UFR Sciences de l'Homme et de la Société

Département des Sciences de l'éducation

Master 1 Sciences de l'éducation – F.O.A.D.

2015-2016

Dossier Exploratoire de Recherche

La prise en compte par le formateur de l'évolution de la motivation de l'apprenant.

PALLONE Estelle née BONNIN

Numéro étudiant : 21412475

Tuteur : Dominique WALLE

Remerciements

A l'issue de ce travail exploratoire de recherche et d'écriture, je tiens à remercier :

Dominique Walle qui m'a accompagnée et éclairée dans l'élaboration de mon dossier exploratoire de recherche,

Les managers, les formateurs ainsi que les stagiaires de l'Afpa,

Mes collègues de promotion du Master 1 des Sciences de l'éducation pour leur soutien et encouragements,

Mes proches et mes amis qui depuis bientôt quatre années de reprise d'études ne cessent de me soutenir et de m'accompagner.

Table des matières

Introduction : 6

Problématique : 8

Première partie : La formation professionnelle continue 10

1- Rappels historiques : 10

2- Le cadre légal et institutionnel : 11

2.1. Les missions du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social : 11

2.2. Les missions du ministère de l'éducation : 14

3- Le contexte de la formation de retour en emploi : 16

3.1. En France : 16

3.2. A l'Afpa : 16

Seconde partie : Le cadre théorique (revue de littérature). 18

1 - Qu'est-ce qu'un adulte en formation ? 18

2 - L'identité sociale et professionnelle : 19

3 - Les représentations mentales et représentations sociales : 20

4 - La motivation : 23

4.1. La théorie de l'autodétermination et le modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque : 24

4.2. Le modèle intégratif de Fenouillet : 29

4.3. L'auto – efficacité : (Bandura) 32

5 - La compétence : 34

Troisième partie : La question et la méthodologie de recherche 36

1- Le terrain d'enquête : 37

2- Les critères de choix des personnes interviewées :..... 37

3- L'échantillon :..... 37

4- Méthodologie qualitative :..... 38

4.1. Le guide d'entretien semi-directif et guide thématique : 38

4.2. Les entretiens :..... 40

5 – Présentation des données recueillies :..... 40

6 – Analyse du contenu de l'entretien:..... 48

Conclusion et perspectives :..... 51

Bibliographie :..... 53

Annexe 1 :..... 56

Annexe 2 :..... 68

Annexe 3 :..... 69

Annexe 4 :..... 70

Annexe 5 :..... 71

Annexe 6 :..... 80

Annexe 7 :..... 89

Annexe 8 :..... 94

Annexe 9 :..... 103

Introduction :

Le thème de ce dossier exploratoire de recherche provient d'une réflexion personnelle issue d'une expérience professionnelle de dix années. En effet, j'ai eu l'occasion d'animer des formations en tant que déléguée à l'information dans le cadre d'un travail de représentation. Cette expérience m'a permis d'orienter mon projet de formation en validant un diplôme universitaire de formateur d'adultes à l'université du Maine ainsi qu'une licence en Sciences de l'Education, à distance, à l'université de Mont Saint Aignan, afin de poursuivre en Master des Sciences de l'Education, en vue d'une poursuite en Master Ingénierie, Conseil et Formation.

J'ai eu l'occasion d'animer des formations à l'apprentissage d'une thérapeutique auprès de sages-femmes, médecins et spécialistes pendant dix ans. Ce sont les stages effectués en 2013 et 2014 au sein de l'Afpa en tant que formatrice d'adultes qui m'ont permis de me questionner quant aux positionnements motivationnels des stagiaires. J'ai pu reconnaître des traits communs, entre les stagiaires libéraux ou salariés et les stagiaires en reconversion. J'avais eu l'occasion à plusieurs reprises de constater que certains stagiaires ne mettaient pas en pratique ce qu'ils avaient appris. Très satisfaits de leur formation, ils continuaient à apprendre afin d'être toujours plus experts et participaient assidûment aux formations médicales continues proposées dans le cadre de cette thérapeutique, sans jamais mettre en pratique leur savoir. L'obtention d'un diplôme d'une thérapeutique spécifique qui s'inscrit dans une logique vocationnelle n'était pas la raison de leur engagement en formation. Etait-ce le plaisir d'apprendre, de partager son expertise entre pairs, mais aussi par exemple de vivre ce que Boutinet (1995) [1] appelle les sollicitations du temps présent ? Ce phénomène, je l'ai aussi rencontré chez des stagiaires en reconversion demandeurs d'emploi.

J'ai eu l'opportunité d'effectuer deux stages dans un centre de formation pour adultes dans le cadre de notre DU de formateur d'adultes de 2012 à 2014. Cette expérience m'a permis de me familiariser avec des adultes en reconversion. En effet,

[1] Boutinet, J.P. (1995), *Psychologie de la vie adulte,* Paris, PUF. p. 16-18

l'acte de formation en situation de reconversion, soulève souvent une remise en question, une crise identitaire, un manque de confiance en soi, des peurs archaïques.

Le choix de mon sujet est inspiré de mes expériences professionnelles antérieures ainsi que des périodes de stage en tant que formatrice d'adultes. J'ai recueilli les témoignages de stagiaires qui m'interpellent et me motivent à mieux comprendre la finalité recherchée d'une entrée en formation. En effet, ces stagiaires ont témoigné leur satisfaction quant à la qualité de la formation, malgré une représentation floue de leur employabilité. Ils expriment un réel contentement, une satisfaction mesurée, assumée, qui pour certains est synonyme de pause, de flottement en quelque sorte. Ces témoignages m'ont fortement interpelée et concourent à m'inciter à mieux saisir les besoins des individus qui entrent dans une démarche de formation et ainsi mieux percevoir leur motivation tout au long de leur formation.

Nous avons mené récemment un entretien exploratoire (annexe 1) au sein de l'AFPA afin de mieux définir notre terrain d'enquête. Depuis un an et demi la politique de gestion, ainsi que les dispositifs et les choix pédagogiques ont évolué sous les contraintes financières conditionnées par les appels d'offre et obtentions de marché. Ces nouvelles composantes de la formation constituent une approche du stagiaire différente. Nous allons prendre en compte ces aspects dans le cadre de notre questionnement.

Comment le formateur prend-il en compte l'évolution de la motivation chez le stagiaire ? Etude particulière d'une formation à l'Afpa.

Problématique :

L'engagement en formation dépend des enjeux institutionnels, des enjeux personnels ainsi que des enjeux professionnels. Le stagiaire demandeur d'emploi s'inscrit dans ce prisme en essayant d'y trouver une nouvelle identité professionnelle. Si notre question de départ était de comprendre pourquoi le stagiaire peut être pleinement satisfait d'une formation alors qu'il sait pertinemment que son employabilité reste incertaine, le processus de motivation intrinsèque expliqué par Carré nous apporte la réponse. Il nous est donc nécessaire de réorienter notre problématique. Le paradoxe soulevé par notre première question, nous amène à questionner l'évolution de la motivation du stagiaire tout au long de sa formation. Pourquoi peut-elle être en décalage avec les objectifs du centre de formation ? Quelles sont les dynamiques qui entrent en jeu ?

Nous ne savons pas si un organisme de formation prend en compte l'évolution de la motivation chez les adultes en formation. Nous connaissons de nombreuses théories sur la motivation en formation mais pas la prise en compte de leur évolution.

Nous aimerions savoir si ces évolutions, ces fluctuations de la motivation sont prises en compte ou non. L'amotivation ou l'élan motivationnel est-il pris en compte par le formateur et infère-il dans le contexte de la formation pour celui-ci?

Il peut parfois exister un décalage entre la motivation du stagiaire et celle du formateur. Nos recherches sur les écrits scientifiques n'ont pas apporté de réponses en ce qui concerne la formation d'adultes.

L'intérêt de ces travaux de recherche nous permettrait de comprendre ce phénomène et de mieux saisir l'évolution de la motivation chez le stagiaire et sa prise en compte par le formateur. Le centre de l'AFPA développe actuellement sa plateforme de formations à distance. Il serait certainement intéressant de comprendre et de repérer et de comprendre les décalages motivationnels s'ils existent, de comprendre si le formateur prend en compte ou non les évolutions de la motivation ou l'amotivation chez le stagiaire. Nous pourrions certainement comprendre le rôle du formateur. Les résultats d'enquêtes et entretiens, bien qu'il s'agisse d'un petit échantillon, pourraient nous éclairer sur une meilleure compréhension du rôle du formateur, notamment dans la perspective de travaux

d'études sur la formation à distance. Ils pourraient donner lieu à un travail réflexif de la part du formateur afin d'optimiser ce nouveau rôle de médiation. Ces travaux permettraient une meilleure connaissance d'un éventuel décalage entre les motivations des stagiaires et les motivations des formateurs. Mieux connaître ce phénomène permettrait une anticipation quant à l'usage des nouvelles plateformes de formation à distance. De ce fait, notre objet de recherche à mener pourrait évoluer vers l'étude de l'évolution de la motivation du stagiaire en formation à distance à l'AFPA.

Afin de répondre à notre questionnement nous allons dans un premier temps, effectuer un rappel historique de la formation professionnelle, présenter le cadre légal et institutionnel ainsi que le contexte de retour à l'emploi.

En deuxième partie nous questionnerons à travers les théories de la motivation de Fenouillet et Carré les raisons de l'engagement de l'adulte en formation et l'évolution de sa motivation ainsi que les compétences attendues d'un stagiaire en formation. Ensuite nous présenterons notre méthodologie de recueil de matériaux pour enfin procéder à une analyse.

Première partie : La formation professionnelle continue

1- Rappels historiques:

La formation professionnelle tout au long de la vie.

