

Formateur et Responsable de Formation

Rome K2102, K2111, K1502,

1 Le métier

Le métier : Formateur et Responsable de Formation



©Responsable formation CRpaca

Qu'il soit formateur ou responsable de formation : ce professionnel est un élément moteur dans le développement des compétences des personnes en emploi ou en insertion. Le formateur anime les actions de formation. Le responsable de formation organise l'ensemble des démarches qui permettront de les réaliser. Doué d'importantes capacités relationnelles, ce professionnel maîtrise les méthodes pédagogiques et les dispositifs de formation.

De multiples contextes de travail

Exercée généralement dans un organisme de formation ou dans un cabinet de conseil prestataire de service, sa fonction est parfois intégrée dans une entreprise de taille importante quel que soit son secteur d'activité. En tant que travailleur indépendant ou salarié vacataire, il est amené à travailler simultanément pour plusieurs de ces structures.

Des missions pédagogiques

Permettre l'acquisition de savoirs ou de savoir-faire liés à un métier, à une pratique professionnelle ou à des méthodes de travail, telle est la mission du formateur. Il accompagne les stagiaires dans leur apprentissage et évalue régulièrement l'état de leurs connaissances. Dans le cas de formation en alternance (apprentissage, par exemple), il assure la coordination avec les entreprises et soutient les stagiaires dans leurs démarches d'insertion professionnelle.

Des fonctions administratives

Par le biais d'entretiens, le formateur ou le responsable de formation participe au suivi d'itinéraire personnel de formation. En fonction des besoins individuels qu'il analyse et des orientations de son établissement, il prépare un programme ou un plan de formation annuel. Il prévoit le budget, organise le déroulement (calendrier, logistique...) et suit la réalisation des actions de formation. Chaque année, il produit des bilans pédagogiques et financiers ou remplit des déclarations administratives. L'animation d'une équipe de travail, le recrutement de collaborateurs ou le choix d'intervenants font souvent partie de ses responsabilités.

Un métier ouvert à la diversité

Les formations peuvent porter sur des connaissances techniques spécifiques : comptabilité, informatique, langue étrangère, conduite automobile... ; des enseignements généraux : savoirs de base, soutien scolaire... Elles concernent également des compétences liées aux comportements en entreprise : gestion de conflit, organisation du travail... Les personnes en formation peuvent avoir des statuts très variés : salariés, travailleurs indépendants, demandeurs d'emploi ou jeunes scolarisés. Enfin, le formateur intervient dans le cadre de stages collectifs, de cours individuels, sur poste de travail, à domicile ou même à distance.

Disponibilité et mobilité géographique

L'emploi du temps de ce professionnel, lié au rythme et aux contraintes des entreprises ou des personnes qui le sollicitent, exige de la disponibilité. Lorsque les lieux ou sessions de stages sont dispersés géographiquement, ses déplacements sont fréquents en particulier s'il travaille à son compte. Ses interventions s'effectuent soit en journées ou en vacances, soit en prestations. Le contexte dans lequel il exerce détermine les conditions de travail : les formateurs et les responsables de formation intégrés dans une entreprise ou un organisme public peuvent être plus sédentaires et avoir des horaires réguliers.

De l'autonomie dans les méthodes pédagogiques

La fonction de formateur suppose une relative autonomie dans le choix des techniques éducatives, des outils pédagogiques selon les publics. Cependant, l'action de formation comporte généralement pour le professionnel une part de face à face pédagogique, une part de préparation et un travail en équipe avec son organisme de formation et l'entreprise commanditaire.

Adaptation et inventivité

Ce professionnel est apte à écouter, à informer et à faire passer un message. Il sait également réguler les phénomènes de groupe et mettre en confiance ses interlocuteurs. Attentif aux besoins du public ou de l'entreprise, il ajuste ses contenus de formation ou sa façon d'animer à la demande. Il peut aussi proposer des actions « sur-mesure » et expérimenter de nouveaux contenus ou approches pédagogiques : tutorat, coaching.

Contribuer au développement de projets et de réseaux

La maîtrise de son domaine d'enseignement, du fonctionnement de l'entreprise, de son environnement socio-économique et des pratiques professionnelles du marché de la formation sont des connaissances indispensables au formateur. Il sait utiliser les équipements liés aux technologies de l'information et de la communication (TIC), les outils utiles à la gestion de projets et se tient informé des évolutions des ressources humaines et des méthodes pédagogiques. Le responsable de formation entretient quant à lui des relations professionnelles au cœur de sa structure, avec des partenaires extérieurs (organismes de formation, organisations institutionnelles, universités) et les mobilise autour de projets. Il négocie avec la direction et les représentants du personnel sur le contenu et le budget du plan de formation ; avec les organismes de formation dans le cadre de l'achat de prestations.

