout bois », on utilise de multiples ressources.

- L'apprentissage sur le tas n'est pas déconsidéré, à condition qu'il s'effectue en équipe, avec un tutorat cohérent.

- Les interactions théorie / pratique sont dynamisantes. Sont alternés des formations universitaires, des travaux de conception de supports, des lectures personnelles.

- La volonté des acteurs est centrale. Ils doivent aller chercher l'information, se déplacer, prendre sur le temps libre pour se former. Cette volonté ne suffit pas. Les acteurs ont besoin d'un contexte organisationnel favorable pour agir : lieux – ressources et offres de formation locales, reconnaissance de la dynamique personnelle au sein des organisations de travail, travail en équipe favorisé dans les organismes de formation...

- Les capacités de distanciation par rapport aux parcours jouent un rôle non négligeable. Les formateurs peuvent formaliser leurs expériences et leurs stratégies de formation. Cette formalisation est nécessaire pour les démarches de reconnaissance des expériences dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Elle l'est aussi dans les démarches d'évolution professionnelle et de recherche d'emploi. Un portfolio permettrait de concrétiser cette valorisation des parcours.

5. Voir le rapport du groupe national « professionnalisation », FPP-ANLCI, 2005, op.cit, pp 55-62 et sur www.anlci.gouv.fr

GROS PLAN 4

Le portfolio de compétences

Il existe plusieurs catégories de portfolio. Celui que nous avons envisagé ici s'apparente au portfolio de développement professionnel. C'est un document unique dans lequel sont rassemblées un certain nombre des activités et des compétences acquises par un individu. Il existe de nombreuses variantes relatives à la manière de constituer le dossier et de l'utiliser. Il peut être exploité dans le cadre professionnel ou dans le cadre d'un cursus de formation. Dans ce dernier cas, il ressemble à un dossier d'apprentissage.

De façon générale, un portfolio de compétences aide la personne à présenter ses savoir-faire professionnels, ses compétences de façon ordonnée et réfléchie. Il permet de faire reconnaître ces compétences, de les rendre visibles et éventuellement de les valider. Le portfolio garde la trace de ce qui a été acquis, mais aussi des processus qui ont mené aux acquisitions. Peuvent y figurer des productions personnelles. Celui qui rédige le portfolio est amené à une réflexion sur son parcours, sur ses difficultés et sa progression. Cela nécessite une approche du parcours en termes de compétences et une pratique de l'auto-analyse un peu plus poussée que celle qui est mise en place dans le cadre de procédures de VAE (Validation d'Acquis de l'Expérience).

Le portfolio pourrait constituer un support d'affichage des compétences acquises et un instrument de reconnaissance et de validation. Cela faciliterait le positionnement professionnel de certains salariés dont la carrière n'est pas linéaire. De plus le portfolio évolue, l'auteur pouvant compléter le dossier au fur et à mesure. Il resterait à définir comment ce dossier pourrait jouer un rôle dans le processus global de professionnalisation en restant un outil de dynamisation personnelle, propriété des salariés, et non un instrument technique de recrutement.

Le portfolio peut se présenter sous forme numérique. Le support éditorial permet la démultiplication des possibilités d'expression, l'occasion de faire jouer des connexions multiples. Le professionnel peut ainsi formaliser son parcours en l'enrichissant de liens. L'obligation de structurer les données nécessite un effort d'analyse réflexive et d'auto évaluation. Le ePortfolio offre un espace favorisant les échanges avec d'autres ; il permet de stocker des documents sur une longue durée.

À consulter, sur les portfolios et les ePortfolios :

www.educnet.education.fr/dossier/portfolio/

www.robertbibeau.ca/portfolio.html

www.eife-l.org

À lire aussi :

Weiss, « Le portfolio, instrument de légitimation et de formation », in *Revue Française de Pédagogie*, n° 132, 2000, pp 11-22.

Les modalités de développement des compétences

Elles peuvent se répartir en 5 catégories :

1. **Les formations diplômantes universitaires et les formations certifiantes (titres homologués).**

2. **Les modules courts de formation de formateurs, qui constituent des formations qualifiantes (1 à 8 jours) :**

- journées thématiques ;
- modules thématiques ;
- modules de présentation de supports

3. **Les groupes de travail et d'échanges intra et inter-organismes :**
- groupes de conception de supports ;
- groupes d'échanges et d'analyse de pratiques ;
- groupes de formation-action, de recherche-action.

4. **Les réseaux de travail en partenariat.**

5. **L'auto-documentation, l'autoformation.**

1ère modalité : les formations diplômantes universitaires et les formations certifiantes (titres homologués)

Ces formations sont proposées par les universités. Ce sont des DU (Diplômes d'université), des licences professionnelles, des masters professionnels ayant fait l'objet d'habilitation ministérielle et/ou d'inscriptions au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Disciplines concernées : Sciences du langage, Sciences de l'Éducation, Psychologie, etc... Les approches sont le plus souvent pluridisciplinaires. Certaines formations sont offertes par d'autres institutions (CAFOC, AFPA...) sous la forme de titres homologués inscrits au RNCP.

Peu de formations sont entièrement centrées sur la formation de base et la lutte contre l'illettrisme[6]. La plupart du temps ce sont des modules de spécialisation qui sont proposés.

À l'intérieur de diplômes préparant aux métiers de la formation, quelques exemples :

- Le DUFA (Diplôme Universitaire de Formateurs d'Adultes) de Lille 1 - Lille 3 comprend une option de 36 h appelée « Formation des publics de faible niveau ».
- Le titre du CAFOC de Nantes « Responsable de dispositif de formation » offre une spécialisation de 35 h : « Élaborer une action de lutte contre l'illettrisme en entreprise ».

À l'intérieur de diplômes centrés sur d'autres secteurs d'activité que la formation, quelques exemples :

- Le master professionnel « Administration générale : lutte contre l'échec scolaire et l'illettrisme » de Lille 3 prépare aux concours de la fonction publique d'État et territoriale. Une spécialisation concerne l'élaboration de projets de médiation sociale et éducative.

Certaines formations sont proches de la lutte contre l'illettrisme : par exemple les diplômes centrés sur l'ingénierie de l'insertion.

- Le master professionnel « Éducation, Ressources Culturelles et Intervention Sociale - Spécialité Ingénierie des programmes d'insertion » proposé par l'Université Paris 13.

Dans le cadre de mémoires en sociologie, sciences de l'éducation, psychologie, sociologie, sciences du langage, certains étudiants choisissent de rédiger des travaux concernant les populations en difficultés, l'insertion socio-professionnelle, la formation de base. Ces écrits constituent une base de données importante, mais non répertoriée aujourd'hui.

Les diplômes de Français Langue Étrangère (master professionnel ou recherche) constituent une autre voie de professionnalisation au sein de l'université. Des spécialisations analphabétisme et illettrisme colorient certains parcours de formation.

- Le Master professionnel « Didactique du FLE et interculturalité : analphabétisme et illettrisme » de l'université de Paris 5 comporte des enseignements préparant à l'encadrement de personnes en difficulté.
- Un des parcours de master professionnel de FLE à Lyon 2 et à Paris 3 est orienté vers la formation de base : « Enseignement du français comme langue seconde et acquisition des compétences de lecture / écriture ».
- Le master professionnel « FLE / FLS (Français Langue Étrangère / Français Langue Seconde) » de Strasbourg 2 comprend des unités d'enseignement consacrées à l'alphabétisation et à la formation de base.

Les formations diplômantes ou certifiantes

sont accessibles aux étudiants relevant de la formation initiale, mais aussi aux salariés ou demandeurs d'emploi relevant de la Formation Continue. L'entrée est possible par le biais de la Validation d'Acquis Professionnels (VAP). Les diplômes peuvent être en totalité ou en partie délivrés par Validation d'Acquis de l'Expérience (VAE).