De l'éducation permanente à la formation tout au long de la vie :

Les corporations des compagnons du devoir signent le premier système de formation en lien avec l'activité professionnelle. Le premier rapport qui énonce la notion d'éducation permanente est rédigé par Condorcet en 1792. Il déclare : *« Nous avons observé que l'instruction ne devait pas abandonner les individus au moment où ils sortent de l'école, qu'elle devait embrasser tous les âges; et qu'il n'y en avait aucun où il ne fut plus utile et possible d'apprendre, et que cette seconde instruction est d'autant plus nécessaire, que celle de l'enfance a été resserrée dans des bornes plus étroites »*.[2]

La formation des adultes au XIXe siècle est consécutive au processus d'industrialisation française. En 1919 la « loi Astier » donne un cadre législatif à un enseignement professionnel pour les apprentis et à des cours de perfectionnement pour les ouvriers. La « Loi Debré » votée en 1959 vise la promotion sociale pour les moins diplômés. En 1963 les dispositifs FNE (Fond national de l'emploi) sont créés afin d'anticiper la reconversion des salariés menacés de licenciement. La loi du 16 juillet 1971 signe l'organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente. La formation professionnelle devient une « obligation nationale ». Les thématiques de développement de l'éducation permanente des années soixante- dix visaient le développement personnel, économique et social. Dans les années quatre-vingt-dix, le contexte est marqué par les notions de compétences, de flexibilité et d'employabilité. Il s'agissait alors de prévention économique et sociale afin de ne pas s'inscrire dans une logique d'exclusion. La crise commerciale internationale ainsi que l'innovation technique contraignent les entreprises à entrer dans une logique de professionnalisation et de rentabilisation. Les systèmes de formation en sont impactés et entrent dans une logique d'économie de services. En moins de trente ans nous sommes passés d'une

[2] Condorcet, (1792). Rapport sur l'organisation générale de l'Instruction publique. Récupéré le 23 février 2016 sur : http://www.senat.fr/rap/l03-1791/l03-17911.html

vision sociale de l'éducation permanente à une vision économique de la production de compétences en vue d'une employabilité (Carré et Fenouillet, 1999).[3]

Contexte socio-économique :

La formation et l'apprentissage tout au long de la vie s'inscrivent dans une nécessité économique et sociale européenne. Alheit et Dausien[4] (2005) soulignent l'importance du Mémorandum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, ratifié en mars 2000 à Lisbonne par la commission européenne. *« Pour faire face au changement rapide et au défi de l'âge de l'information et de la communication, nous devons nous assurer que les gens puissent retourner apprendre tout au long de leur vie. Nous ne pouvons pas compter sur une seule petite élite, quel que soit son haut degré d'éducation. En revanche, nous avons besoin de la créativité, de l'esprit d'entreprise et de l'instruction de tous. »* (Department for education and employment, 1998, p. 7).[5] Il nous semble important de souligner ce passage car aujourd'hui la formation tout au long de la vie s'inscrit dans une perspective internationale rattachée aux contraintes de la mondialisation en lien avec la compétitivité et l'employabilité.

2- Le cadre légal et institutionnel :

Deux ministères sont impliqués dans la gestion du retour à l'emploi, le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social[6] et le ministère de l'éducation.

2.1. Les missions du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social :

Les missions du ministère consistent à [7]:

[3] Carré et Fenouillet, Traité des sciences de la formation, p.
[4] Alheit , P. et Dausien, B. (2005). « Processus de formation et apprentissage tout au long de la vie », *L'orientation scolaire et professionnelle*. p.2
[5] *Ibid* p.3
[6] http://travail-emploi.gouv.fr/
[7] http://www.education.gouv.fr/cid217/la-formation-tout-au-long-de-la-vie.html

- orienter la politique de formation professionnelle continue dans une logique de sécurisation des parcours professionnels et d'accès à l'emploi

- proposer des évolutions législatives

- inciter à la concertation entre les partenaires sociaux

- intervenir dans le financement des organismes de formation d'adultes et participer au financement de la formation de publics tels que les migrants, personnes handicapées, détenus, etc.

Ce ministère est compétent « *pour la défense et la promotion de l'emploi, y compris la politique de retour à l'emploi, ainsi que pour la formation professionnelle des jeunes et des adultes* »[8]. Il a autorité sur la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP). Les actions de ce ministère sont relayées par les établissements publics à compétence nationale tels que l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et pôle emploi.

Le rapport d'activité de la DGEFP[9] mentionne trois axes d'actions. Le premier axe veille à assurer des trajectoires de qualité sur le marché du travail et sécuriser les parcours professionnels. L'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 19 octobre 2012 permet la mise en œuvre du contrat de génération qui vise à favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi tout en préservant l'emploi des séniors.

Le deuxième axe vise à offrir des solutions permettant de développer l'emploi et accompagner les mutations économiques. Il s'inscrit dans la réforme de la formation professionnelle[10]issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 14 décembre 2013. La loi du 5 mars 2014 de la loi n°2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale fait suite à cet ANI. Cette loi signe la mise la création du compte personnel de formation (CPF) ainsi que le

[8] Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation, de la Formation professionnelle et du Dialogue. Mise à jour 9 décembre 2015 http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/missions-du-ministere/#
[9] DGEFP. Consulté le 25 février 2016. P. 28-29, 42-43, 74-78. http://fr.calameo.com/read/0044789849f532af4ca66
[10] *Ibid.*

conseil en évolution professionnelle (CEP). Cette loi symbolise le droit à la formation tout au long de la vie.

Le CPF effectif depuis le 1er janvier 2015 est universel. Chaque actif se voit ouvrir un compte dès l'âge de 16 ans, les heures sont transférables, il permet d'accéder à une formation qualifiante et est financé par des prélèvements spécifiques. Ce compte est alimenté à raison de 24 heures par ans jusqu'à 120 heures puis de 12 heures par an jusqu'à 150 heures. A ce terme le compte formation peut-être abondé par les branches professionnelles, les régions, Pôle emploi ou les bénéficiaires. Ces mesures permettront d'accéder à des formations qualifiantes en vue d'une certification professionnelle.

Le CEP est un dispositif gratuit et personnalisé pour les personnes qui souhaitent établir un projet de reconversion, reprise ou création d'activité.

Cette refonte législative a eu pour conséquence une révision logistique des centres et organismes de formation. Désormais le compte le Compte Personnel de Formation (CPF) remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF). Il peut être ouvert indépendamment du statut du bénéficiaire, qu'il soit demandeur d'emploi, salarié ou apprenti. L'objectif est de faciliter l'accès à la formation qualifiante afin d'acquérir un socle de compétences.

Les formations éligibles au CPF devront être qualifiantes.

L'accès à la formation pour les demandeurs d'emplois s'opère sous trois formes, soient par l'intermédiaire de l'Etat, des régions, par le pôle emploi ou par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Depuis la promulgation de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie le 25 novembre 2009, les régions contractualisent avec l'Etat le plan de développement des formations professionnelles.

Les régions proposent des stages destinés aux jeunes ainsi qu'aux adultes. Pôle emploi offre des actions de formation préalables au recrutement (AFPR), des formations conventionnées, des formations avec aides individuelles à la formation (

AIF), ainsi que des préparations opérationnelles à l'emploi (POE) aussi déclinées sous la forme collective dénommée POEC.

L'Etat qui était le financeur majoritaire dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix à hauteur de 80 %, a laissé les régions gérer le coût pédagogique des entrées en formation pour les personnes en recherche d'emploi à hauteur de 50 %. En 2013 (annexe 3), la Direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques (DARES) indique deux nouvelles ressources de financement, les OPCA, ainsi que des financements classifiés comme autres qui correspondent aux financements personnels des stagiaires, de l'Agefip ou des départements.

La nouvelle loi de 2015 sur la formation avec la création du compte personnel de la formation (CPF) en remplacement du droit individuel à la formation (DIF) introduit en 2004 élargit le champ d'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi. En effet ceux-ci restent détenteurs des heures de formation cumulées même en situation de reconversion. Cette loi permet ainsi de débloquer les fonds de financement des OPCA. Cependant, en 2012 seulement 53 % des personnes de 18 ans à 64 ans déclarent avoir « entendu parler » du droit individuel à la formation (DIF), contre 35 % chez les demandeurs d'emploi qui pouvaient sous certaines conditions bénéficier du DIF[11].

Un compte internet est à disposition des salariés *moncompteformation.gouv.fr* afin qu'ils puissent connaître leurs droits et effectuer les démarches pour bénéficier de formation.

Le troisième axe vise à déployer, moderniser et territorialiser les politiques de l'emploi afin de simplifier l'accès aux mesures d'emploi et formation professionnelle au profit des entreprises et des bénéficiaires. L'objectif est d'homogénéiser les pratiques et de sécuriser la gestion des dossiers.[12]

2.2. Les missions du ministère de l'éducation :

[11] Insee. http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1468#inter1

[12] Travail-emploi.gouv. Mise à jour le 9 décembre 2016. Rapport d'activité de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).
http://fr.calameo.com/read/0044789849f532af4ca66

Les missions du ministère de l'éducation consistent à [13]:

- assurer une mission opérationnelle de formation continue des adultes conduite par des organismes publics et privés. Le site du ministère de l'éducation, dont la mise à jour date d'octobre 2014, mentionne que les organismes publics de formation assurent 20 % de l'activité de formation contre 80 % pour les organismes privés. Il faut prendre en compte le fait que les actions de formation peuvent être effectuées par les employeurs soit par un service interne ou un prestataire. Il est encore trop tôt pour avoir des données sur la nouvelle répartition des formations du secteur public et privé au vu de la réforme de 2014 sur la formation professionnelle entrée en application en janvier 2015.

Les principaux prestataires publics des actions de formation sont :

- Le GRETA qui est un groupement d'établissements publics locaux d'enseignement qui mutualisent leurs compétences et leurs moyens pour proposer des formations continues pour adultes.
- Les établissements du ministère de l'agriculture.
- Les services de formation continue des universités.
- Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam).
- Les associations.
- Les organismes parapublics tels que l'Association pour la formation professionnelle des adultes (Afpa), les chambres de commerce et les chambres de métiers.

Dans une logique de développement des compétences, l'éducation nationale permet aux adultes demandeurs d'emploi ainsi qu'aux salariés d'acquérir un diplôme à tout âge par le biais de la formation continue ou une validation des acquis.

- participer, sur le plan institutionnel, à la réflexion collective interministérielle de l'évolution de l'orientation et de la formation tout au long de la vie.

