

JOURNÉE DU RIFT LE 13 JUIN 2014

Résultat des deux Ateliers 3 :

Quels dispositifs pour l'entrée dans le métier de formateur d'adultes ?

Préoccupations principales

- Méconnaissance des différents domaines de travail et de ce que cela implique en termes de différentes activités de formation des adultes. Doutes sur le pouvoir d'agir du nouveau collaborateur.
- Sentiment de manque de compétences face aux exigences du monde professionnel. Doutes sur la légitimité dans un poste en interne et aussi en tant qu'externe à l'entreprise (stagiaires, indépendants, etc.)
- Difficulté à savoir comment trouver un poste et à le pérenniser. Comment faire le lien entre profil et emploi ? Quelles sont les concessions nécessaires ? Faut-il tout accepter pour obtenir/maintenir un stage ou un emploi ? Doutes sur la capacité à « se vendre » c'est-à-dire à présenter des arguments porteurs auprès d'un employeur potentiel. Quelle approche pour se faire connaître ?
- Manque de disponibilité et de collaboration des autres membres de l'équipe dans l'entreprise pour permettre au formateur junior d'entrer dans son poste. Difficulté à trouver des personnes de ressource, de soutien, de confiance.
- Comment identifier la place que les entreprises attribuent à la formation ? Parallèlement comment apprendre au mieux les valeurs de l'institution/l'entreprise ?
- Accessibilité à une communauté de pratique insuffisante.

Situation souhaitée

- Trouver un emploi qui corresponde à nos valeurs, qui permette de mettre en œuvre nos compétences, de travailler dans un esprit de coopération, de bénéficier de conditions agréables (espace de travail, rémunération) Être accueilli et intégré à l'équipe, dans l'idéal par un tuteur.
- La formation est l'objet d'une reconnaissance institutionnelle, elle est bien définie et le poste est défini également. Les compétences permettent de répondre aux objectifs professionnels et d'évoluer dans la fonction, ce qui amène à une estime de soi soutenant les capacités. Il y a un climat de sécurité psychologique (droit à l'erreur), un accès à des communautés de pratique, des partenaires de réflexion, de ressource. L'Université et l'entreprise collaborent plus fortement.
- On peut bénéficier de plus de stages, orientés sur la polyvalence du formateur, dans un domaine porteur d'apprentissage (même si le stage est « difficile »), et avoir l'occasion de réellement faire ses preuves dans une culture d'ouverture et de confiance.

Proposition / pistes / dispositifs pour lever les préoccupations et s'approcher de la situation souhaitée

Les participants ont proposé les pistes suivantes, qu'ils ont regroupées par thématique :

Démarche réflexive

- Prendre le temps nécessaire à la recherche d'un emploi répondant au souhait.

Intervision

- Etablir un forum pour poster des questions – réponses.
- Créer un groupe de partage de pratique à l'université et avec d'autres partenaires.

Réseaux constitués et accès facilité

- Adhérer à une association, avec un accueil spécifique et supervision des « Juniors ».
- Identifier les réseaux existants.
- Impulser des liens interinstitutionnels, cantons, pays, etc.
- Accompagner pour aider à constituer – développer - maintenir un réseau.
- Initier un réseau au sein de l'université et le formaliser.
- Liste de contact des ex-étudiants et le poste qu'ils occupent.
- Trouver un réseau d'entreprises pour faire des stages durant le cursus universitaire et extérieurement à ce dernier.
- Créer un « inventaire » des postes de FA et des possibilités d'emploi.

Information et événementiel

- Organiser des journées de présentation des métiers de la fonction formation (également un espace de réseautage)
- Développer un partenariat Université-ARFAD durant la formation.
- Avoir une meilleure information sur les offres d'Uni Emploi et leur disponibilité.

Accompagnement

- Organiser des conférences sur des « outils » de formation (ex. gestion de projet, etc.)
- ARFAD : établir un mentorat post-diplôme pour aider à l'entrée dans le monde du travail et la prise de poste.
- L'université offre un temps d'analyse de pratiques pour les formateurs juniors et favorise plus d'interactions avec les milieux professionnels.
- Création d'un portail offrant des projets professionnels d'entreprises pouvant déboucher sur des mandats d'accompagnement (hors stage)
- Solliciter des entreprises pour des sujets de mémoire « concrets, utiles » sur le marché du travail.
- Encourager les entreprises à avoir des médiateurs ou des praticiens-formateurs pour mieux intégrer les « Juniors » dans l'organisation.

Ajouts de cours

- Contenu de formation lié à la reconnaissance et à la validation de l'expérience.
- Formation plus importante pour se présenter dans le domaine de la FA et portfolio.
- Encouragement à la création d'entreprise.
- Avant le stage : comment s'acculturer et entrer dans l'entreprise.

Promotion vers l'extérieur

- Promouvoir la FA au sein de l'Université, auprès des pouvoirs publics, des associations.
- Faire valoir les travaux de recherche en FA auprès des employeurs potentiels
- Militer avec le monde associatif pour une rémunération à la hauteur du titre.
- Constituer une base de données par volée (CV, profil, etc.) qui soit accessibles pour les employeurs.