Approche humaine, financière et juridique

Il sait concilier les contraintes budgétaires avec l'évolution qualitative des ressources humaines. Vigilant sur les droits, les obligations des entreprises et des organismes de formation, il suit la réglementation des différents dispositifs : entretien professionnel, droit individuel à la formation (DIF), validation des acquis de l'expérience (VAE), contrat et période de professionnalisation, contrat d'apprentissage... Des connaissances sur les systèmes d'acteurs (Etat, collectivités territoriales, entreprises, etc.), leur rôle dans le financement de la formation, la validation des certifications (diplômes, titres professionnels, etc.), la reconnaissance des compétences et des qualifications, sont des atouts supplémentaires.

2 Le marché du travail

Sur quels postes débiter dans le métier ?

Assurer des missions courtes

Cette phase permet de mieux se familiariser au secteur de la formation : les contraintes du marché, les spécificités administratives, le mode de fonctionnement des organismes. Multiplier les vacances en début de carrière permet de se constituer un réseau relationnel pour créer sa propre activité ou se stabiliser dans l'emploi en tant que salarié permanent. C'est aussi souvent un préalable obligatoire avant d'accéder à un poste à responsabilités.

Occuper un poste d'assistant de formation

Placé sous l'autorité d'un responsable, ce professionnel débutant assure la gestion administrative quotidienne : saisie de données, transmission de déclarations aux organismes concernés, suivi des dossiers, mises à jour des procédures administratives et sociales... Il participe également à la conception et à la mise en oeuvre du plan de formation. Après plusieurs années d'expérience, il peut évoluer vers un poste de responsable.

Et demain ?

Permettre aux individus d'accéder à un premier niveau de qualification et de se préparer au mieux aux changements professionnels demeureront des enjeux forts pour les professionnels de la formation continue.

Des perspectives favorables à l'emploi qualifié

Selon les services du ministère de l'Emploi, 91 000 postes seraient à pourvoir d'ici 2015 pour les formateurs-recruteurs sur le plan national. La moitié constituerait des créations d'emploi pour répondre au besoin d'expertise des entreprises soumises aux mutations technologiques et économiques. L'autre moitié permettrait de remplacer les personnes expérimentées en fin de carrière professionnelle.

Vers une augmentation de la concurrence ?

En France comme en région, le nombre d'organismes de formation est en progression constante depuis plusieurs années. Les dispensateurs de formation pourraient avoir à faire face à un marché plus concurrentiel. Une tendance susceptible de s'accroître avec une libéralisation progressive des services dans le cadre juridique européen. Dans cet environnement, des compétences commerciales et de gestionnaire seront des atouts.

Une amplification de l'externalisation

Malgré un recours accru à la formation, les entreprises devraient continuer à fonctionner avec des équipes internes plutôt réduites, essentiellement chargées d'aspects stratégiques (choix des prestataires, évaluation...). L'animation, la gestion ou l'ingénierie de formation seraient alors de plus en plus externalisées vers des organismes de formation ou des cabinets de consultants spécialisés. Gérant une offre de service en croissance, ces structures se montreront plus accessibles aux jeunes diplômés.

Savoir s'adapter aux réformes du système de formation

Fruit de la négociation collective, la loi de 2004 portant sur « la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social » rénove en profondeur le cadre législatif de la formation professionnelle continue. D'autres réformes : transfert de compétences de l'Etat aux régions, modernisation du service public de l'emploi, transposition au niveau national des nouveaux programmes européens,... auront un impact sur les métiers du secteur. Les professionnels devront s'adapter aux divers changements en matière de financements publics et privés, de réglementation de l'activité et à l'évolution des dispositifs de formation.

Professionalisation et qualité : de nouvelles exigences

La finalité professionnelle, les impératifs de satisfaction et de résultats s'imposent désormais à la formation continue. Cela conduit à une articulation plus étroite des enseignements avec les activités économiques et sociales des formés, à un élargissement de l'accompagnement des stagiaires (aide à la construction de parcours de formation, à la recherche d'emploi durable) ainsi qu'à une meilleure prise en compte des critères d'évaluation et de qualité (normes, labels) dans la prestation de formation.