[13] Education.gouv. Mise à jour octobre 2014 http://www.education.gouv.fr/cid217/la-formation-tout-au-long-de-la-vie.html

3- Le contexte de la formation de retour en emploi :

3.1. En France :

Les chiffres des enquêtes de l'Insee annoncent qu'au deuxième trimestre 2012, près de 55 % des personnes âgées de 18 à 64 ans ont déclaré avoir participé à au moins une formation au cours de l'année écoulée, que ce soit pour une formation diplômante, d'une formation pour raisons professionnelles ou dans le cadre des loisirs. L'accès à la formation diminue fortement après 25 ans[14]. L'insee distingue les formations diplômantes des formations non diplômantes. Le taux d'accès annuel à la formation non diplômante reste relativement stable de 18 à 44 ans. Toutes formations confondues huit personnes sur dix, entre 18 et 44 ans, ont participé à au moins une formation contre une personne sur trois entre 55 et 64 ans.

Avant de nous intéresser plus précisément aux chiffres de l'enquête de l'Insee, nous allons nous intéresser à la définition du terme inactif. Les inactifs sont définis comme des personnes qui ne sont pas en emploi, ni au chômage : ce sont les jeunes de moins de quinze ans, étudiants, retraités, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacités de travailler. Dans le cadre de nos travaux de recherches nous nous intéresserons aux demandeurs d'emploi.

Les chiffres de l'enquête de l'Insee sur la formation des adultes en 2012 (annexe 2), montrent que 38,8 % des demandeurs d'emploi en France métropolitaine âgés de 25 à 64 ans ont participé à au moins une formation au cours des douze mois ayant précédé l'enquête.

3.2. A l'Afpa :

La Cour des comptes[15] a été saisie d'une enquête le 29 janvier 2013 sur l'association nationale professionnelle des adultes (AFPA). Le rapport examiné et approuvé le 29 novembre 2013 par la Cour des comptes mentionne des atouts sous-exploités pour former les demandeurs d'emploi. Le Cour des comptes recommande

[14] http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1468#inter1

[15] Cour des comptes. (2013). L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes. Décembre 2013. Paris. Consulté sur www.ccomptes.fr

de systématiser les analyses de marché nationales et régionales, d'améliorer la qualité de l'orientation et des prescriptions de formation destinés aux demandeurs d'emploi, d'adapter l'organisation des stages afin de renforcer la qualité des formations. L'entretien exploratoire effectué auprès d'un responsable de l'Afpa confirme cette dynamique, ils ont en effet, compte tenu des nouvelles offres de marché reconsidéré toutes leurs actions de formation.

Seconde partie : Le cadre théorique (revue de littérature).

1 - Qu'est-ce qu'un adulte en formation ?

Boutinet[16] pose la question du fondement des sciences de la formation avec pour objet, que penser la formation nécessite de penser l'adulte en continuel devenir, que la formation n'est pas de tous temps et de tous lieux, que la formation pour adultes est tout sauf permanente et continue, elle est soumise à la temporalité, que la formation non formelle et la formation informelle sont aussi à prendre en compte. Pour Boutinet, c'est à partir de ces savoirs que le champ des pratiques de la formation doit être élaboré, à partir d'un modèle interactif « pratique-théorique », un champ qui s'apparente à une co-construction. La constitution du champ scientifique pensé par Boutinet[17] nécessite la prise en compte de sept critères de compréhension. Dans le cadre de nos travaux de recherche nous allons plus particulièrement nous intéresser à ce qu'il dénomme les « *critères de compréhension de l'adulte et des moyens qu'il se donne ou qu'on lui donne pour organiser son avancée en âge eu égard aux exigences changeantes de son environnement ».*

Boutinet (2004)[18] nous met en garde quant à la nouvelle utopie du 20e siècle, celle de l'éducation permanente qui immerge les adultes de l'ère post-industrielle dans la formation. Boutinet questionne la vie adulte dans le champ de la formation en s'appuyant sur les travaux d'études scientifiques des sciences de l'éducation et des sciences sociales.

Nous devons nous intéresser à la signification du mot adulte en tant qu'adjectif et nom du latin *adultus* : *adolescere « grandir »* qui daterait de 1394. Jusqu'au XVIIe siècle le mot a plutôt la valeur que adolescent à de nos jours. Il est entré dans la langue courante au début de XIXe siècle. Au XXe siècle, adulte qualifie notamment la maturité psychique. On voit apparaître des emplois institutionnels tels, écoles

[16] Boutinet, J.P. (2007). Des sciences de la formation peuvent-elles exister et avec quelle spécificité épistémologique ? pp. 41-44

[17] *Ibid.*

[18] Boutinet, J.P. (2004). Que savons-nous sur cet adulte qui part en formation ? *Savoirs,* (4), p.11. *Récupéré le 16 décembre 2015 : http://www.cairn.info/revue-savoirs-2004-1-page-9.htm*

d'adultes, cours d'adultes, en 1835 (Rey, A. dir, p.40). Le mot formation quant à lui doit son origine au nom féminin forme emprunté au latin *forma « moule »*. Le mot formation est un emprunt au latin *formatio* et daterait de 1170. On parle de *formation des adultes* à partir de 1951, (Rey, A. dir. p.1383).

2 - L'identité sociale et professionnelle :

Il nous est nécessaire d'étudier la construction des identités sociales et professionnelles. En effet, nous nous intéressons aux stagiaires en reconversion demandeurs d'emploi.

Selon Dubar[19] la socialisation est un processus de construction, de déconstruction et de reconstruction d'identités dont chacun apprend à devenir acteur. Dubar [20]substitue le terme *« identités »* au terme *« formes identitaires ».* En effet tout s'articule autour d'une interprétation subjective d'une histoire personnelle évoluant dans une sphère interactionnelle en perpétuelle évolution. Dubar entend par forme identitaire *« une identité pour autrui »* construite dans un contexte d'action de processus relationnel et *« une identité pour soi »* fondée sur une trajectoire sociale émanant d'un processus biographique (annexe 4). Dubar[21] souligne que *« toutes les identités sont des appellations relatives à une époque historique et à un type de contexte social ».* En cela il considère que le terme identification serait plus à propos. Dubar[22] évoque l'importance des derniers travaux des thèses des derniers travaux de François de Singly qui évoque l'importance du *« Moi conjugal »* qui s'inscrit dans la construction du soi intime pour le préserver. Donc la sphère privée doit aussi être prise en compte dans nos travaux de recherche, sans que nous ayons la possibilité d'en faire une analyse et d'interpréter ces résultats. Ce *« Moi conjugal »* peut aussi être source d'incidences décisionnelles et motivationnelles. L'identité personnelle est marquée par l'identité pour autrui et l'identité pour soi. L'identité professionnelle est donc imprégnée du soi intime, même subjectif.

[19] Dubar, C. (2015). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Xème édition, Paris, Colin. p.10
[20] *Ibid.*
[21] *Ibid.* p.12
[22] *Ibid.* p.13

Dubar souligne que l'identité d'un être humain est devenue ce qu'il y a de plus précieux, *« la perte d'identité est synonyme d'aliénation, de souffrance, d'angoisse et de mort »* (Dubar, 2000, p.15). La perte d'un emploi est une souffrance, une atteinte à l'estime de soi, à l'identité professionnelle, à l'identité personnelle de l'individu. Sainsaulieu (2014) écrit : *« Autant que l'appartenance sociale, le parcours scolaire ou la formation, la vie au travail construit l'identité des individus ».*

Selon Parsons[23] la théorie de la socialisation implique l'action humaine fondée sur des buts, des situations structurées par des ressources, des normes et une motivation. Nous allons plus particulièrement nous intéresser à la motivation en tant qu'élément contributif de la socialisation.

Selon Dubar[24] la théorie du processus identitaire est très hétérogène de par la dualité entre l'identité pour autrui et l'identité pour soi. L'identité pour autrui est soumise à des actes d'attribution par les autres, les institutions par exemple. L'identité pour soi correspond à une incorporation de l'identité par les individus eux-mêmes, par ce qu'ils pensent être, elle est subjective.

La psychanalyse fait aussi partie de l'approche de l'identité personnelle, car d'identité résulte de ce que l'individu a vécu dès son enfance. Elle participe en cela au processus identitaire biographique. L'acte le plus important pour l'identité sociale de l'individu est l'entrée sur le marché du travail, elle signe la construction d'une identité professionnelle.

La perte d'un emploi entraîne une perte d'identité professionnelle ainsi qu'une perte identitaire relationnelle. Cette situation motive souvent l'entrée en formation pour l'apprentissage d'un nouveau métier.

3 - Les représentations mentales et représentations sociales :

[23] *Ibid.* p.50
[24] *Ibid.* p.105-106

Les représentations mentales se construisent dès l'enfance, elles sont liées à la formation de schèmes de perception d'images de concepts que l'individu a encodés. Les représentations mentales des individus sont conscientes ou inconscientes, issues d'images, de concepts, de la mémoire et d'émotions. Elles sont structurées selon des lois qui lui sont propres.

Le concept de zone proximale de développement de Vygotsky (1934) démontre l'importance de la relation sociale. En effet Vygostky considère que le développement s'effectue par le langage. La zone proximale de développement permet à l'individu de dépasser ses compétences actuelles. L'intériorisation des procédures par le biais des interactions sociales vécues avec le médiateur par l'individu en phase d'apprentissage permet ainsi lors de la prochaine étape de fonctionner de façon autonome (Tomeh, 2016[25]). Dans *Pensée et langage*, Vygotsky[26] constate que *« l'enfant résout plus facilement les problèmes proches de son niveau de développement, au-delà la difficulté augmente et enfin devient insurmontable même en collaboration. La possibilité plus ou moins grande qu'à l'enfant de passer de ce qu'il sait faire tout seul à ce qu'il sait faire en collaboration avec quelqu'un est précisément le symptôme le plus notable qui caractérise la dynamique de son développement et de la réussite de son activité intellectuelle. Elle coïncide entièrement avec sa zone prochaine de développement »*. Chez l'enfant les concepts généraux apparaissent avant des concepts particuliers. Vygotsky[27] donne pour exemple le mot « fleur » et le mot « rose ». Le concept fleur subsistera longtemps à côté du concept rose avant qu'un nouveau système de concepts prenne forme.