6. Voir en annexe 3, une première liste non exhaustive

Atouts & Limites

- L'offre est suffisamment variée pour que tous les intervenants, quel que soit leur niveau de formation initiale, puissent accéder à ces cursus.
- Les enseignements articulent apports théoriques et approches pratiques. Une mission professionnelle est le plus souvent confiée à l'étudiant lors du stage et donne lieu à rédaction d'un écrit long.
- Les dispositifs mixent les publics de formation initiale et de formation continue, créant ainsi un brassage dynamique. La formation permet aux étudiants de formation initiale de se confronter au monde professionnel de la formation de base et de l'insertion. Elle permet aux salariés déjà en poste des reconversions ou évolutions sur le lieu de travail. Pour tous, il y a reconnaissance institutionnelle des acquis par un diplôme ou titre de niveau III, II, ou I.
- Ces formations sont malheureusement coûteuses en investissement personnel. De longue durée, elles ne sont pas toujours compatibles avec l'occupation d'un poste de formateur à temps plein. Les congés de formation ne sont pas toujours accordés dans les organismes. La durée du stage pratique est parfois un handicap pour les salariés.
- On peut noter par ailleurs :
  - Un manque de lisibilité des offres parfois mal connues par les praticiens,
  - Une couverture nationale contrastée. Certaines régions ne sont pas représentées dans cette offre,
  - Les liens entre les universités et les milieux professionnels sont parfois distendus, les interactions entre les deux champs doivent être améliorées.

Gros plan 5

Le diplôme d'université de formateurs à la lutte contre l'illettrisme (DUFLI) université de Pau et des Pays d'Adour

Responsable : Jean-Luc Poueyto - jean-luc.poueyto@wanadoo.fr

Ce Diplôme Universitaire constitue une option supplémentaire de la licence professionnelle « Intervention Sociale - Métiers de la formation des jeunes et des adultes » proposée par l'Université de Pau et des Pays d'Adour (Responsable Pédagogique de la licence professionnelle : Frédérique Lerbet-Sereni, Professeur Sciences de l'Éducation). C'est le service de Formation Continue de l'Université qui gère ce Diplôme Universitaire, de niveau II.

Organisation de la formation

Les étudiants suivent l'option « Métier de la formation des adultes » de la licence professionnelle, qui fournit une culture générale en sciences humaines nécessaire à l'exercice des métiers de la relation et des savoirs professionnels relatifs à la formation d'adultes (9 unités d'enseignements pour un total de 380 h + un stage de 14 semaines).

Pour obtenir le DUFLI, les étudiants suivent un complément de formation de 90 h : 3 modules centrés sur l'anthropologie de l'écrit, la didactique de la langue écrite et la didactique des mathématiques.

Compétences visées

Aux compétences générales liées aux activités de formation d'adultes s'ajoutent des compétences spécifiques.
Par exemple :
- identifier les grandes fonctions de l'écrit ;
- caractériser les objets écrits et les supports ;
- construire des séquences de lecture / écriture à partir de supports ;
- analyser les difficultés des stagiaires ;
- élaborer des séquences à partir de la théorie des situations didactiques en mathématiques.

Publics visés

Ce sont des formateurs en exercice, des salariés en reconversion, des étudiants.
Accès possible avec Bac + 2 ou par VAP.

Métiers visés

Formateurs, coordinateurs, conseillers spécialisés dans la formation de base et l'insertion. Agents d'accueil et d'orientation...

Partenariats

Les organismes de formation de Région, certains OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés)...

Le DUFLI ne constitue qu'un exemple. Une liste d'autres formations diplômantes figure en annexe 3.

2ème modalité : les modules de formation courts

Cette modalité est bien représentée dans l'ensemble des offres de professionnalisation. Il s'agit d'outiller les intervenants sur le plan théorique et pratique en leur proposant des modules ciblés de formation. Les financements proviennent de sources différentes : DRTEFP, Conseil Régional, Contrat de Plan État - Région, OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé…), Fonds Social Européen, l'ACSE (Agence pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances…). Quelques entreprises mécènes participent au financement de la formation de bénévoles. Les dispositifs sont coordonnés et organisés par certaines institutions : Centres de Ressources Illettrisme (CRI) en lien avec les centres d'animation et de ressources régionaux (CARIF – CRAPT…) ; Centres Académiques de Formation Continue (CAFOC) ; services communs de formation continue des universités ; associations d'éducation populaire ; organismes spécialisés dans l'appui à la formation de base (par exemple : le CLP – Comité de Liaison pour la Promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion – ou les CLAP – Midi Pyrénées et Aquitaine – Centre de Ressources et de Liaison pour les Associations et Porteurs de Projets…). La Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) et les unités pédagogiques régionales de l'Administration pénitentiaire proposent également des actions pour les formateurs intervenant en milieu carcéral.

La modalité dominante est le module de quelques jours (2 à 5 jours bloqués sur une période ou répartis sur plusieurs périodes). Les savoirs envisagés sont d'ordre théorique ; ils portent sur les apprenants à connaître, le contexte des actions, les disciplines à enseigner, les aspects andragogiques (relatifs à la pédagogie des adultes) et didactiques… Sont aussi développés des savoirs pratiques. Par exemple : « Construire une séquence de formation en s'appuyant sur des documents authentiques », « Concevoir des protocoles de guidance », « Elaborer un parcours de formation en alternance en milieu professionnel »… Ces exemples sont extraits de divers programmes de formation de formateurs organisés par Ecrimed - Paris à la demande de DRTEFP, de CRI ou de Centres Régionaux de Ressources. Certains modules sont consacrés à la présentation de supports et d'outils d'apprentissage formalisés. Une autre modalité possible est la journée thématique de type conférence.

Certaines régions ont construit une offre durable et cohérente. Ainsi de 1991 à 2005 l'Espace Ressources Pédagogiques du Limousin et le Centre Ressources Illettrisme ont organisé **493** journées de formation de formateurs et **34** conférences !

Les formateurs de formateurs sont des universitaires, des consultants spécialisés, des chargés de mission. Les destinataires sont des formateurs, coordinateurs pédagogiques, salariés débutants ou expérimentés, mais aussi bénévoles. Certains modules ciblent un public large : enseignants, travailleurs sociaux, bibliothécaires… Des journées sont co-organisées avec des IUFM, par exemple les rendez-vous de l'Éducation à Montpellier.

Quelques exemples :

- L'Association Initiales à Chaumont en Champagne-Ardenne organise des modules de quelques jours réunissant formateurs, travailleurs sociaux, bénévoles associatifs, bibliothécaires sur les questions d'illettrisme. La mixité des intervenants permet d'agir en réseau, en complémentarité et en cohérence. Les modules mettent l'accent sur la nécessaire articulation des réponses en termes de formation et des réponses en termes culturels et sociaux.
  Contact : Edris Abdel Sayed, Initiales – Chaumont ; initiales2@wanadoo.fr
- La formation des bénévoles constitue un enjeu important. Les études de cas en Poitou Charentes (P. Riou - Chargé de mission régional ANLCI) et à Emmaüs Paris (Ibnou Diop) proposées dans le rapport sur la professionnalisation (2005) montrent l'intérêt d'une stratégie pérenne et globale. Mais les financements sont partiels et inégalement répartis sur le territoire. Certains CRI font alors appel à des aides dans le cadre du mécénat d'entreprises. Ainsi les CRI de l'Eure et Loir et du Loir et Cher, bénéficiant d'une subvention de Mécénat de la Fondation Orange allouée après expertise du dossier de demande, ont pu mettre en place en 2006, 8 journées de formation en Eure et Loir et 4 en Loir et Cher. Une quarantaine de bénévoles ont suivi ces journées consacrées à l'acquisition des mathématiques pour les personnes en situation d'illettrisme – à la pédagogique de la médiation - à la communication orale – à l'évaluation des stagiaires.
  Contact : cri41@wanadoo.fr – Isabelle Daumas

Bien d'autres exemples seraient à citer.

Atouts & Limites

- Les modules conjuguent des apports diversifiés et tiennent compte des dernières avancées des disciplines : psychologie, sociologie, sciences de l'éducation. L'évolution des thématiques depuis 20 ans est révélatrice de l'ouverture et de la richesse des éclairages.
- Ils permettent à des acteurs d'horizons différents de travailler ensemble et de croiser les regards.
- De formes et durées variables, ils tiennent compte des contraintes professionnelles des participants. Cette modalité exige moins d'investissement que les formations diplômantes.
- Ces modules constituent de véritables leviers pour des parcours plus complets de professionnalisation et représentent aussi des lieux de socialisation professionnelle, notamment pour les débutants qui entrent dans une communauté de travail par cette porte.