Individualisation des parcours et tutorat

Réduire les inégalités d'accès à la formation, faciliter la construction de parcours individuels et faire bénéficier les salariés de formations tout au long de leur vie professionnelle sont les objectifs des mesures créées depuis plusieurs années par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Les dispositifs tels que le DIF ou la VAE amplifient le phénomène de modularisation des formations c'est-à-dire des formations courtes personnalisées, des validations partielles de certification et des formations par unités capitalisables sur plusieurs mois ou années.

Parallèlement, les technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (TICE) sont de plus en plus mobilisées. Elles permettent un accès à la formation à distance et l'individualisation des apprentissages (formations ouvertes et à distance ou FOAD). Grâce à internet et aux multimédia, les cours peuvent désormais se réaliser en ligne (e-learning) de manière individuelle, en temps réel ou en différé, et en dehors de contraintes géographiques. Ces évolutions transforment le métier de formateur. Encadrer psychologiquement l'apprenant, le soutenir dans ses efforts d'apprentissage devient désormais aussi important pour le tuteur que la transmission de connaissances.

3 Evoluer

Je veux évoluer dans le métier ou dans le secteur professionnel.

Vers l'ingénierie de formation ou le conseil

Dans un cabinet spécialisé en ressources humaines, une entreprise ou un organisme de formation de taille importante, le formateur peut évoluer en intégrant des fonctions diversifiées telles que :

Concepteur ou ingénieur en formation

Sa mission : répondre à des appels d'offres des pouvoirs publics ou des entreprises. Après analyse du projet, il construit l'action de formation en choisissant les moyens humains, financiers, matériels et pédagogiques appropriés.

Responsable pédagogique

Le rôle de ce formateur : contribuer à la définition des domaines d'intervention de sa structure, organiser, animer les activités de son équipe, veiller à la réalisation des objectifs et à la qualité de la pédagogie.

Formateur consultant

Chargé de conseiller les entreprises sur leur politique de formation, le consultant les aide à optimiser l'organisation et le financement du plan de formation. Il analyse les situations de travail des salariés, propose et anime des formations adaptées à leurs besoins. Il peut assurer l'audit de formateurs.

Conseiller en formation

Ce professionnel informe, oriente et accompagne des salariés, des demandeurs d'emploi, des jeunes scolarisés dans un parcours individualisé de formation ou d'insertion. Il analyse leurs attentes, évalue les acquis, les niveaux et les potentialités.

En nombre plus limité que ceux de formateur, la plupart de ces postes ont tendance à se développer. Ils sont généralement accessibles après plusieurs années d'exercice. Des modules de formation professionnelle complémentaires peuvent faciliter ces évolutions.

Diriger ou créer un organisme de formation.

Au-delà des compétences pédagogiques, prendre la direction d'un organisme de formation exige une parfaite connaissance de la réglementation, des obligations vis-à-vis des clients et de l'administration : déclaration d'activité, convention de formation, bilan pédagogique et financier, règles comptables spécifiques. Viabiliser sa structure, face à la concurrence, impose également d'avoir un projet pédagogique solide pour mieux répondre aux appels d'offres, d'être à l'aise avec les démarches managériales et commerciales ainsi que de fidéliser les clients en développant des actions adaptées à leurs besoins.

Le moniteur de conduite peut quant à lui s'installer comme exploitant d'auto-école après trois ans d'expérience. Un agrément préfectoral est exigé. Pour devenir formateur d'enseignants de la conduite, il doit préparer le BAFM (brevet d'aptitude à la formation des moniteurs).

S'ouvrir au management des ressources humaines

Après plusieurs années d'exercice, un responsable de formation peut évoluer vers un poste de responsable des ressources humaines. Sa mission couvre alors l'ensemble des aspects liés au capital humain : gestion des emplois et du personnel (temps et conditions de travail, rémunération), analyse et développement des compétences, mise en oeuvre des recrutements et des parcours professionnels (mobilité, promotion)... Attentif aux stratégies économiques, aux besoins présents et à venir de son entreprise comme aux attentes des salariés, il applique la réglementation sociale et les procédures du droit du travail dont il suit l'évolution. Il assiste la direction ou le chef d'établissement dans le cadre des relations avec les représentants du personnel, les instances administratives et professionnelles.

Cette fiche a été produite par l'ORM PACA