Chaque domaine de connaissances possède sa structure et il est important de donner l'opportunité à l'apprenant d'en prendre conscience. La méthode inductive s'inscrit dans cette démarche cognitive que Bruner préconise en pédagogie. La relation de tutelle par étayage de Bruner est très proche de la zone proximale de développement de Vygostsky. L'étayage consiste à impliquer le stagiaire, l'orienter

[25] Tomeh, B. (2016). La notion de représentation sociale et les modèles psychosociaux centrés sur les processus psychologiques du récepteur face à un message. *Cours de Master 1 CNED Psychologie de l'éducation*. Université de Rouen. CNED. p.59
[26] Vygotsky, L. (1997). *Pensée et langage*. 3ème édition, Paris, La Dispute. p. 353
[27] *Ibid.* p 321

vers un but à atteindre, lui donner des indices quant à la tâche à réaliser, l'encourager et l'aider spécifiquement afin d'éviter toute résignation. L'étayage a pour objectif la démonstration ou la présentation de modèle sans que la solution finale ne soit communiquée. Bruner[28] (1997) écrit « *L'apprenti doit être capable de reconnaître une solution d'une classe déterminée de problèmes avant d'être capable lui-même de produire les démarches qui y conduisent sans aide* ». Ce processus inscrit le formateur dans une démarche d'activité métacognitive à travers un feedback qui lui permet de s'adapter au stagiaire.

Les représentations permettent à l'individu de traiter un grand nombre d'informations et ainsi d'aborder plus facilement ce qui lui est inconnu en le réinterprétant. Les représentations sont un ensemble de connaissances ou de croyances, encodés en mémoire que l'on peut extraire et manipuler mentalement. Selon Ehrlich (1985) [29] la représentation mentale est structurée par le langage. Elle émane de l'activité mentale du sujet par une dynamique interlocutoire des échanges verbaux.

Durkheim distingue les représentations individuelles des représentations collectives (Tomeh)[30]. Selon Abric (1984)[31] les représentations sociales sont construites autour d'un noyau central, autour duquel selon Flament (1993)[32] le système périphérique assure trois fonctions principales. La première permet des prises de position instantanées. Ce sont des conduites liées à la personnalisation de la représentation signant l'approbation. La seconde assure la protection du noyau central nommé *« pare-chocs »* par Flament. La troisième fonction correspond à la loi du moindre effort, le système périphérique s'adapte et absorbe ainsi les conflits. De cet ensemble d'opérations mentales dépendent les invariants structuraux qui

---

[28] Daguet, H. Piperini, M.C. Thouroude, L. (2014). Bruner, le rôle de l'interaction dans le développement de l'enfant. *Cours de L3 CNED Psychologie de l'éducation*. Université de Rouen. CNED. Chapitre 5. p.52-58

[29] Tomeh, B. (2016). La notion de représentation sociale et les modèles psychosociaux centrés sur les processus psychologiques du récepteur face à un message. *Cours de Master 1 CNED Psychologie de l'éducation*. Université de Rouen. CNED. p.60

[30] Tomeh, B. (2016). La notion de représentation sociale et les modèles psychosociaux centrés sur les processus psychologiques du récepteur face à un message. *Cours de Master 1 CNED Psychologie de l'éducation*. Université de Rouen. CNED. Pp 61-63.

[31] *Ibid.*

[32] Ibid.

émanent du noyau central et assurent ce que Abric nomme la fonction génératrice et la fonction organisatrice. La fonction génératrice crée ou transforme la signification de la représentation. La fonction organisatrice stabilise la représentation. Si les éléments de la représentation sont proches du noyau central la signification de la représentation est rapidement concrétisée. Les représentations très éloignées du noyau central donnent lieu à des jugements, des stéréotypes ou des croyances. Le noyau central permet de résister aux changements. Jodelet (1989)[33] souligne l'importance du processus cognitif et social des représentations sociales. En effet, les représentations sociales permettent le développement individuel et collectif en forgeant de nouvelles représentations. En effet, ceci est aussi démontré par Moscovici[34], qui dans une enquête a montré les interprétations très différentes de la psychanalyse, faites par les presses communiste et catholique.

4 - La motivation :

Le dictionnaire historique de la langue française définit le nom motivation comme le substantif de motif emprunté au latin *motivus* « relatif au mouvement » de *movere,* (Rey, 2012)[35]

Selon Vallerand et Thill (1993)[36] *« le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement »*.

Fenouillet (2012)[37] nous met en garde en posant le postulat qu'il n'y a pas de théorie à même de rendre compte de l'ensemble des phénomènes dit motivationnels.

Dans sa note de synthèse, Fenouillet[38] évoque la notion d'engagement dans le processus motivationnel.

---

[33] *Ibid.*
[34] Isambert, F.A.(1961) Moscovici Serge, La psychanalyse, son image et son public. *Revue française de sociologie*, 2-4. pp. 328-330. http://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1961_num_2_4_5992
[35] Rey, A. dir. (2012). *Dictionnaire historique de la langue française.* Paris, Le Robert. p. 2167
[36] Fenouillet, F. (2012). *La motivation.* 2ème édition, Paris, Dunod. p. 19
[37] *Ibid*. p. 8
[38] Fenouillet, F. (2011). « La place du concept de motivation en formation pour adulte », *Savoirs* 2011/1 (n° 25), p. 9-46. DOI 10.3917/savo.025.0009

4.1. La théorie de l'autodétermination et le modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque :

Le concept de la motivation peut être défini d'après R. Vallerand et E. Thill (1993)[39], comme *« un construit hypothétique censé décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement »*. Les forces externes et internes entrent en lien avec les motivations intrinsèques et extrinsèques. Les motivations intrinsèques consistent à se faire plaisir tandis que les motivations extrinsèques entrent dans une logique de but à atteindre.

Les motifs d'entrée en formation[40] à orientation intrinsèque sont :

- Motif épistémique : Le stagiaire s'est engagé pour apprendre, acquérir de nouveaux savoirs pour le plaisir.
- Motif socio-affectif : Le stagiaire recherche des contacts dans le but de renforcer ou créer des liens sociaux.
- Motif hédonique : Le stagiaire s'est inscrit parce que les conditions de la formation vont lui permettre par exemple de découvrir une machine qu'il a toujours rêvé d'utiliser.

Les motifs d'entrée en formation[41] à orientation extrinsèque sont :

- Motif économique : Le stagiaire participe pour des raisons financières, afin de percevoir ses allocations chômage.
- Motif prescrit : Le stagiaire s'est engagé sous la contrainte d'une demande d'un hiérarchique ou d'une tierce personne.
- Motif dérivatif : Le stagiaire recherche une échappatoire à sa vie professionnelle, familiale ou sociale.
- Motif opératoire professionnel : Le stagiaire s'inscrit afin d'acquérir des compétences nécessaires à son activité, afin de s'adapter à de nouvelles techniques.

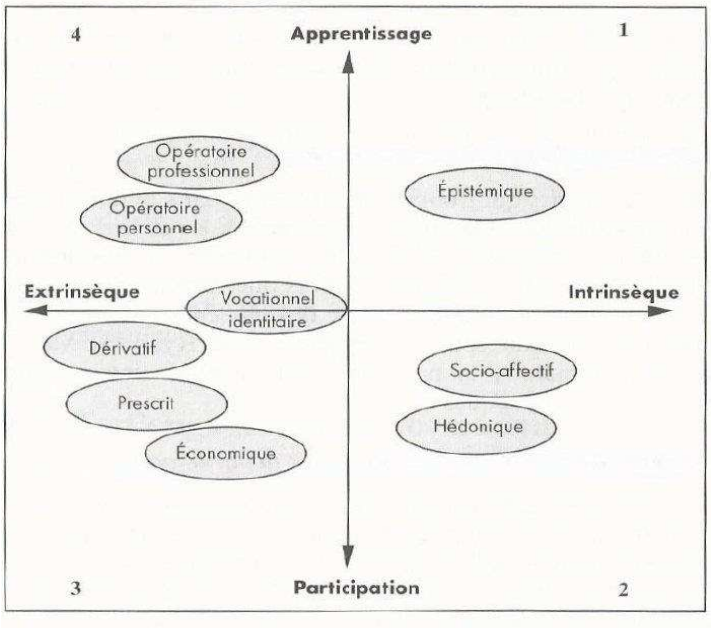
[39] Carré, P. et Caspar, P. (1999). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris, Dunod. p.268
[40] *Ibid.* pp. 281-284
[41] *Ibid.* pp. 281-284

- Motif opératoire personnel : Le stagiaire vient acquérir des compétences qui ne sont pas en lien avec le champ professionnel. Cela peut être une formation de cours de cuisine par exemple.

- Motif identitaire : Le stagiaire recherche une reconnaissance symbolique par l'acquisition de compétences, d'un titre, d'un niveau de qualification ou le maintien d'un statut social.

- Motif vocationnel : Le stagiaire s'inscrit dans l'acquisition de compétence en vue de l'obtention d'un emploi ou de sa préservation. Les stagiaires que nous allons rencontrer devraient majoritairement s'inscrire dans cette dynamique.

Cette conception est dérivée des travaux de Houle qui dès 1961 propose de différencier l'orientation extrinsèque de l'orientation intrinsèque de la motivation à la formation en proposant un cadre avec une orientation vers l'apprentissage et une orientation vers la participation.



Quatre orientations et dix motifs d'engagement en formation (Carré)[42].

Carré définit Vallerand et Thill comme les fondateurs du champ scientifique de la motivation.

[42] Carré, P. et Caspar, P. (1999). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris, Dunod. p. 282

Selon Vallerand et Blanchard (1998)[43]les conséquences motivationnelles sont principalement de nature cognitive, affective et comportementale.