- Au chapitre des dérives ou limites, on notera une disparité de la qualité et de la quantité d'offres sur le territoire national, elle-même liée à une certaine disparité régionale des politiques de formation de base. Même si des progrès ont été faits pour délocaliser la formation hors de grandes agglomérations, persistent encore de nombreuses inégalités d'accès à cette formation. Une autre dérive concerne les journées consacrées à la présentation de supports et outils qui ressemblent parfois à des opérations « marketing » et à des recherches de « recettes magiques ». Cette tendance est moins présente depuis quelques années. Les modules sont très centrés sur les savoirs pratiques et théoriques, mais les savoirs de la pratique, les savoirs issus de l'expérience réussie sont assez peu pris en compte. Les activités de mise à plat de ces routines efficaces relèvent d'autres modalités.
- La principale limite de ces modules courts concerne l'adéquation aux besoins de formateurs, par définition très hétérogènes. Comment satisfaire l'ensemble des acteurs ? Comment s'adapter au turn-over des équipes ? Comment programmer un véritable parcours évolutif des mêmes personnes sur un temps long ? Certaines expériences visent l'amélioration de l'adéquation de l'offre de formation des formateurs, comme celle du Centre de ressources illettrisme régional Languedoc Roussillon (voir ci-dessous).

GROS PLAN 6

Un dispositif de co-construction d'une offre de formation de formateurs

Centre de ressources illettrisme régional - Languedoc Roussillon - 2006

Pour construire une offre répondant aux besoins explicites ou non formulés des acteurs, a été mis en place un dispositif léger de co-construction de modules, rassemblant une vingtaine de formateurs et trois formateurs de formateurs. **Quatre demi journées de travail** ont permis aux formateurs de formaliser leurs difficultés et leurs besoins. Des demandes précises concernant la formation à l'écrit ont émergé. Ce travail en amont a donné lieu à la conception négociée de **3 modules de 21 h** proposés par le SUFCO (Service Universitaire de Formation Continue de l'université de Montpellier). Ces modules, financés par le Conseil Régional, ont concerné la didactique de la lecture – écriture et de l'oral.

Les contraintes des salariés ont été prises en compte, puisque ces derniers participent à l'action pour partie sur le temps de travail. Le co-investissement salarié et organisme de formation est un avantage. Ce sont les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) qui financent les frais d'inscription des salariés. Pour les participants individuels, il y a une négociation possible du tarif.

Contact : Leïla Acherar – crir@cariflr.fr

3ème modalité : les collectifs de production et d'analyse

Ces collectifs associent des acteurs de la formation de base issus d'horizons et d'institutions différents. Des formes variées coexistent : du groupe d'échanges et d'analyse d'expériences à la véritable recherche-action. Mais, dans tous les cas, il est nécessaire qu'un cadre méthodologique soit posé, qu'il soit relatif à l'analyse, à la conception de supports, à la résolution de problèmes de la pratique. Il ne s'agit pas du simple groupe de témoignages ou de récits d'expériences. Le collectif est animé par une ou des personnes ressources (experts universitaires, praticiens-chercheurs) et travaille sur une durée longue (quelques mois, un an, voire deux).

Le modèle de développement des compétences sous-jacent est de type « socio constructiviste ». On apprend :
- en se confrontant à quelque chose à réaliser, à concevoir, à produire et en s'impliquant durablement ;
- en réalisant ces activités avec des pairs, mais aussi avec l'aide de personnes proposant un point de vue décentré ;
- en articulant savoirs pratiques et apports théoriques. Il y a place pour la formalisation des savoirs de la pratique, des savoirs issus de l'expérience réussie.
- en partant de problèmes vécus en situation.

Ces groupes portent des noms différents : groupe d'analyse réflexive, groupe d'analyse des pratiques, formation-action, groupe de conception, recherche-action... Ils débouchent la plupart du temps sur des productions écrites : fiches, grilles d'analyse, guides, référentiels, monographies...

Cette modalité est moins courante que la modalité du module de formation court. Les CRI, mais aussi d'autres instances, contribuent à la mise en place et/ou à l'animation de ces groupes avec des financements disparates (DRTEFP, Fonds européens, ex-Fasild...).

Quelques exemples :

- Conception d'un guide pour aborder la formation linguistique en entreprise. CLP - Fasild - 2005. **Site internet : www.clp.asso.fr**
  25 organismes de formation membres du CLP ont participé à un travail collectif qui s'est déroulé en plusieurs étapes : structuration du guide, présentation des expériences de chacun, choix des pratiques pertinentes à retenir. Même si le document final a été écrit par les animateurs, c'est l'ensemble du groupe qui a co-construit le guide. Les participants formateurs et responsables de formation ont eu l'occasion de se distancier par rapport à leurs pratiques, de les formaliser, de les confronter à d'autres. Par là, ils se sont professionnalisés. *Aborder la formation linguistique en contexte professionnel* – guide pour des pratiques pertinentes, CLP – FASILD, coord. Mariéla de Ferrari, 2005.
- Une formation-action, « Cadres et dirigeants d'organismes de formation » : aspects stratégiques. Nord Pas-de-Calais. Centre régional de ressources pédagogiques (C2RP) Lille. **Contact : kkaniecki@c2rp.fr.**
  Cet exemple est intéressant car il concerne les cadres et dirigeants d'organismes de formation, certains intervenant dans la formation de base et dans l'insertion. La formation-action de longue durée (5 ans : 2000-2005) a articulé des temps de mise

en échanges d'expériences, de suivis individuels et collectifs, des conférences, mais aussi des activités de production d'indicateurs et tableaux de bord. L'objet était l'amélioration de la qualité des organismes de formation et de leurs stratégies (capacité à analyser l'environnement de la formation professionnelle continue, capacité à formaliser un état des lieux de l'organisme, capacité à formaliser un projet cohérent de développement). Cette formation a été financée par le contrat de plan État / Région.

- Développement d'une « communauté de pratique » autour des usages des TIC en formation de base. CRI PACA. **Contact : franck.paca@illettrisme.org**
  Au début des années 2000, des groupes de travail thématiques portant sur les usages des technologies de l'information et de la communication (TIC) se sont mis en place dans la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur (PACA). Ils sont devenus peu à peu un espace de travail collaboratif au service des professionnels de la formation de base, permettant de mutualiser et capitaliser des expériences et questionnements autour des TIC. Une cinquantaine d'acteurs ont participé à ce collectif devenant progressivement une véritable «communauté de pratiques» réunie autour de productions et de partage de savoirs : réalisation d'un espace de travail collaboratif (iLLico) ; réalisation d'une fiche-guide ; production d'un ouvrage rassemblant des écrits de praticiens et d'experts. Cette expérience participe largement de la dynamique de professionnalisation d'intervenants (valorisation personnelle, reconnaissance d'une identité professionnelle, distanciation par l'écriture...). Production finale : *Usages des TIC en formation de base et en formation linguistique*, CRI PACA, coord. Franck Dantzer, 2007, p1-119.

Atouts & Limites

- Ces collectifs offrent une palette diversifiée de modalités de professionnalisation, applicables à tout acteur, quelle que soit sa fonction. Le développement des compétences s'y effectue de façon active par le questionnement, l'articulation dynamique de savoirs différents, la confrontation aux autres, le recours à une distanciation par l'écrit. Les démarches sont à l'opposé de démarches descendantes.
- Ces groupes sont efficaces à certaines conditions. Il faut l'implication des participants sur une longue durée. Il est nécessaire de mettre en place des méthodes de travail cohérentes et réfléchies afin de ne pas transformer ces groupes en simples lieux de témoignages. Ils associent le plus souvent des intervenants expérimentés et sont moins adaptés aux débutants.
- Au chapitre des critiques, nous noterons une faible visibilité de ces travaux qui restent assez confidentiels. La dissémination des savoirs produits pose problème, il n'y a pas toujours d'effets démultiplicateurs.
- La forme la plus élaborée, la recherche-action par exemple, est peu représentée dans le secteur de la formation de base. Trop peu d'universitaires s'intéressent à ce type de recherches.

Les recherches - actions

La recherche-action (RA), démarche de recherche possible dans le domaine des Sciences Humaines et Sociales, peut aussi être considérée comme un moyen de formation des acteurs y participant, dans la mesure où ils tentent de mieux comprendre la réalité pour la transformer.

Elle vise la production de connaissances, mais aussi la résolution de problèmes et le changement des pratiques. Cette approche offre un espace de travail collaboratif long, impliquant des acteurs volontaires : praticiens, chercheurs, praticiens-chercheurs. La problématisation d'une question issue du terrain, le croisement de connaissances de niveaux différents, y compris de connaissances théoriques, font de la recherche-action un moyen de développement des compétences de ceux qui s'y impliquent.

