

UNE FORMATION : UN ENGAGEMENT !

Présenté par le Codef (Bernadette Guérin)

1. Source

Certain(e)s stagiaires se trouvent contraint(e)s à suivre une formation. Les participant(e)s à la formation n'en perçoivent donc pas toujours la plus-value. C'est pour soutenir leur ancrage en formation que le Codef a produit ce document.

2. Description

Il s'agit d'un formulaire simple comportant deux volets.

Le premier volet « En venant suivre une formation au Codef, je m'engage à... » permet au stagiaire de formuler un engagement à sa portée (réaliser des démarches, proposer des actions concrètes).

Le second volet propose au stagiaire de formuler 3 besoins (assortis d'un exemple concret) pour se sentir bien en formation.

Les apprenants remplissent le formulaire en début de formation.

3. Objectifs

Selon les termes du référentiel :

UF1 – Réaliser un bilan personnel et professionnel

- > Le/la stagiaire sera capable d'identifier les moteurs et les freins lui permettant d'investir à son rythme un projet de formation et/ou un projet professionnel, de se donner les moyens de le/s faire aboutir.
- > Etre capable d'exprimer ses valeurs, ses centres d'intérêts, ses leviers et freins.
- > Etre capable de prendre conscience de ce qui fait avancer, identifier ce qui peut initier le changement.

UF4 – Développer un projet professionnel ou de formation

- > La/le stagiaire sera capable de s'approprier les mécanismes de base du fonctionnement du monde du travail et de la formation pour y faire des choix et développer un projet professionnel à moyen et long terme.

- > Discerner les réalités du monde du travail et de la formation pour se positionner et affiner ses choix dans une perspective d'émancipation sociale et de développement personnel.

Selon le groupe de travail et la présentation :

- > Mobiliser la personne pour qu'elle soit actrice et maîtrise le processus de formation.
- > Clarifier le cadre et les objectifs de la formation.
- > Contractualiser et formaliser un engagement mutuel (le centre et la personne en formation).

4. Public

Tout public.

5. Matériel

Le document « Engagement_formation »

6. Analyse du groupe de travail



Vous sentez-vous acteur du processus ?

- ✓ La personne en formation exprime ses besoins et formule des propositions d'engagement.
- ✓ Le document est la propriété du stagiaire.
- ✓ Le document est classé dans la farde du stagiaire.

Y avez-vous trouvé quelque chose qui vous permette de vous mobiliser ?

- ✓ Pour certaines personnes, il s'agit sans doute de la première fois où elles peuvent exprimer une attente.
- ✓ Le travail sur ce document permet d'aboutir à un espace de réflexion soutenant la prise de décision.
- ✓ Il permet d'amorcer un travail collectif. Le centre et le participant à la formation s'engagent respectivement. La personne n'est pas seule à s'engager, il y a une forme de contractualisation de la démarche.



Portez-vous un regard positif sur votre parcours professionnel, formatif, personnel ?

- ✓ L'outil permet d'identifier les obstacles éventuels au parcours de formation.

Cet outil permet-il de vous considérer, vous valoriser, vous entendre à partir de là où vous vous trouvez ?

- ✓ La personne est considérée comme « experte » de son vécu et est donc reconnue en tant que telle.
- ✓ L'outil laisse une place à l'expression de la personne.



Cet outil vous permet-il de porter un regard analytique sur votre parcours ?

- ✓ Il permet de faire des liens avec des besoins non rencontrés auparavant.
- ✓ Il constitue en quelque sorte un exercice d'auto-évaluation.



Cet outil favorise-t-il le respect ? Est-il rassurant, sécurisant ?

- ✓ Il s'agit d'un outil de dialogue, la personne y met ce qu'elle souhaite.
- ✓ Il peut accompagner une charte de vie collective par exemple.



Cet outil ouvre-t-il le champ des possibles, des perspectives positives pour le futur ?

- ✓ Il permet d'identifier progressivement ses freins et forces.
- ✓ Il peut faire lien avec le concept de locus interne et externe¹.



Cet outil est-il conçu pour un public spécifique ?

- ✓ C'est un outil utile aux publics qui ont besoin de se découvrir des potentialités.
- ✓ C'est un outil qui permet à certaines personnes de s'autoriser à se donner la parole.



Cet outil s'appuie-t-il sur le groupe en tant que collectif et facilitateur ?

- ✓ Il s'agit d'une démarche individuelle. Il faut dès lors veiller à ce que cette dernière devienne collective (notamment lorsque l'on aborde les points de vigilance) pour que la personne ne porte pas le poids d'une mise en cause individuelle.

¹ Les personnes croyant que leur performance ou leur sort dépend surtout d'elles-mêmes ont un locus de contrôle dit « interne » ; celles persuadées du contraire (c'est-à-dire que l'issue est avant tout déterminée par des facteurs extérieurs, hors de leur influence) ont un locus de contrôle dit « externe ». Ces concepts sont utilisés dans la méthode ADVP (Activation du développement vocationnel et professionnel) démarche d'orientation professionnelle et personnelle originaire du Québec. Elle a été créée par Denis Pelletier, Charles Bujold et Gilles Noiseux en 1974.

- ✓ Cet outil individuel peut être exploité en collectif pour remettre la personne dans un contexte.
- ✓ Certains points de vigilance peuvent être débattus collectivement, cela permet de conscientiser le groupe à certaines difficultés mais aussi d'échanger sur des alternatives et des stratégies possibles.
- ✓ Cet échange collectif favorise les changements de positionnement (plus de tolérance ou d'empathie).
- ✓ Il faut cependant être attentif à ce que la personne ne soit pas incommodée par cette démarche collective en se trouvant par exemple en porte à faux avec son milieu, son environnement (conflit de loyauté)².

² Apprendre, s'ouvrir à d'autres visions, c'est parfois trahir les siens et ses racines. A qui s'identifier et quel savoir prendre, désirer, à qui être loyal ? Les personnes socio culturellement éloignées de la formation et de l'emploi connaissent cette tension plus ou moins consciente.