La TAD[44] (théorie de l'autodétermination) de Deci et Ryan (2000) est issue d'un mouvement de la fin des années 1950 et du début des années 1960 appelé approche organismique. Elle est fondée sur un triptyque de besoins innés. Il s'agit des besoins de compétences, d'autonomie et d'appartenance sociale indispensables à l'engagement de l'individu. La TAD repose donc sur la catégorie conceptuelle de besoins psychologiques et concerne trois concepts théoriques :

-**Le besoin de compétence** : Il correspond pour l'individu au sentiment d'interagir efficacement avec son environnement lorsqu'il peut utiliser ses capacités. Ce concept théorique est proche de la motivation d'effectance de White (1959). Pour White[45] la motivation d'effectance est un besoin intrinsèque de traiter l'environnement. Le néologisme effectance a été conservé plutôt que traduit par efficacité. Le comportement est réalisé pour le sentiment d'efficacité qu'il procure. Cependant Bandura[46]souligne que White n'a pas produit de théorie de la motivation d'effectance car ses travaux n'ont pu confirmer si les individus sont poussés par une motivation de compétence pour faire l'action ou motivés par des résultats anticipés.

- **Le besoin de relations sociales** : Il est lié au sentiment d'appartenance à d'autres individus, à un groupe. Il est sécurisant et donne le sentiment d'unité.

- **Le besoin d'autodétermination** directement liée à l'autonomie qui consiste à agir par intérêt en fonction de ses valeurs. Il donne le sentiment à l'individu d'être à l'origine de ses actions, de ses choix. *« L'inverse de l'autodétermination serait la conformité ou la défiance en tant que réactions aux actions des autres ».*[47]

-Le modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque à travers la TAD (Vallerand, 1997 ; Vallerand et Ratelle, 2002) : une dynamique motivationnelle.

---

[43] *Ibid*. p. 62
[44] Carré, P. et Fenouillet, F. (2009). *Traité de psychologie de la motivation.* Paris, Dunod. p.50
[45] Bandura, A. (2007). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle.* 2ième édition, 2010. Bruxelles, De Boeck. pp. 27-30
[46] *Ibid*.
[47] Carré, P. et Caspar, P. (1999). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris, Dunod. p. 279

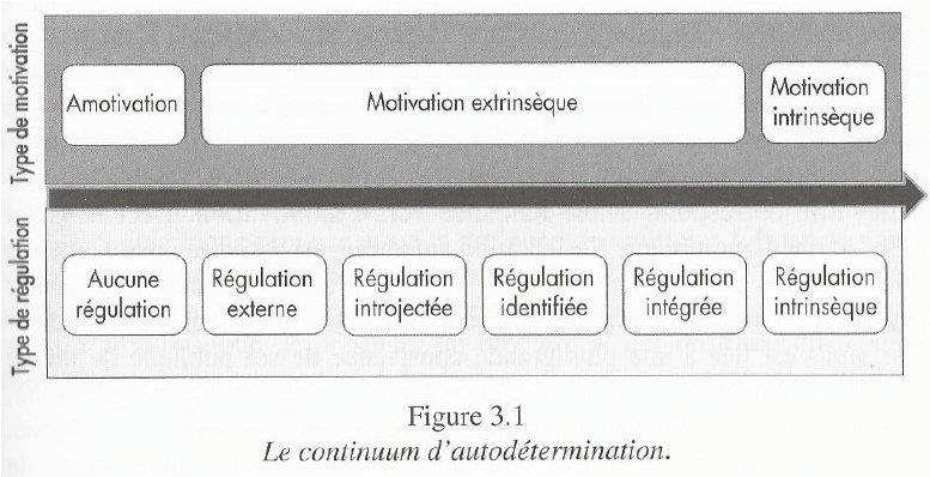


Figure 3.1
Le continuum d'autodétermination.

Schéma à recadrer,redresser, légender page 53. Traité de psychologie de la motivation.

Le continuum d'autodétermination de Deci et Ryan (1985) qui pose le postulat d'une évolution de l'amotivation à la motivation intrinsèque est issu dans un premier temps des travaux de Harlow (1950)[48]. Ces travaux de recherche sur le singe rhésus ont démontré que la motivation du singe progresse vers une motivation intrinsèque après plusieurs exercices successifs sans que ceux-ci n'aient été récompensés. Une autre étude a démontré que si l'animal est récompensé, sa motivation intrinsèque en est réduite. Deci (1971)[49], étudie la motivation intrinsèque chez l'homme en proposant des problèmes de puzzles auprès de deux groupes en y intégrant en fin d'expérience une phase de libre choix. Cette étude révèlera une perte d'intérêt pour l'exercice lors de la période de libre choix. Toute forme de récompense diminue la motivation intrinsèque car l'individu devient l'instrument de la récompense et le contraint dans sa liberté d'action. *« La limitation temporelle, l'évaluation, la surveillance, la limitation du choix, la compétition, l'implication par l'égo »*[50]sont des contraintes qui diminue la motivation intrinsèque. Cependant Bandura[51]souligne que les études de Deci et Ryan ont démontré que les récompenses augmentent l'intérêt quand elles informent sur la compétence. L'évaluation des stagiaires au centre de l'Afpa s'effectue par l'intermédiaire de grilles de compétences. Ces compétences

[48] Fenouillet, F. (2012). *La motivation.* Paris, Dunod. p.80
[49] *Ibid.* p.80-81
[50] *Ibid*. p.81
[51] Bandura, A. (2007). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle.* 2ième édition, 2010. Bruxelles, De Boeck. p.336

sont mentionnées dans le référentiel de l'Afpa nommé REAC (référentiel emploi activités et compétences). Lors des évaluations les compétences sont considérées comme acquises, en cours d'acquisition, à acquérir. Ces évaluations ne donnent pas lieu à l'attribution de notes. L'absence de notation répond en cela à l'observation de Deci et Ryan.

- La régulation externe : Le stagiaire agit uniquement dans le but d'obtenir une récompense afin d'éviter une sanction.
- La régulation introjectée : Le stagiaire ressent des pressions internes. Le stagiaire va travailler pour éviter de se sentir coupable.
- La régulation identifiée : Le stagiaire effectue des activités non pas parce qu'elles l'intéressent mais parce qu'elles lui semblent importantes pour son avenir. C'est le cas du stagiaire qui apprend une activité qu'il n'aime pas, par exemple, renseigner une banque de données de prix de référence pour une affaire de menuiserie indispensable à sa future activité.
- La régulation intégrée : les activités du stagiaire s'inscrivent dans la réalisation de soi. Il peut s'agir de s'inscrire dans une activité éco-responsable.

Le modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque :

Les travaux de recherche sur les processus et théories de la motivation ouvrent de nouvelles perspectives. Fenouillet propose une approche intégrative des théories de la motivation avec pour modèle ce qu'il dénomme comme étant les sept clefs de la motivation fondés sur l'origine psychologique, le motif, l'anticipation, le choix, la stratégie, le comportement et le résultat. La clef de voute de cette approche repose sur une ensemble de motivations qui interagissent entre elles mais sont aussi fonctions d'une homéostasie, de facteurs psychologiques et philosophiques tributaires d'une systémique qui repose sur un paradigme motivationnelle (extrinsèque/ intrinsèque). Plus précisément, le modèle intégratif motivationnel repose sur la volition consécutive à une décision par anticipation qui est fonction du motif et de ses facteurs attenants (Fenouillet, dans le *Traité de psychologie de la motivation* (2009, p. 331).

Afin de mieux comprendre les phénomènes de la motivation, Fenouillet[52] propose un modèle intégratif composé de six ensembles conceptuels que nous allons détailler ci- dessous :

4.2. Le modèle intégratif de Fenouillet :

- Ensemble conceptuel motif : il est déterminé par les motifs primaires et les motifs secondaires.

Les motifs primaires englobent les instincts et les besoins. Ils correspondent à un besoin de préservation de la vie ainsi qu'aux besoins physiologiques. Ils s'appuient sur les notions de *drive* et de manque. Comme le mentionne Maslow[53] (1943), *« la satisfaction devient un concept plus important que celui de carence pour expliquer théoriquement la motivation, une fois que l'organisme est délivré de la domination plus ou moins relative du besoin physiologique, cela permet l'émergence d'autres objectifs plus ou moins sociaux ».*

Les motifs secondaires sont issus des travaux de la psychologie cognitive. Douze formes de motifs y sont déclinées. Ces motifs secondaires se différencient des motifs primaires d'une part parce que l'origine psychologique du comportement ne s'explique pas systématiquement et parce que des facteurs de l'environnement peuvent en être l'origine. De ces douze catégories conceptuelles nous retiendrons celles du but, de l'intérêt et de l'émotion car elles ont une transversalité avec les théories motivationnelles de Deci et Ryan.

La catégorie conceptuelle de « but » permet aux individus de définir, les plans, les stratégies et les objets à mettre en œuvre afin d'atteindre celui-ci. Les travaux de Dweck et Legget[54] (1988) démontrent que les individus en situation d'études s'inscrivent soit dans une logique de but à atteindre, soit dans une logique d'apprentissage. Celle-ci est fonction de leurs croyances envers l'intelligence. Si les individus ont une conception fixiste de l'intelligence, ils s'inscriront dans un but de performance, s'ils la considèrent comme incrémentale, ils rechercheront principalement l'apprentissage.

---

[52] Fenouillet, F. (2016). *Les théories de la motivation.* 2ème édition, Paris, Dunod. p.15-64
[53] *Ibid*. p.23
[54] *Ibid*. p. 28

La catégorie conceptuelle d' *« intérêt »* s'inscrit dans les modèles motivationnels de Deci et Ryan(2002)[55]. Il concerne les « intérêts professionnels » mais aussi la motivation intrinsèque qui traduit la recherche de plaisir et d'émotions.

La catégorie conceptuelle de l' *« émotion »* est liée aux premières théories de la motivation. Elle concerne la motivation intrinsèque et s'inscrit dans le sentiment d'efficacité personnelle. Les travaux de Darwin[56] révèlent que *« l'émotion se caractérise par son aspect directionnel et énergétique, ce qui en fait une motivation ».* Mais il faut aussi prendre en compte le côté versatile de l'émotion, l' *« antagonisme motivationnel »* de Solomon et Corbit (1974)[57] qui explique les revirements motivationnels.