1. Le Centre de Ressources Illettrisme de Haute Normandie

a initié 3 recherches-actions :
- **1998-1999 :** «Dessine-moi un AFB» – accompagnement : F. Andrieux de l'Université de Strasbourg ;
- **2000-2002 :** «La démarche d'évaluation en formation» – accompagnement : Jean-Pierre Astolfi de l'Université de Rouen.
  Le groupe de recherche était constitué de 9 formateurs ayant l'expérience des Ateliers de Formation de Base (AFB), de deux chercheurs en Sciences de l'Education (Anne Jorro et Jean-Pierre Astolfi) et du responsable du Centre Ressources Illettrisme de Haute-Normandie (C. Delamare). Il s'agissait d'élaborer des questions issues de la pratique, de construire un cadre théorique adapté, d'élaborer des hypothèses de recherche et d'action, d'expérimenter des outils et démarches, d'analyser collectivement les résultats, tout cela autour de la question de l'évaluation des savoirs et compétences des stagiaires des AFB. Un document synthétise les phases et les résultats de la recherche-action : Groupe régional de lutte contre l'illettrisme Haute-Normandie, *Une démarche d' évaluation des apprentissages en AFB*, 2003, p1-66 et annexes.
- **En avril 2007,** un nouveau dispositif s'est mis en place, financé par le CRI (enveloppe DRTEFP) : recherche-action sur les profils orthographiques des personnes en situation d'illettrisme (accompagnateur universitaire : Claude Gruaz, travaillant dans la lignée des travaux de Nina Catach).

Une dizaine de formateurs expérimentés ayant déjà suivi une formation de formateurs sur ce point, se sont réunis pendant 7 journées (7 mois). Ils se proposent de s'outiller théoriquement pour analyser les erreurs orthographiques des stagiaires et produire des diagnostics linguistiques fins. Ils vont aussi mettre à l'épreuve la validité des cadres proposés.
Contact : Jean-Philippe Mercier - www.mireb-cria-hn.org

2. Le Centre de Ressources de Drôme-Ardèche,

a mis en place depuis 1990 un dispositif de recherche-action multipartenarial. Initialement un groupe s'est mobilisé autour de Jean Berbaum sur les questions d'apprentissage, puis un collectif associant d'autres chercheurs et des praticiens a poursuivi les travaux :

- *Apprendre avec des publics en difficultés,* GPLI, 1997
- *Lire, Ecrire, Apprendre, Développer, Energies et Ressources (LEADER).* Projet européen PIC 1998-2003. Thèmes : vers une formation rénovée des adultes – accueillir, orienter, accompagner.

De nombreux rapports ont été produits et les travaux ont alimenté les actions de formation des intervenants.
Contact : centre.ressources.26.07@wanadoo.fr

4ème modalité : les réseaux de travail en partenariat

La participation à des réseaux partenariaux est une modalité souple et ouverte de la professionnalisation. Elle participe à la mise en place d'une communauté s'accordant sur le sens de l'action, sur des règles et valeurs communes. Elle contribue aussi à l'autonomisation du corps professionnel. Le travail en réseau donne l'occasion aux acteurs de la formation de s'ouvrir à d'autres secteurs d'intervention (secteur culturel, social, économique...). Il permet de constituer dans un espace donné une force de réaction, de propositions face à certaines institutions. En même temps les participants y confrontent leurs points de vue, sont amenés à transformer leurs représentations et leurs avis, à sortir des idées reçues et à s'enrichir mutuellement.

La participation à ces réseaux est le plus souvent volontaire et varie selon le degré de disponibilité des personnes. Les formes de travail sont diversifiées : réunions conviviales, journées d'étude, soirées-débats...

La structuration de dispositifs territoriaux de formation de base (Ateliers de Formation de Base en Haute Normandie et Pays de Loire ; Ateliers de Savoirs de Base en Bretagne ; Réseau Lire dans le Nord - Pas-de-Calais ; Ateliers Permanents Locaux d'Individualisation des Savoirs en Poitou Charentes...) représente un contexte favorable à cette dynamique associant responsables de formation et formateurs, professionnels des services de l'emploi, de l'accueil et orientation, etc. Les Centres de Ressources Illettrisme jouent un rôle essentiel dans ce mode de professionnalisation des intervenants et des métiers. Internet peut être un outil favorisant la mise en réseau.

Quelques exemples :

- Réseau d'information et de professionnalisation via internet. Projet de site Internet communautaire de communication et d'information pour faciliter l'apprentissage du français à un public adulte peu ou pas scolarisé, non lecteur, non scripteur. Réseau ALPHA - Paris.
  En 2008 doit se mettre en place un site et un réseau d'information relatifs à la formation de base. Cette initiative est portée par le réseau ALPHA de Paris.
  Objectifs : créer un site communautaire à destination des apprenants, des prestataires de cours, des partenaires sociaux, des organismes institutionnels afin de relier les acteurs et de rendre ce secteur plus visible et plus professionnel. Chacun sera invité à participer au contenu du site, qui proposera des services de documentation et d'information.
  Contact : laurence.milon@gmail.com
- Les Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP).
  Depuis très longtemps les APP se sont organisés en réseau, que ce soit sur le plan régional ou sur le plan national avec l'appui de « Algora » et désormais la nouvelle association « APapp » qui devrait poursuivre cette mission d'animation du réseau. La densité de ce réseau (476 APP, 376 antennes géographiques, 40 antennes en milieu carcéral), et ses travaux dans le champ de l'innovation pédagogique ont permis le développement de la professionnalisation des formateurs impliqués.
  Contact : apapp@app.tm.fr

Atouts & Limites

- La participation à des réseaux spécialisés dans le domaine de la formation de base associe deux versants de la professionnalisation : le versant du développement des compétences des intervenants et le versant du développement d'une communauté professionnelle reconnue, partageant un noyau d'expertise. L'aspect convivial et humain du travail, la souplesse des modes d'engagement favorisent l'engagement des acteurs et contribuent à lutter contre leur isolement. Ouverts aux formateurs expérimentés et débutants, les réseaux sont l'occasion pour ces derniers de créer des liens socio-professionnels et de se confronter à des intervenants plus experts.
- On notera cependant que l'existence de ces réseaux est dépendante des dynamiques locales, de la nature des relations entre les opérateurs de formation, mais aussi de l'engagement, sinon du dévouement, de personnes qui portent les réseaux et les font vivre.

Gros plan 8

Le Forum Permanent des Pratiques de l'ANLCI

Chercher, trouver et faire connaître ce qui marche

Le Forum Permanent des Pratiques initié dès 2004 par l'ANLCI a pour objectif de développer des modes d'action efficaces pour prévenir et lutter contre l'illettrisme en créant un processus permanent de travail en réseau au niveau national et territorial. Il propose une dynamique collective organisée permettant aux praticiens impliqués de progresser ensemble et favorisant ainsi leur montée en compétence dans une démarche réflexive relative à leurs pratiques. Tous les champs de la prévention et la lutte contre l'illettrisme sont abordés : éducation, formation des adultes, monde du travail, culture, insertion, action sociale. Plusieurs thématiques liées au renforcement de la capacité des acteurs ont également été développées : développement des compétences des professionnels et des bénévoles, choix des démarches et outils d'apprentissage, usages des technologies de l'information et de la communication, mutualisation des ressources.

Il s'agit de chercher, de trouver, de partager les pratiques qui réussissent, de les faire connaître en mobilisant des participants d'horizons différents : réseaux des organismes de formation de base, des missions locales, de l'insertion par l'activité économique, de l'insertion des détenus, de la petite enfance, de l'éducation populaire, des entreprises, des partenaires sociaux, des organismes paritaires agréés. Au total près de 3000 participants ont pris part aux divers ateliers et rencontres. En cela, le Forum renvoie à la quatrième modalité de professionnalisation des acteurs, et constitue une tête de réseau de travail en partenariat.

Par ailleurs, la démarche participative du Forum a permis un retour collectif sur expériences à plusieurs niveaux entre praticiens, décideurs et experts, et la mise en réseau. Un regard critique sur les pratiques s'est avéré formateur pour les praticiens ayant participé aux groupes de production et leurs structures. Une montée en compétence, individuelle et collective, semble être observée : on apprend en formalisant l'action pour la rendre tranférable, en repérant les freins et leviers identifiés pour que chaque pratique réussisse. Il a permis la constitution de groupes de travail, de production et d'analyse de pratiques. En cela, il s'apparente aussi aux « collectifs de production et d'analyse » (troisième modalité).
Contact : elie.maroun@anlci.fr - Voir les publications et outils du Forum sur : www.anlci.gouv.fr

GROS PLAN 9

Le projet REMO (Région mobilisée contre l'illettrisme) - EQUAL, Fonds Social Européen Réseau du Nord Pas-de-Calais 2001 - 2005

Ce projet a fédéré l'ensemble des opérateurs de formation sur des objectifs communs prioritaires. Il s'agissait de rendre l'action plus efficiente et plus collective à travers la mobilisation de partenaires différents autour de chantiers de travail : une quarantaine d'organismes de formation du Nord Pas-de-Calais, le réseau Lire et Écrire Wallonie (Belgique), des structures de proximité, des entreprises, les services de l'emploi. Quatre chantiers ont rassemblé différents acteurs : l'accès des publics à la formation, les compétences transversales et l'accès à la VAE, les compétences en numératie, l'égalité Hommes Femmes. Le chantier « accès des publics » a comporté, un volet recherche sur l'engagement des populations en formation, un volet sur les TIC, un volet sur le maillage territorial.
La conception de documents variés a été suivie de phases d'expérimentation et de validation de ces écrits (valise pédagogique - guide méthodologique - rapports d'études...).

