

ENGAGEMENT EN FORMATION

Présenté par Geneviève Languillier (AID La Calestienne)

1. Source

Outil conçu par Geneviève Languillier (AID La Calestienne) et Marie Rose Clinet (Flora)

2. Description

Cette animation autour des besoins, des attentes et de l'engagement en formation vient après l'activité sur le blason. Il s'agit d'élaborer avec les stagiaires un contrat d'engagement en formation qui tienne compte du caractère bilatéral d'un tel engagement :

- > > Quels sont les attentes des stagiaires/des formateurs par rapport à la formation ?
- > > Quelles sont les attentes qui pourront être satisfaites dans le cadre de la formation ?
- > > Quels sont les freins/les obstacles qui pourraient empêcher de réaliser le programme de formation en commun ?
- > > Quels sont les besoins des stagiaires/des formateurs pour se sentir bien dans le groupe et pouvoir y travailler ?
- > > Quelles sont les ressources dont dispose le groupe pour lever les freins/les obstacles et pour que chacun se sente bien dans le groupe et puisse y travailler ?
- > > Quel est l'engagement mutuel pris ?
- > > Quelles sont les sanctions prévues lorsque quelqu'un ne respecte pas cet engagement ?

Le formateur veille à ce que l'expression des attentes, des besoins et de l'engagement soit formulée à l'aide de phrases positives.

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 : relever ce qui, dans la formation, relève des « retombées personnelles », de la manière dont la personne investira la formation pour en faire quelque chose qui lui sera profitable.
- > Clarifier le cadre et les objectifs de la formation : distinguer ce que le formateur peut garantir comme apport de la formation et ce qui ne relèvera pas de la formation.
- > Contractualiser et formaliser un engagement mutuel (le centre et la personne en formation).

4. Public

Tout public.

5. Matériel

- > Des post-it
- > Des stylos
- > Un tableau
- > Des marqueurs
- > Le document d'engagement en formation à remplir

6. Analyse du groupe de travail



Vous sentez-vous acteur du processus ?

- ✓ Oui et c'est bien un aspect essentiel de cette activité. Les points sur lesquels l'engagement est pris doivent émaner de chaque participant et non être énoncés par le formateur.
- ✓ Oui, car l'activité permet de négocier et de discuter le cadre pour parvenir à une solution concertée.



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

- ✓ Oui, dans le fait de pouvoir s'exprimer sur ses besoins et de savoir s'ils seront rejoints dans le cadre de la formation



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

- ✓ Ce n'est pas l'objet de l'activité mais il peut en être un « effet collatéral » dans le fait de réfléchir au cadre/aux freins/aux besoins, etc.



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

- ✓ Le fait de permettre l'expression des besoins est sécurisant en soi.
- ✓ Le fait d'aborder la question de la sanction en cas de non-respect de l'engagement peut a contrario générer une certaine inquiétude, mais ce qui importe est que le stagiaire s'engage en connaissance de cause dans la formation.
- ✓ Il est sécurisant de s'entendre dire ce que la formation peut garantir en termes d'apports et ce qu'elle ne couvre pas. Cela permet de prendre une décision éclairée quant à l'engagement en formation.
- ✓ Prévoir, dans les règles que se donne le groupe, la possibilité d'un joker, d'une non-réponse, est rassurant. Cette solution du joker permet également au formateur de proposer une alternative au sabotage qui apparaît souvent lorsqu'un stagiaire se sent en difficulté par rapport à une activité.



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

- ✓ L'outil pose des perspectives positives pour le futur du groupe, pour que tout se passe pour le mieux collectivement. Mais il n'a pas pour objet d'ouvrir le champ des possibles à titre individuel.



Cet outil est-il conçu pour un public spécifique ?

- ✓ Cet outil est accessible à tout public. On peut tout de même souligner la nécessité de disposer d'un vocabulaire minimal pour comprendre les subtilités de la concertation. Il est important, pendant l'animation, de revenir à plusieurs reprises sur ce que signifie tel ou tel mot pour chaque participant car cette activité touche au champ des valeurs et celles-ci ne recouvrent pas du tout la même signification concrète pour tout le monde.



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

- ✓ L'outil ne peut être utilisé qu'en collectif.

A quel moment utiliser l'outil dans la formation ?

- ✓ Cet outil qui mène à définir l'engagement de chacun, stagiaire et formateur, dans le cadre de la formation, doit intervenir en début de formation.

Quels sont les points d'attention relevés pour l'utilisation de cet outil ?

- ✓ Le formateur doit veiller à ce que signifient concrètement pour chaque participant les termes sur lesquels il s'engage. La ponctualité, le respect, la bienveillance, la confidentialité, etc., n'ont pas nécessairement le même « contour » pour tout le monde. Ce temps de débat est absolument nécessaire et le formateur ne peut en faire l'économie.
- ✓ Le contrat d'engagement en formation n'est pas unilatéral. Il est important que cet aspect transparaisse dans la manière dont est menée cette activité. Les formateurs s'engagent au même titre que les stagiaires. C'est pourquoi il est important d'énoncer clairement ce à quoi le formateur ne peut s'engager et ce qui ne relève pas de la formation. Cela permet en outre d'objectiver les attentes et ce qui peut être apporté par la formation. Cela suppose que l'activité soit menée de telle manière qu'elle permette l'expression de toutes les attentes, qu'elles soient « légitimes » ou non, et que chacun puisse être clair sur ce qu'il peut garantir.
- ✓ La manière d'établir ce contrat d'engagement en formation doit permettre également de faire clairement la distinction entre le contrat FOREM et cet engagement.