- Ensemble conceptuel prédiction :

Cet ensemble conceptuel vise à prendre en compte la « vision de l'avenir » de l'individu, soit par la réussite ou l'échec. La notion de but concerne l'anticipation d'un état final ; son motif, et l'anticipation de la réalisation de cet état final ; sa prédiction, son *« expectation »*. L'expectation entre en relation avec la notion de valeur, elle constitue ainsi la catégorie conceptuelle de l' *« expectation-valeur ».* Elle correspond soit à une probabilité (en travaillant davantage j'augmente mes chances de réussite), soit à une croyance en lien avec un sentiment d'efficacité personnelle, soit au Locus de contrôle de Rotter (1966)[58]. Dans ce cas, le locus de contrôle de l'individu fonctionne. L'individu fait face à une nouvelle situation donnée. Par contre s'il n'est pas en mesure de contrôler l'environnement, il cesse d'agir et se résigne. Enfin, la catégorie conceptuelle de prédiction imaginaire concerne les individus optimistes qui imaginent que tout leur est favorable, et qui parfois, se lancent dans des projets irréalistes.

Ensemble conceptuel prise de décision :

Il repose sur la notion d'utilité fondée sur la volonté, l'engagement et la prise de décision, de choix. Cependant deux conceptions s'opposent, celle du déterminisme

[55] *Ibid*.
[56] *Ibid.* p. 34
[57] *Ibid.* p. 35
[58] *Ibid.*

et celle de la volition. Le déterminisme pose le postulat que *« tout ce que fait la personne est déterminé par sa nature ou par les circonstances au moment de l'action »* (Gomes, 2007)[59]. A l'opposé Bandura (2009)[60]considère que l'homme est l'agent de son propre comportement. La volition dans le modèle d'action de Kuhl (1987)[61] s'inscrit dans cet ensemble conceptuel, elle démontre que la motivation peut être modifiée en cours d'action en agissant sur les intentions et sur les buts en vue d'un résultat. Cependant un choix qui ne procure aucune satisfaction ne s'inscrit pas dans le registre d'une motivation intrinsèque.

- Ensemble conceptuel stratégie :

Si la motivation est l'une des conditions pour atteindre certains niveaux de compétence, elle ne suffit pas. L'individu à besoins de mettre en place des stratégies afin de mener à bien son activité. Ces stratégies sont à la fois cognitives et émotionnelles. Plus l'activité est complexe, plus les stratégies mises en place sont nécessaires. La répétition pour un travail de mémorisation en situation d'apprentissage représente l'une de ces stratégies cognitives. Les stratégies émotionnelles permettent de gérer l'anxiété. Elles consistent par exemple à imaginer l'échec et utiliser l'anxiété qu'elle suscite afin d'éviter une chute de performance. Elle peut aussi conduire l'individu à limiter ses chances de réussite par des conduites inappropriées la veille d'un examen.

- Ensemble conceptuel comportement :

Le comportement en psychologie est l' *« ensemble des réactions observables chez un individu placé dans son milieu de vie et dans des circonstances données »*.[62] Deci et Ryan (2002)[63] parlent d' *« instrumentalisation du comportement »* notamment pour les motivations extrinsèques, et de *« l'absence d'une intention d'agir »* et non d'absence de comportement dans le cas d'une amotivation.

- Ensemble conceptuel de résultat :

[59] *Ibid.* p 49
[60] *Ibid*.
[61] Carré, P. et Fenouillet, F. (2009). *Traité de psychologie de la motivation.* Paris, Dunod. p.331
[62] *Ibid.* p. 58
[63] *Ibid.*

Le résultat correspond à l'aboutissement d'une action ou d'un comportement qui parfois n'est que partiellement lié à la motivation. Par contre, certains résultats sont attribuables à la motivation, notamment ceux qui relève du « flux » (Csikszentmihalyi et al., 1989 ; Csikszentmihalyi et al., 2005 ; Lecomte, 2009)[64] qui est une expérience optimale qui correspond à une motivation intrinsèque. Les compétences ne sont ni dépassées ni sous-utilisées. Le résultat peut aussi s'inscrire dans le phénomène de la *« facilitation sociale »* ou à l'opposé le phénomène de la *« flânerie sociale ».* Le travail en groupe dans la première situation facilite les performances de l'individu, la seconde situation diminue la performance. Enfin, il existe une motivation à l'autodestruction qui consiste pour l'individu à se mettre en échec.

La motivation repose sur des concepts de buts pour la théorie du positionnement d'objectifs et de besoins pour la théorie de l'autodétermination. C'est pour cette raison que Fenouillet propose ce modèle intégratif, afin de permettre une articulation entre différentes théories et ainsi d'y voir des ressemblances ou différences. Fenouillet cite l'ouvrage de Damasio[65] *L'Erreur de Descartes*, en effet les derniers travaux de recherche en neurosciences ont démontré que la théorie de Descartes ne peut être soutenue puisqu'elle instaure la séparation du corps et de l'esprit. C'est en cela que Fenouillet pense que la psychologie de la motivation peut-être éclairée.

4.3. L'auto – efficacité : (Bandura)

La théorie de l'auto efficacité émane d'une étude effectuée par Bandura et Cervone basée sur un programme de rééducation coronarien consistant à participer à des exercices physiques[66]. L'expérience consiste à utiliser un dynamomètre afin de mesurer l'effort physique effectué. Deux impacts sont étudiés celui du but et celui du feed-back de l'expérimentateur. Quatre conditions expérimentales successives réparties sur trois séances permettront ainsi de mesurer l'effort en fonction des impacts (avec et sans). Quel que soit le résultat, les sujets testés sur la condition

[64] *Ibid.* p. 60
[65] *Ibid.* p.9
[66] Fenouillet, F. (2012). *La motivation.* Paris, Dunod p. 52-59

« feed-back + but » reçoivent tous la même information quant à leur progression. De toutes les expériences successives, ce sont les sujets du groupe « but + feed-back » qui enregistrent une augmentation d'environ 60 % de leurs performances de base. La perception de l'auto-efficacité influe sur les performances réalisées. Pour Bandura (2003) [67] *« L'efficacité personnelle perçue concerne la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités ».*

Selon Bandura (2003)[68] le sentiment d'efficacité personnelle se construit à partir de quatre sources d'informations :

-Les expériences personnelles qui « servent d'indicateur de capacité ».

-Les expériences vicariantes (l'apprentissage social) qui permet au stagiaire d'observer les erreurs et les réussites des autres, il peut ainsi comprendre les influences renforçantes. C'est-à-dire intégrer de nouveaux cadres de référence en lien avec les facteurs de motivation extrinsèque notamment par le biais des récompenses ou d'éléments punitifs. Cependant un compliment peut-être décourageant pour un stagiaire ayant fourni une performance équivalente sans qu'aucune remarque en ce sens ne lui ait été témoignée (Bandura, 1976)[69].

-La persuasion verbale signifiée par l'encouragement d'un individu reconnu.

-Les états physiologiques et émotionnels : Ils sont complexes à définir car ils sont perçus différemment selon le niveau de stress de l'individu.

« Plus faible est le sentiment d'efficacité de pouvoir contrôler son niveau d'effort, plus basse est la motivation de performance » (Bandura et Cervone, 1986)[70].

« La théorie sociocognitive de Bandura est à la fois une psychologie de l'optimisme, de la compétence et du XXIe siècle » (Carré, 2007)[71]. En effet nous pouvons comprendre que le sentiment d'auto-efficacité permet à l'individu de s'inscrire dans

---

[67] *Ibid.* p 54
[68] *Ibid.* p. 55
[69] Bandura, A. (1976). *L'apprentissage social.* Bruxelles, Pierre Mardaga. p.111
[70] *Ibid*. p. 131
[71] Bandura, A. (2007). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle.* 2ième édition, 2010. Bruxelles, De Boeck. Préface p. 6.

une dynamique positive de perceptions de compétence indispensable dans notre société actuelle.

5 - La compétence :

Deci et Ryan ont démontré que les récompenses augmentent l'intérêt quand elles informent sur la compétence. Les stagiaires en formation recherchent une nouvelle identité professionnelle qui prend sens à travers les nouveaux savoirs ainsi que les nouvelles compétences acquises.

Au regard de ce qui est mentionné dans notre cours des métiers de la formation des adultes de Master 1 [72] « la compétence devient une capacité adaptative et contextualisée dont le développement requiert un apprentissage formel et informel » (Dolz, Ollagnier, 2002)[73]. Devant l'abstraction de la tâche, le développement de la complexité et la nécessité du travail collectif, la définition de la compétence devient complexe. La compétence s'inscrit autour de plusieurs champs théoriques que sont la psychologie, la sociologie, la philosophie et les sciences cognitives.

Le terme compétence a fait l'objet de nombreuses définitions qui ont évoluées en fonction de l'environnement et des situations professionnelles. Nous retenons celle qui s'inscrit le mieux dans la réalité d'aujourd'hui ; *La compétence est la formalisation d'une dynamique complexe d'un ensemble structuré de savoirs (savoirs, savoir-faire, savoir être, savoir agir, savoirs sociaux et culturels, savoirs expérientiels) mobilisés de manière finalisée et opératoire dans un contexte particulier. La compétence est la résultante reconnue de l'interaction entre l'individu et l'environnement (Ardouin, 2002).* [74]

Sandra Bellier (1999)[75] nous indique que la tertiarisation de l'économie a contribué à l'émergence de la notion de compétence. Elle définit quatre caractéristiques de la compétence. La compétence permet d'agir, est contextuelle, s'inscrit dans le savoir, savoir-faire et savoir-être, en lien avec la notion de

[72] *Ibid.* pp 3-8.
[73] *Ibid*.
[74] Ardouin, T. (2003). *Ingénierie de formation.* 4ème édition, 2013, Paris. p. 108
[75] Carré, P. et Caspar, P. (1999). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris, Dunod. Chapitre 12. pp.223-244

compétences cognitives et enfin relève de l'intégration de ces contenus. Cette dernière caractéristique est proche du concept de la « démarche intellectuelle ».