La participation des formateurs à ce type de réseau constitue un moyen de développement de compétences professionnelles. Non seulement REMO a permis la mise en place de modules spécifiques autour de thèmes précis, mais il a renforcé le réseau des opérateurs de formation et leur lien avec des partenaires incontournables sur un bassin d'emploi donné.
Contact : veberle@c2rp.fr

5ème modalité : l'autoformation et l'auto-documentation

Les intervenants améliorent leurs compétences grâce aux lectures, à la participation à des conférences ou colloques, à l'utilisation des ressources Internet. Le parcours de professionnalisation est décidé, construit par les sujets eux-mêmes. Les modalités sont informelles et autocentrées ; elles viennent enrichir un parcours plus classique de formation. L'intervenant choisit le lieu et le rythme de ses apprentissages. Il gère lui-même ses démarches d'auto-documentation.

La qualité et la quantité des ressources disponibles, quel que soit le média, constituent des variables clés de ce type de parcours. Les intervenants utilisent les centres de documentation, les centres de ressources spécialisés, les sites Internet et exploitent des supports spécifiques : bibliographies thématiques, résumés d'ouvrages, présentation de supports.

Des ressources en sciences de l'éducation, psychologie, sociologie font partie de l'ensemble des ressources pertinentes, de même que les ressources concernant la formation d'adultes : revues spécialisées, documents du Centre INFFO, sites...

Quelques exemples :

⇢ Les revues :

- *Actualité de la Formation Permanente*, édité par le Centre INFFO. Centre pour le Développement de l'Information sur la Formation Permanente. Rédacteur en chef : P. Gautier - Moulin Articles courts et très accessibles consacrés à des questions relatives à la formation d'adultes.
- *Éducation Permanente*. Dir. Guy Jobert : **educperm@wanadoo.fr.** Numéros thématiques faisant état à la fois de recherches et d'expériences concrètes en formation d'adultes.
- *Savoirs*. Revue internationale de recherche en éducation et formation des adultes. Directeur de publication : P. Carré, Université Paris 10, Ed. L'Harmattan. Une note de synthèse constitue l'ossature de chaque numéro. S'y ajoutent des articles faisant état de recherches.

• Exemples de notes de synthèse susceptibles d'intéresser des intervenants de la formation de base :

- J.P. Boutinet, *Que savons-nous sur cet adulte qui part en formation*, Savoirs n°4, 2004, p.12-49.
- V. Leclercq, *La formation de base : publics, dispositifs, pratiques*, Savoirs n°14, 2007, p.11-55.

• Exemples d'articles de recherche :

- V. Leclercq, *L' engagement en formation de base de publics adultes de faible niveau de scolarisation,* Savoirs n° 11, 2006, p. 89-106.
- N. Lavoie, J.Y. Lévesque, D. Lapointe, *Mieux comprendre les obstacles qui entravent le retour en formation des adultes peu scolarisés*, Savoirs n°13, 2007, p.65-7
- *Diversité* (Ville - École - Intégration). Sceren - CNDP - Service Culture Edition Ressources pour l'Éducation Nationale - Rédactrice en Chef : Marie Raynal - Revue centrée sur les questions de la politique de la ville, de l'école, de la formation d'adultes.
Site internet : www.sceren.fr

⇢ Le site Télé Formation Lecture. Université Paris 12 - Cned – IUFM Créteil. Ce site propose une façon de se former de façon autonome. Il est consacré aux notions et théories relatives à l'enseignement/apprentissage de la lecture/écriture. Il s'adresse surtout aux enseignants de formation initiale et aux étudiants. De nombreux experts ont collaboré à la rédaction des ressources. Deux des champs envisagés peuvent s'adresser aux intervenants de la formation de base :
- Difficultés et Handicap (« troubles », « prévention », « dyslexie »...)
- Français Langue Seconde (« Statut du français », « Apprendre le Français Langue Seconde »...)

Site internet : www.uvps.univ-paris5.fr/TFL/TFL.asp

⇢ Le site Téléformation et Savoirs pour la formation professionnelle proposé par l'AFPA. Ce site rassemble de nombreuses ressources : dossiers thématiques, fiches pédagogiques, exercices, tests, conférences en vidéos utiles pour les formateurs d'adultes. Certaines de ces ressources sont exploitables en formation de base : dossiers sur les discriminations, l'interculturel, l'illettrisme, l'alternance en entreprise, les difficultés d'apprentissage (fiches pour l'enseignement du français) documents en pédagogie des adultes...
Site internet : www.tfs.afpa.fr

⇢ Le site de l'ANLCI. Il propose outils, ressources, présentations de bonnes pratiques ainsi que les publications et travaux du Forum Permanent des Pratiques.
Site internet : www.anlci.gouv.fr

Atouts & Limites

Cette modalité est basée sur l'engagement de chacun dans un parcours évolutif, sur l'autonomisation, sur l'implication. La professionnalisation résulte du « savoir agir » et du « vouloir agir » des acteurs. Mais cela ne s'effectue que dans certaines conditions. Du côté des intervenants, il faut du temps, des capacités d'auto-direction, un certain volontarisme et surtout le sentiment qu'en retour cette responsabilisation sera reconnue et valorisée en termes de statuts et de salaires. Du côté de l'offre des ressources, il est nécessaire de proposer un panel diversifié au plus près des intervenants, d'accompagner les débutants dans ce processus d'autoformation. Où aller chercher l'information ? Que lire en priorité ? Comment effectuer le tri entre les divers documents qui circulent ? Comment éviter de s'y égarer ?

Gros plan 10

L'ouverture à l'international

Le secteur de la formation de base en France doit améliorer l'ouverture aux partenaires internationaux. Dans les démarches d'autoformation et d'auto-documentation, la recherche d'informations concernant les actions menées dans d'autres pays, les recherches produites, les réseaux existants est capitale.

1. Le projet TRAIN, Professionalization of Literacy and Basic Education,

est un projet de coopération européenne Grundtvig 1 (2006 - 2008) regroupant six partenaires : allemand, chypriote, irlandais, slovène, suisse et français (ANLCI). Il s'agit d'élaborer conjointement 5 modules de base de formation de formateurs, mais aussi de développer une culture commune autour des concepts, approches et pratiques concernant la professionnalisation des intervenants. Chaque pays prend en charge la conception et l'expérimentation d'un module qui donnera lieu à une évaluation. Une synthèse de contenus des modules sera diffusée en ligne dans les cinq langues des pays partenaires. **Sites internet : www.die-bonn.de/train et www.anlci.gouv.fr**

2. Dans le milieu francophone,

les publications de l'association belge Lire et Écrire sont à consulter, de même que celles des réseaux suisses et québécois.

Pour la Belgique

- Voir le site : www.lire-et-ecrire.be
- Voir la revue *Le Journal de l' Alpha* – Lire et Écrire Communauté Française. 2 A rue A. Dansaert – Bruxelles 1000 Exemple le n°157, Mars 2007. *Relations Familles - École. Alphabétisation familiale*

Pour la Suisse

- Voir le site : www.lire-et-ecrire.ch
- Voir la publication *L' illettrisme, quand l' écrit pose problème* – Rapport de tendance Centre Suisse de Coordination pour la Recherche en Éducation. Vanhooydonck Stéphanie, Grossenbacher Sylvia.

Pour le Québec et le Canada

- Voir la base de données du Répertoire Canadien des Recherches en Alphabétisation des Adultes en Français, RECRAF – http://alpha.cdeacf.ca/recraf Par exemple : *Douze ans de recherche en alphabétisation des adultes en français au Canada* – 1994-2005. RECRAF. 2006.

Conclusion

Ce guide a abordé la diversité des modes de développement des compétences professionnelles des intervenants impliqués dans la formation de base. Les formes de travail, les objectifs visés, les modalités organisationnelles sont multiples. La palette des possibles est large : formation à des savoirs théoriques, développement de stratégies transversales, travail de réflexion critique sur son métier et les valeurs sous-jacentes... Les formations alternent la plupart du temps théorie et pratique et laissent une place importante au partage des savoirs et à la confrontation.

Les intervenants peuvent choisir tel ou tel mode en fonction de leur trajectoire, de leurs besoins, de leurs contraintes. L'important est qu'ils puissent participer à ces travaux, mais aussi qu'ils puissent peser sur le choix des contenus et des types d'activités. Les responsables d'organismes contribuent de leur côté à la professionnalisation générale du secteur de la formation de base en diffusant largement les informations, en impulsant des dynamiques collectives, en participant aux réseaux locaux et nationaux. Les organisateurs et promoteurs des dispositifs de professionnalisation, par exemple les Centres de Ressources Illettrisme, participent largement à la construction de cette offre variée en proposant des formes innovantes, parfois mal connues, et en accompagnant les intervenants dans leurs parcours personnels. Il s'agit d'initier une dynamique permettant de faciliter la professionnalisation du secteur.

... Les organisateurs et promoteurs des dispositifs de professionnalisation participent largement à la construction de cette offre variée...

De leur côté les formateurs de formateurs (consultants, universitaires, chargés de mission) sont des « passeurs », faisant le lien entre les recherches menées et les difficultés rencontrées au quotidien par les praticiens. Enfin les instances de décision et de financement de la formation de base en France ont un rôle décisif à jouer dans la reconnaissance des efforts des structures et des personnels et dans le soutien au développement des compétences des intervenants. Ainsi la professionnalisation ne sera pas une incantation ou une injonction à sens unique.

... les instances de décision et de financement de la formation de base en France ont un rôle décisif à jouer...

Sans oublier que l'objectif est de permettre aux personnes confrontées à l'illettrisme de travailler avec des professionnels, salariés ou bénévoles, compétents, efficaces, et aux décideurs et financeurs de pouvoir mesurer les résultats obtenus.

Préconisations du groupe de travail national du Forum permanent des pratiques de l'ANLCI (2005)

Axe 1 - Affichage institutionnel et développement de moyens

- Reconnaissance du rôle social de ce métier. Dans le contexte actuel d'économie de la connaissance et de société cognitive, la formation des citoyens apparaît comme un enjeu de taille. « L'obligation de compétence » dans l'ensemble des sphères de la société donne à la formation de base des personnes les plus en difficultés un rôle central. Il s'agit autant de lutte contre l'illettrisme que de formation tout au long de la vie, pour tous (y compris ceux qui sont les plus éloignés de la formation).
- Reconnaissance de ce métier comme un métier à part entière, demandant des compétences spécifiques liées à la nature du public et des objectifs de formation.
- Reconnaissance de la nécessité de conditions de travail favorables : rétribution, respect des conventions collectives, non précarisation... Cet affichage peut aller jusqu'à inscrire un certain nombre de critères pour la sélection des organismes de formation dans les appels d'offres.
- Reconnaissance de la nécessité d'une formation initiale et continue des formateurs de qualité, multiforme et durable. Refus des « formations minute » qui feront des formateurs des « employés du savoir » (et non des « professionnels du savoir »), reproduisant des procédures fixées par d'autres.
- Reconnaissance du rôle des bénévoles dans un cadre définissant leurs modes d'intervention, leur complémentarité par rapport aux salariés, les formes de leur accompagnement et de leur suivi.
- Maintien et développement d'une offre de formation pérenne[1], en direction des publics en situation d'illettrisme (et/ou de faible niveau de qualification), globalisée pour l'ensemble des publics (et non segmentée selon les différents financeurs), qui permette l'existence même d'un corpus d'intervenants, pouvant envisager un avenir dans ce secteur, et, partant, le développement de leurs compétences.
- Reconnaissance et affichage de la place centrale de la professionnalisation des intervenants dans la dynamique de résorption de l'illettrisme en France. Explication des effets attendus en termes d'amélioration de l'offre de formation, en termes d'adaptation et d'efficacité.

Axe 2 - Incitation à la professionnalisation et accompagnement du processus

- Accompagnement des organismes de formation dans leur fonction de lieu de développement des compétences des formateurs et dans une démarche qualité. Il s'agit d'aider les organismes de formation à se transformer en lieux d'apprentissage continu pour les intervenants. Exemple : incitation forte pour laisser des plages horaires explicitement dédiées à cela pour faire fonctionner un véritable droit à la formation de formateurs, mais aussi pour créer des réseaux inter organismes et des partenariats orientés vers cet objectif... Il s'agit aussi d'utiliser le tutorat des formateurs novices par des experts (binômes). Le travail coopératif à l'intérieur des organismes et le travail en réseau inter-organismes sont à favoriser. Les Centres-Ressources-Illettrisme ont un rôle important à jouer sur cet axe, mais aussi d'autres accompagnateurs (Lieux-Ressources généralistes, CAFOC, Universités...), ainsi bien sûr que les financeurs. Certains critères pourraient être retenus pour l'octroi de subventions aux organismes, à compter que cet accompagnement existe.
- Accompagnement des formateurs dans la reconnaissance de leurs compétences. Un portfolio peut être mis en place permettant aux formateurs de formaliser leurs expériences et leurs savoirs professionnels. Ce document pourrait être officiel et estampillé ANLCI, avec une piste à explorer : la « labellisation ».
- Mise en place de formations de formateurs adaptées et accessibles en tout point du territoire, délocalisation de stages ou d'actions autres dans des régions non couvertes actuellement, démultiplication d'actions ayant fait leurs preuves. Il s'agit ici de faire en sorte que la professionnalisation des formateurs (salariés, bénévoles...) soit inscrite comme une priorité de la politique de formation des publics précaires (inscription dans les plans régionaux de développement de la formation par exemple) et se traduise par des plans concertés locaux laissant une place à des modes différents de développement des savoirs professionnels (pas seulement le module de formation de quelques jours). Mais il serait aussi utile d'étendre cette préconisation à d'autres acteurs (prescripteurs, professionnels de l'orientation, de l'emploi et de l'action sociale...).
- Incitation à l'évaluation des effets des différents modes de professionnalisation : études de cas dans certaines régions, études de cas sur des parcours individuels de professionnalisation qui montrent que les parcours peuvent être différents.

Axe 3 - Capitalisation et diffusion

- Diffusion des travaux existants concernant la formalisation des activités professionnelles et savoirs en jeu dans le métier de formateur. Il s'agit de stabiliser des repères concernant le « cœur du métier » et de rendre moins flous ses contours, tout en respectant la complexité et les variétés possibles des contextes de travail[2].
- Diffusion des productions, comme « la carte des savoirs », dans notre milieu professionnel. Cet outil peut utilement servir comme base de travail pour un éventuel « Référentiel de compétences », et comme repère intéressant pour l'ensemble des acteurs.
- Explication des différents modes possibles de développement des compétences des formateurs[3] : les stages classiques, mais aussi d'autres modes. Il s'agit de montrer les voies possibles d'une formation de formateur autodirigée donnant une place aux savoirs théoriques, pratiques, expérientiels, et passant par des formes différentes : échanges et analyse de pratiques, participation à des expérimentations partenariales locales, utilisation des centres documentaires, accès à Internet, co-production de documents d'ingénierie ou de formalisation de pratiques... Favoriser la diversité de ces modalités, en interactivité et en cohérence...
- Veille permanente sur l'offre de formation de formateur initiale et/ou continue, diplômante ou non diplômante, à recrutement national, et diffusion des propositions. Il s'agit de rendre lisible ces offres dans leur mode d'accès, leurs objectifs, les procédures de VAE pour les formations diplômantes... Les organismes de formation de formateurs, notamment les universités, doivent faire un effort pour faire connaître les nouveaux cursus : licences professionnelles par exemple. Concernant les offres territorialisées (régionales, départementales, voire locales) une capitalisation de l'information sur ces offres serait intéressante à effectuer pour une analyse comparative, afin d'en dégager les conditions d'émergence et de faisabilité, les thématiques et les modalités, les objectifs en terme de professionnalisation, et ainsi de fournir à l'ensemble de la communauté d'acteurs un panorama dont ils pourraient s'inspirer. Pour cet aspect, les Centres Ressources Illettrisme ont un rôle territorial important à jouer ; l'ANLCI a aussi un rôle de capitalisation nationale.