Notre cours des métiers de la formation des adultes de Master 1[76] dégage six caractéristiques de la compétence. Elle est liée à l'action. Elle est en relation avec les situations de travail et les types d'organisation. Elle s'inscrit dans la dynamique des savoirs, savoir-faire et savoir être. Elle est légitimée socialement par le « savoir-faire opérationnel validé » (Maignant, 1995)[77]. Elle s'inscrit dans un processus identitaire, exprimé par Le Boterf (1997) au travers de la « navigation professionnelle ». Elle est une construction sociale théorique, elle est donc inobservable.

La compétence peut être comprise comme un processus mais aussi comme un produit. Louis Toupin détermine quatre modes d'usage de la compétence ; le mode objectif fondé à partir des exigences qui ne prend pas en compte l'individu ; le mode stratégique attenant à la formation continue et à la gestion des ressources humaines en vue d'intentions stratégiques ; le mode subjectif qui correspond au *« pouvoir agir »* de chacun dans un contexte ; le mode axiologique axé sur le potentiel du développement de la personne se traduit par le *« savoir agir ».*

Nous aimerions élargir notre phase d'exploration théorique tant le sujet est intéressant mais nous risquerions de nous éloigner de notre question de départ. A présent nous allons confronter ces données théoriques au terrain afin de vérifier les hypothèses.

[76] Ardouin, T. (2016). Formation des adultes et logique de compétence(s). *Cours de Master 1 CNED Métiers de la formation des adultes*. Université de Rouen. CNED. Chapitre 1. p. 9-17
[77] Ibid. p. 10

Troisième partie : La question et la méthodologie de recherche

Comment le formateur prend-il en compte l'évolution de la motivation chez le stagiaire ? Etude particulière d'une formation à l'Afpa.

Nous ne savons pas si l'organisme de formation prend en compte l'évolution de la motivation chez les adultes en formation. Pourquoi la prise en compte de l'évolution de la motivation peut-elle être en décalage avec les objectifs du centre de formation ? Quelles sont les dynamiques qui entrent en jeu ? L'amotivation ou l'élan motivationnel est-il pris en compte par le formateur et infère-il dans le contexte de la formation pour celui-ci?

Nous pouvons émettre les hypothèses suivantes :

Hypothèse 1 : Le formateur en informant le stagiaire de l'évolution de ses compétences soutient sa motivation.

Hypothèse 2 : Le formateur en mettant en évidence l'autonomie du stagiaire soutient sa motivation.

Hypothèse 3 : On ne peut pas exclure que l'évolution de la motivation ne fasse pas partie de la préoccupation de certains formateurs.

Notre première hypothèse entre en lien avec notre revue de littérature notamment dans la dynamique de l'autodétermination de Deci et Ryan. La deuxième hypothèse s'inscrit dans une démarche métacognitive par une prise de conscience par un accompagnement à l'autonomie. Cette hypothèse entre en lien avec les théories de Vygotsky et Bruner. La troisième hypothèse s'inscrit dans un processus ou la prise en compte de l'évolution de la motivation est soumise aux représentations mentales et sociales.

Afin d'explorer les représentations des formateurs de l'évolution de la motivation des stagiaires nous allons présenter les éléments d'enquête mis en œuvre dans le but de vérifier la troisième hypothèse. Nous retenons cette hypothèse car elle nous semble être la plus proche de notre question de recherche. En effet, elle soulève la confrontation des représentations.

1- Le terrain d'enquête :

Le terrain choisi pour notre enquête se déroule dans un centre de formation de l'Afpa.

2- Les critères de choix des personnes interviewées :

Nos critères de choix sont conditionnés par la durée de la formation. En effet l'étude de l'évolution de la motivation nécessite que les personnes interviewées soient en formation pendant plusieurs semaines. Afin de recueillir des données sur les représentations de l'évolution de la motivation auprès des formateurs et des stagiaires, la formation de Technicien en menuiserie et agencement intérieur d'une durée de 11 mois correspond à nos critères. Nous avons choisi un métier dont l'apprentissage nécessite une progression continue. Nous avons par exemple écarté le métier de soudeur dont la compétence s'acquiert principalement par l'acte répétitif. Nous avons choisi d'interviewer exclusivement des personnes de sexe masculin car les représentations des femmes diffèrent de celles des hommes. La relation entre un homme et une femme induit aussi d'autres variables de par les comportements qu'ils peuvent inférer. L'Afpa s'inscrit depuis mars 2016 dans une action de communication pour le droit à l'égalité professionnelle avec pour slogan « à l'Afpa tous les métiers se conjuguent aux féminin et masculin », prendre cette variable en compte serait très intéressant car elle soulève la question des stéréotypes mais nous avons préféré restreindre nos variables. Nous nous sommes assurée du statut de demandeur d'emploi en reconversion des stagiaires interviewés. Cela avec l'aide d'un manager lors d'un deuxième entretien exploratoire.

3- L'échantillon :

Dans le cadre de notre recherche nous avons choisi d'interviewer deux formateurs d'adultes qui exercent leur métier dans le secteur des métiers du bois auprès du même groupe de stagiaire. Le premier était menuisier installé à son compte, le second est issu de l'école Boule. Ils sont tous les deux rattachés à l'Afpa et non itinérants. Nous avons interviewé deux stagiaires de leur formation. Ce choix d'interviewer deux formateurs d'une même formation intervenant auprès des mêmes stagiaires nous permet d'avoir des regards complémentaires et ainsi de confronter les représentations.

4- Méthodologie qualitative :

L'étude de la prise en compte de l'évolution de la motivation concerne des phénomènes complexes qui peuvent être étudiés par le biais des méthodes quantitatives, mais compte tenu de la taille de notre échantillon, nous portons notre choix sur l'approche qui nous semble la plus appropriée ; l'entretien semi-directif. Il permet ainsi de mieux saisir les représentations de l'interviewé mais aussi d'accéder à une part d'implicite. Le questionnaire avec question ouverte aurait pu nous permettre de récolter davantage de témoignages de stagiaires mais n'entre pas dans notre logique de recherche puisque la variable sur laquelle nous devons produire le plus de matériau concerne le formateur. L'entretien a pour principal thème celui de la motivation et vise à provoquer la libre expression du répondant.

4.1. Le guide d'entretien semi-directif et guide thématique :

Entretien semi-directif avec les **stagiaires** de l'Afpa en formation au métier de Technicien menuiserie et agencements intérieurs

Thèmes théoriques	Questions	x
Théorie de l'engagement : intrinsèque, extrinsèque	1. Qu'est-ce qui a motivé votre inscription en formation au métier de Technicien en menuiserie et agencements intérieurs ?	
-TAD Théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan • Besoin de compétences • Besoin de relations sociales • Besoin d'autodétermination -Le modèle hiérarchique de Vallerand et Blanchard -Volition : Stratégie et comportement	2. Qu'est-ce que vous aviez comme qualités pour suivre cette formation ? 3. Quelles ont été vos contraintes ou difficultés lors de cette formation ? 4. Avez-vous été aidé ? Par qui ? (proches, formateurs, stagiaires) Comment? 5. Vous est-il arrivé d'aider les autres ? Pourquoi ? Quelles ont été les contraintes ? Qu'est-ce que cela vous a apporté ? 6. Quelles sont vos relations avec les autres stagiaires ? 7. En quoi vos relations avec les autres stagiaires ont pu participer ou non à votre progression ? 8. Est-ce que vous avez pu suivre vos progrès lors de vos travaux ? Comment? 9. Lors de la formation, comment saviez-vous que vous aviez acquis de nouvelles compétences professionnelles ?	

-Accompagnement à l'autonomie -Les compétences	10. Qu'est-ce qui vous a le plus motivé ? Dans quelles situations ? A quels moments ? 11. Avez-vous connu des moments difficiles ou des baisses de motivation pendant la formation ? Si oui : Lesquelles ? A quels moments ? Qu'avez-vous fait ? 12. Diriez-vous que vous vous sentez plus autonome par rapport au début de la formation ? Vous pouvez me donner des exemples ? Depuis quand ? Pour quelles compétences ?	

Entretien semi-directif avec les **formateurs** de l'Afpa en formation au métier de Technicien menuiserie et agencements intérieurs

Thèmes théoriques	Questions	x
Théorie de l'engagement : intrinsèque, extrinsèque	13. Pouvez –vous me parler de vos stagiaires, quels sont les profils types (au métier de Technicien en menuiserie et agencements intérieurs) ? Question réserve : Qu'est-ce que spontanément vous pouvez me dire de vos stagiaires ? 14. Selon vous qu'est-ce qui motive leur inscription ?	
-TAD Théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan • Besoin de compétences • Besoin de relations sociales • Besoin d'autodétermination -Le modèle hiérarchique de Vallerand et Blanchard -Volition : Stratégie et comportement	15. Quelles sont les compétences que doit posséder le stagiaire pour entrer en formation ? 16. Quelles sont les contraintes ou difficultés rencontrées par vos stagiaires lors de cette formation ? Dans quelles situations ? 17. Quelles stratégies sont mises en place pour leur venir en aide ? 18. Comment est-ce que vous les faites travailler ? (travail individuel, imitation, travail collectif). 19. Dans le cas de cette formation, en quoi les relations avec les autres stagiaires peuvent participer ou non à la progression du stagiaire ? 20. Est-ce que les stagiaires ont des moyens de suivre leur progression et si oui, lesquels? 21. Lors de la formation, comment savent-ils qu'ils ont acquis de nouvelles compétences professionnelles ? 22. Quels sont les facteurs qui selon vous les ont le plus motivé ? Dans quelles situations et à quels moments ?	

-Accompagnement à l'autonomie -Les compétences	23. Pour quelles raisons ont-ils des baisses de motivation ? De quels types sont-elles ? A quels moments ? Dans ce cas, que faites-vous ? 24. A quelle période de la formation vos stagiaires sont-ils plus autonomes et pour quelles compétences ? 25. Quand ont-ils commencé la formation ? Combien de mois dure-t-elle? 26. Quand ont-ils passé les ECF (évaluations en cours de formation) ? 27. A quels moments effectuez-vous l'évaluation ?	