Axe 4 - Mutualisation et partage

- Meilleure articulation des politiques nationales et régionales de la lutte contre l'illettrisme et de la formation de base en matière de mutualisation des pratiques.
- Mise en place de dispositifs ou d'actions visant la création d'une communauté de formateurs : type Forum des Pratiques ou Université d'Eté, ou autres modalités à voir. Il s'agit de travailler à la constitution d'un sentiment d'appartenance à un corps professionnel spécifique.
- Mise en place de réseau de formateurs de formateurs. Les consultants, ingénieurs de formation, universitaires, ne se connaissent pas forcément et travaillent parfois de façon isolée. L'augmentation du nombre d'universitaires qui seront impliqués dans les licences professionnelles ou les DU rend nécessaire la mutualisation des expériences anciennes. Une dérive est possible : des universités proposeront des formations diplômantes sans connaissance du milieu des professionnels (et plus généralement du milieu des intervenants), et sans référence avec les expériences passées. La mise à jour permanente des informations est nécessaire : site de l'ANLCI.
- Participation à des réseaux larges concernant la formation continue : par exemple concernant les métiers de la formation (Exemple : le réseau TT Net du Centre INFFO...).

1. Inciter, par la voie réglementaire ou législative, à la mise en œuvre, dans toutes les régions et dans la proximité des territoires, d'une offre de formation stable et durable, précisée et évaluée.
2. Le rôle de l'accompagnement des apprentissages individuels doit être précisé. Si on postule qu'il y a évolution du métier d'enseignant, ou de formateur, sous ses formes canoniques vers une fonction de médiateur, accompagnateur, aide au développement de capacités d'apprendre, il faut montrer clairement en quoi consiste cette activité d'accompagnement.
3. Cf. pages 40 à 43 du rapport du groupe de travail national.

Carte des savoirs du formateur (expert) intervenant dans la lutte contre l'illettrisme

Annexe 2

Le cœur du métier

Le formateur s'adresse à un public particulier : adultes de faible niveau, peu ou faiblement insérés socialement et professionnellement, de faible capital scolaire et/ou culturel, mais pourtant détenteurs d'une expérience et de compétences.
Il agit dans un contexte socioculturel et économique donné.
Il a à transmettre des savoirs précis, savoirs de base de la communication orale et écrite, des mathématiques, de la logique, mais aussi des connaissances générales sur l'environnement.
Le formateur a à planifier l'intervention hors face à face pédagogique, il doit ensuite gérer les situations concrètes dans le temps réel de l'interaction pédagogique et il doit les analyser et les évaluer.

Les savoirs théoriques

Tendre vers une plus grande compétence, c'est augmenter et organiser un stock de connaissances théoriques concernant :

- **Pôle des savoirs et objectifs**
  - les disciplines à enseigner : communication orale ou écrite, mathématiques, logique…,
  - les programmes et curricula proposant une structuration, une progression ou hiérarchisation de ces objets à enseigner : connaissance des référentiels, des progressions possibles…
- **Pôle du contexte**
  - le contexte institutionnel et politique de la LCI en France (histoire, évolution, structuration de la formation de base), et les contextes socioéconomique, culturels, ainsi que les actions et dispositifs utiles, sur le plan local,
  - les recherches sur l'illettrisme (historique, sociologique, psychologique…), la terminologie,
  - le rôle des partenariats.
- **Pôle des publics apprenants**
  - les publics en situation d'illettrisme et leurs spécificités (parcours, profils sociologiques, parcours scolaires…),
  - la nature de leurs difficultés et l'origine possible,
  - les besoins, attentes, motifs d'engagement en formation,
  - les troubles de l'apprentissage.
- **Pôle de l'enseignement/formation et apprentissages**
  - l'apprentissage humain et particulièrement l'apprentissage adulte, dont les cas d'adultes présentant des troubles de l'apprentissage,
  - les processus de dynamique de groupe, l'animation d'un collectif,
  - les courants et modèles de la pédagogie des adultes (andragogie),
  - les courants et modèles spécifiques dans l'accompagnement de personnes en difficulté,
  - les modalités et enjeux de l'évaluation,
  - les méthodes, les techniques et supports possibles en formation d'adultes et plus particulièrement en formation d'adultes de faible niveau.

Commentaires

- Nous sommes proches de ce que l'on appelle souvent les **«savoirs déclaratifs»** (savoir que) et de ce qui est appelé les **«savoirs théoriques à et pour enseigner»**[1] : didactique, pédagogie, sciences de l'éducation, psychologie de l'apprentissage, psychologie cognitive…
- **Ces savoirs s'acquièrent** en dominante lors de formations universitaires centrées sur les métiers de la formation, lors de formations de formateurs de type conférences ou journées thématiques mais aussi par la lecture personnelle et la participation à des réseaux professionnels basés sur la circulation de ressources pratiques.

Les savoirs pratiques

Tendre vers une plus grande compétence, c'est développer des habiletés concrètes du «faire», c'est utiliser des procédures requises dans l'exercice du :

- **Pôle accueil**
  - conduite d'entretien d'accueil à l'entrée en formation,
  - présentation du projet de formation aux usagers,
  - explicitation des modalités de fonctionnement de l'organisme, des places et rôle de chaque partenaire.
- **Pôle positionnement**
  - réalisation d'un diagnostic des compétences de base du stagiaire,
  - recueil du projet professionnel du stagiaire,
  - prise d'indices pertinents (histoires de vie, stratégies de la personne…),
  - élaboration du parcours de formation.
- **Pôle accompagnement à l'apprentissage**
  - prise en compte des individualités et des environnements personnels,
  - suivi des apprentissages,
  - maintien de la mobilisation des stagiaires.
- **Pôle face à face pédagogique**
  - conception et conduite des séquences pédagogiques (formulation des objectifs, élaboration de scénarios, choix des techniques et supports pédagogiques…),
  - conception et adaptation de supports,
  - gestion de l'hétérogénéité des groupes (demande, profils, rythmes),
  - mise en œuvre des techniques pédagogiques,
  - mise en relation des pratiques concrètes avec les modèles pédagogiques de référence,
  - gestion d'un groupe d'apprentissage.
- **Pôle évaluation**
  - conception des supports d'évaluation des acquisitions,
  - interprétation des résultats et analyse des évolutions et des blocages,
  - mise en place de l'évaluation formative continue.

Commentaires

- Nous sommes proches de ce qu'on appelle les **«savoirs procéduraux»** (savoir comment) et de ce que l'on appelle **«savoirs pour la pratique»**[1].
- **Ces savoirs s'acquièrent** lors de formations longues ou de diplômes professionnels basés sur l'alternance, mais surtout par l'expérience professionnelle, les échanges entre pairs, l'accompagnement par des formateurs expérimentés, le suivi sur site.

Carte des savoirs du formateur (expert) intervenant dans la LCI (SUITE)

Les savoirs empiriques issus des expériences réussies

Tendre vers une plus grande compétence, c'est développer des savoirs d'expériences concrets et des canevas d'action :

- mise en place des routines efficaces, c'est à dire des schèmes d'actions stabilisés pour répondre à une catégorie de problèmes, des scénarios pratiques,
- développement des capacités d'improvisation et de gestion de l'imprévu,
- gestion de l'urgence,
- adaptation rapide aux diverses situations,
- mobilisation rapide de tel ou tel savoir pratique ou théorique, de façon adéquate et au bon moment,
- capacité de création et d'inventivité dans les situations pédagogiques.

Commentaires

- Nous sommes proches de ce qu'on appelle les **«savoirs conditionnels»** (savoir quand et où) et de ce qu'on appelle les **«savoirs de la pratique»**[1].
- **Ces savoirs s'acquièrent** par la pratique en situation. Leur prise de conscience et leur formalisation peuvent être favorisées par des formations de type : analyse de pratiques, recherche-action, observation mutuelle, échanges experts/novices, analyse réflexive...

La compétence du formateur

pourrait être considérée comme la mobilisation de ces savoirs, habiletés, attitudes au bon moment et à bon escient. Il s'agit donc de développer l'ensemble de ces ressources, d'augmenter la taille et la qualité du «réservoir»[2], mais aussi de développer la capacité à aller puiser dans ces ressources et à les assembler en cohérence. La compétence se développe sur la durée, les composantes se nourrissent les unes les autres.

Annexe 2

Carte des savoirs du formateur (expert) intervenant dans la LCI (SUITE)

Les attitudes et comportements

Tendre vers une plus grande compétence, c'est favoriser certaines attitudes centrées sur la relation humaine, la communication et la pensée critique :

- le souci des autres, la compréhension, l'empathie, le discernement dans l'écoute, l'ouverture à d'autres cultures ou modes de pensée,
- la remise en cause des idées reçues concernant l'illettrisme et les personnes illettrées,
- la décentration par rapport à ses propres valeurs et certitudes,
- l'adaptation permanente, la recherche continue, la créativité et l'inventivité, l'autonomie et l'exploitation des marges de manœuvres laissées dans l'exercice de la profession,
- le recul critique par rapport aux courants et supports quels qu'ils soient,
- la coopération et la collaboration avec ceux qui font le même métier,
- l'ouverture à d'autres domaines que ceux de la formation stricto sensu.

Commentaires

- Nous sommes proches de ce qui est appelé les **«savoir-être»**.
- **Ces attitudes se développent** par l'expérience, la confrontation permanente avec les stagiaires et les pairs, par les groupes d'échanges sur les pratiques, par des travaux basés sur la dynamique de groupe, etc.

NB. Certaines formations longues peuvent permettre d'agir aussi sur cette dimension

Il faut tenir compte des variables liées au statut du formateur, à l'organisation du travail dans l'organisme, à la structuration hiérarchique, au contexte territorial plus ou moins propice à la professionnalisation, dans le développement de cette compétence.

1. Marguerite Altet, *Les compétences de l'enseignant professionnel : entre savoirs, schèmes d'action et adaptation, le savoir analyser,* in Former des enseignants professionnels, L. Paquay et alii, De Boeck, 1998
2. Clermont Gauthier et alii, *Pour une théorie de la pédagogie*, Presses Université Laval, 1997

Liste non exhaustive des formations diplômantes de formateur en formation de base et lutte contre l'illettrisme

Université Lumière - Lyon 2

DU - « Didactique : illettrisme et analphabétisme » (DUDILA)

Objectifs : cette formation vise à développer une compétence d'intervention dans le secteur de l'illettrisme et l'analphabétisme, centrée sur les pratiques d'écrit par une réflexion coordonnant divers savoirs (psychologique, sociologique, linguistique et didactique) et une évaluation des mises en pratique adaptées à un public peu scolarisé.

Durée : 150 h de cours et 40 h de stage

Responsable / département
M. Jean-Yves LOQUEN
Institut de Psychologie
jean-yves.loquen@univ-lyon2.fr
5 avenue Pierre Mendès-France - CP 11
69676 BRON Cedex
Tél. 04 78 77 44 57

Université Paul Verlaine - Metz

MASTER Pro - Sciences du langage et Didactique des langues - spécialité « Acquisition, apprentissage et enseignement du français » - Parcours « Illettrisme et culture de l'écrit »

Objectifs : le parcours « Illettrisme et culture de l'écrit » a pour objectif principal de former des formateurs intervenant auprès de publics en difficulté face à l'écrit ; autre compétence visée : être capable de monter des dispositifs de formation continuée pour des travailleurs sociaux et des enseignants intervenant auprès de publics en difficulté face à l'écrit. Cette orientation professionnelle de formation initiale ou continue se justifie notamment par le fait que la société française connaît des problèmes en matière d'insertion sociale des publics en difficulté face à la culture de l'écrit.

Durée : 216 h d'enseignement et un stage

Responsable / département
Mme Caroline MASSERON
UFR Lettres & Langues
masseron@univ-metz.fr
Ile du Saulcy
57045 METZ Cedex 1
Tél. 03 87 31 59 32

Université d'Avignon en collaboration avec CRI PACA

Licence Pro - « Formateur d'adultes » - 2 unités d'enseignement sur la formation de base

Objectifs : préparer les formateurs à mobiliser les compétences et ressources nécessaires à la formation des publics ne maîtrisant pas les savoirs de base.

Durée : 4 modules de 6 jours

Responsable / département
M. Dominique REY
Service Formation continue et éducation permanente
dominique.rey@univ-avignon.fr
1 avenue St Jean
84000 AVIGNON
Tél. 04 32 74 32 22

Université de Bourgogne

Licence Pro - « Gestion des ressources humaines »
Spécialité : « formateur en milieu professionnel »
Option « illettrisme »

Objectifs : les compétences professionnelles visées sont principalement la construction, la mise en œuvre, la conduite et l'évaluation dans le cadre de la formation et de l'éducation. La formation comprend un module de spécialisation « Apprentissages Fondamentaux et lutte contre l'Illettrisme ».

Durée : 450h d'enseignement, 150h de projet tutoré et 420h de stage

Responsable / département
M. Jean-Michel BOUCHEIX
UFR Sciences Humaines - Pôle AAFE
jean-michel.boucheix@u-bourgogne.fr
Esplanade Erasme
21065 DIJON Cedex
Tél. 03 80 39 57 65

Université René Descartes - Paris V

Licence Pro - Formation de formateurs : « Développement des compétences de base et médiation des apprentissages »
DU - « Illettrismes et apprentissages »

Objectifs :
Licence Pro - Cet enseignement pluridisciplinaire se propose de former des formateurs - concepteurs pédagogiques, spécialistes du diagnostic des difficultés à l'écrit, capables de développer les compétences de base.
DU - Le diplôme vise à apporter une spécialisation dans l'intervention auprès des publics illettrés. Il propose une formation pluridisciplinaire qui s'inscrit en parcours dans la licence professionnelle (UE communes). Le programme comprend des bases théoriques, la connaissance des publics dits illettrés, des démarches de diagnostic des compétences et la connaissance d'outils spécifiques.

Durée : Licence Pro - Enseignement : 384h, projet tutoré : 144h, stage : 420h
DU : 270h et un stage de 30h

Responsable / département
Mme Dominique FREGOSI
Centre Universitaire des Saints-Pères
Centre de formation continue
dominique.fregosi@cfc.univ-paris5.fr
45 rue des Saint-Pères
75270 PARIS Cedex 06
Tél. 01 42 86 21 05 ou 22 48

Université de la Réunion

DU - « Prévention et lutte contre l'illettrisme »

Objectifs :
- Apporter une spécialisation aux enseignants, formateurs intervenants déjà ou ayant à intervenir auprès d'enfants ou d'adultes afin de prévenir ou de lutter contre l'illettrisme.
- Offrir les moyens d'une mise en place d'une dialectique théorique/pratique articulée autour d'une démarche de recherche action.
- Mettre en synergie des pratiques professionnelles différentes afin de permettre l'enrichissement des méthodes et techniques de prévention et de lutte contre l'illettrisme avec une meilleure prise en compte des pratiques sociales et culturelles de La Réunion.

Durée : 200 heures

Responsable / département
Michel LATCHOUMANIN
Faculté de Lettres et Sciences Humaines
michel.latchoumanin@univ-reunion.fr
15 ave René Cassin - BP 7551
97715 St DENIS Cedex
Tél. 02 62 93 85 85

Peuple & Culture - Collège Coopératif - Université Paris III

DHEPS - « Séminaire acteurs sociaux lecture-écriture »

Objectifs :
- Analyser son expérience sociale, le contexte et les enjeux dans lequel elle s'inscrit
- Articuler son expérience aux savoirs théoriques
- Apprendre l'usage des sciences humaines et la démarche de la recherche sur un terrain et un sujet de recherche en lien avec ses pratiques

Durée : 11 semaines

Responsable / département
Union Peuple et Culture
formation@peuple-et-culture.org
108 rue St Maur
75011 PARIS
Tél. 01 49 29 42 80

Université de Pau et des pays de l'Adour

DU - « Formation à la lutte contre l'illettrisme » (DUFLI), option Licence Pro « Intervention sociale - métiers de la formation des jeunes et des adultes »

Objectifs :
- Savoir analyser des besoins de formation et d'éducation et y répondre
- Savoir concevoir, mettre en œuvre, animer des actions pédagogiques
- Savoir analyser, critiquer, évaluer, réguler des actions de formation et d'éducation en fonction de finalités diverses
- Savoir résoudre des problèmes pédagogiques et éducatifs dans des environnements en fonction de finalités diverses
- Savoir s'insérer dans une équipe et contribuer à construire des projets locaux en fonction de projets plus globaux de développement

Durée : 420 h dont 110 h de projet tutoré et 14 semaines de stage

Responsable / département
M. Jean-Luc POUEYTO
Service Formation Continue (FORCO)
jean-luc.poueyto@wanadoo.fr
IFR - Rue Jules FERRY
64000 PAU
Tél. 05 59 32 87 62

Retrouvez cette liste et les liens directs vers les universités sur le site www.anlci.gouv.fr