4.2. Les entretiens :

Les entretiens semi-directifs se sont déroulés en trois temps car il était nécessaire d'effectuer ceux-ci à l'issue d'une évaluation formative auprès des stagiaires. Chaque entretien s'est déroulé en individuel en face à face dans l'enceinte de l'Afpa, à l'exception du premier entretien avec l'un des formateurs qui souhaitait être présent dans la salle de formation auprès des stagiaires. Nous avons mené notre enquête dans un premier temps au près des deux formateurs puis à l'issue d'un l'ECF (évaluation en cours de formation) avec l'un d'entre eux. Enfin nous avons interviewé les stagiaires en fin de journée dans une salle de l'Afpa mise à notre disposition.

Les précautions d'usage sur l'anonymat ont été précisées, les entretiens ont été enregistrés par dictaphone et retranscris avec l'accord des enquêtés.

5 – Présentation des données recueillies :

Le but de notre étude est de questionner la prise en compte par le formateur de l'évolution de la motivation du stagiaire et de vérifier qu'il n'est pas exclu que l'évolution de la motivation ne fasse pas partie de la préoccupation de certains formateurs. Pour cela nous avons construit un entretien qui s'appuie sur notre revue de littérature. La retranscription intégrale des cinq entretiens figure en annexe 5 à 9.

Extraits de l'enquête : l'évolution de la motivation vue par les formateurs et les stagiaires

Thèmes	Extraits
L'engagement : Ce qui a motivé l'inscription en formation	Formateur 1 : *« c'est la spécificité de notre métier de mon métier qui va devenir le leur c'est ça qui motive leur inscription »* Formateur 2 : *« leurs motivations à l'entrée en formation je t'avoue ne pas trop les connaître à fond dans ce sens que nous formateurs nous n'avons pas la charge du recrutement donc c'est pas nous qui avons cette mission-là de recruter donc euh c'est un groupe ici qui est financé par le conseil régional et donc c'est pôle emploi qui assure le recrutement et fait des prescriptions de formation à ces personnes-là. »* Stagiaire 1 : *« ce qui m'a motivé c'est que j'avais déjà de l'expérience dans le métier et il fallait que je fasse un travail plus en bureau »* *« Euh l'obligation parce que j'ai…. j'ai perdu mon emploi en fait après 23 années de travail j'ai été licencié suite à deux opérations »* *« je voulais pas du tout faire ça je voulais être comment on appelle ça… médiateur (silence) d'accord donc voilà quoi et en fait il faut un niveau tellement élevé que j'ai abandonné. »* *« Moi l'agencement pur et dur c'est pas ce que je veux faire ce que je veux faire c'est plus métreur dans la partie fenêtre ouverture extérieure donc là ce que je vais faire comme stage c'est ce qui m'intéresse je vais faire une bibliothèque de clous donc c'est plus le côté méthode qui m'intéresse c'est plus le côté méthode que le côté agencement création tout ça c'est bien mais c'est pas mon truc »* Stagiaire 2 : *« Bah à la base je faisais un job qui me plaisait pas forcément j'étais dans le domaine de la logistique »* *« le métier de commercial l'aspect clientèle l'aspect échange ça m'attire de plus en plus en fait »*

Les facteurs de motivation :	Formateur 1 : *« D'avoir pu accéder à un métier qui est non répétitif qui n'est pas lassant y a ça qui les motive bien. »* *« c'est la progression dans les différents dossiers qu'on aborde au début c'est des petits dossiers tout simple qui leur semblent être des montagnes insurmontables et puis vers la fin les deux derniers dossiers c'est des gros trucs et ça leur semble beaucoup plus facile malgré qu'ils soient beaucoup plus gros y a ça qu'est vachement motivant finalement ils y arrivent voilà ils y parviennent à faire la production attendue. »* Formateur 2 : *« La motivation pour la grande majorité elle est là c'est pas un problème de motivation quand on voit en formation un gros problème de motivation ben pour certains il faut pour les guider essayer de lancer des graines là pour qu'ils y arrivent pour les aiguiller pour guider l'apprenant sur l'objectif à obtenir »* Stagiaire 1 : *« J'ai beaucoup aimé le côté chiffrage j'aime beaucoup manipuler les chiffres c'est ce qui me motive le plus »* Stagiaire 2 : *« Ce qui m'a le plus motivé euh bah quand je sais de quoi ça parle je suis davantage motivé à dessiner »*
Les facteurs de démotivation :	Formateur 1 : *« Pour ceux qui ont des baisses de motivation c'est souvent parce qu'il y a des facteurs qui peuvent être des facteurs extérieurs de vie de famille de vie de couple de vie sociale et de vie sociale au-delà au niveau revenu aussi avec des problèmes d'argent récurrents »* Formateur 2 : *« Les problèmes financiers quelqu'un qui peut pas s'adonner à la formation à fond quelqu'un qu'est paralysé qui rumine sans cesse qui pense à tout un tas de problèmes qu'il a d'argent parfois des problèmes familiaux aussi ça peut arriver.* *« certains ils disent on savait pas que c'était comme ça la fatigue et là certains peuvent être démoralisés parce qu'ils ont l'impression qu'il y a trop de choses que ça rentre pas que voilà c'est pas emmagasiné mais on a jamais eu d'abandon à cause de ça personne dit oh ben moi j'y arrive pas pourquoi ils n'abandonnent pas y a peut-être aussi d'autres choses qui font*

	qu'ils n'abandonnent pas y a tout un tas de trucs qui font qu'ils vont rester là pour certains » Stagiaire 1 : *« mentalement j'avais du mal à me concentrer sur la formation je pensais sans arrêt aux problèmes financiers »* *« il faut tenir le coup quoi c'est vrai que ça devient on sature quand même emmagasiner on sature parce que ça fait beaucoup c'est énorme »* *« Les côtés techniques ouais créativité les côtés techniques ouais c'est difficile on acquiert pas comme ça mais c'est vrai que comment F1 (formateur) me le disait et c'est vrai qu'au fur et à mesure ben ça devient instinctif je sais pas comment on se débrouille mais on arrive à dessiner des choses et à créer des choses instinctivement mais on comprend pas pourquoi »* *« Et sinon avez –vous eu des baisses de motivation pendant la formation ? Non parce que je suis quelqu'un d'assez ouais… quand je veux quelque chose je vais me battre pour y arriver au maximum »* Stagiaire 2 : *« au début c'était difficile oh ouais sur le moment je me suis dit bon ben je vais quand même continuer la formation »* *« au début ça me paraissait super dur avec le temps j'arrive de plus en plus à m'habituer à ce type de rythme avec le temps ça devient un peu plus facile mais à chaque fois qu'il y a un nouveau sujet c'est toujours bah »* *« pourtant F1 (formateur) me l'explique bien donc sur le moment je comprends quand vraiment il explique ben je comprends bien mais j'y arrive pas sur le moment sur mon PC bah comment je fais »* *Quand je sais pas de quoi ça parle hum hum quand j'ai aucune visualisation un mauvais ressenti par moment je me dis mais qu'est-ce que je fais là* *j'essaie de relativiser hum quand même parce que si ça devait pas fonctionner ben… je serai peut-être prêt pour autre chose ou euh pour moi on est tous différents on est tous uniques et on doit tous apporter quelque chose aux autres ça c'est…mais il faut trouver le*

	quoi trouver le (rire) il faut le trouver c'est pas facile
L'autonomie des stagiaires :	Formateur 1 : *« C'est vers la fin que les révélations commencent à arriver ça se révèle petit à petit vers la fin voilà ils se révèlent au métier et le métier se révèle à eux »* Formateur 2 : *« on va dire qu'ils arrivent à être autonome vers les trois quarts de la formation c'est à ce moment-là qu'on peut leur donner une étude à leur décharge c'est dirais-je la progression pédagogique fait qu'à chaque fois on apprend quelque chose de nouveau oui donc ils ont fait plusieurs études antérieures au fur et à mesure ils se sont entraînés à les faire ils ont acquis cette euh un peu plus d'autonomie »* Stagiaire 1 : « *j'ai besoin de voir pour arriver à bien comprendre et ça ça me manque moi ça me manque pour la formation parce qu'on voit toujours des vues en plan des élévations tout ça mais on voit pas de conceptions et ça c'est ce qui me manque parce que pour recréer j'ai besoin… pour reproduire j'ai besoin de voir »* Stagiaire 2 : *Au niveau de la formation un petit peu plus mais j'avoue que ben autonome quand je sais si je sais pas c'est pas que je suis en panique mais j'ai envie de euh*
Les évaluations :	Formateur 1 : *c'est quelque chose de difficile parce que ils ont souvent l'impression qu'ils ont absorbé 80 % de la formation et puis finalement ils s'aperçoivent qu'ils en ont absorbé que 50 ou 60% ou quelque chose comme ça donc c'est pas facile c'est pas facile pas facile. La remédiation à cela quelle serait-elle ? Elle serait que les gouvernements injectent plus d'argent dans la formation professionnelle pour adulte donc par exemple ma formation pour qu'elle soit faite agréablement et confortablement et pour qu'on arrive pas au bout du premier ECF avec 60% voilà il faudrait que le premier ECF il arrive pas avec trois mois mais avec six mois de …et ainsi de suite et ma formation au lieu de durer une petite année il faudrait qu'elle dure 2 ans 2 ans il faut qu'elle dure deux ans normalement ça devrait être un BTS et ça devrait se faire*

	en deux ans en dix mois c'est beaucoup trop petit. Formateur 2 : *C'est le problème d'une évaluation telle qu'elle est là on ne peut pas se fier à une épreuve que l'on donne c'est vers la fin de la formation que on pourra voir si la personne a acquis l'essentiel pour pouvoir être après apte à intégrer un bureau d'étude et puis d'une entreprise à l'autre c'est pas les mêmes choses qui leur sont demandées.* *« c'est pas 1400 heures qu'il faut c'est 1800 pour leur dire ce que vous savez vous le savez pas oubliez le maintenant on repart de zéro »* *Voilà les évaluations elles sont ce qu'elles sont fatalement, elles reflètent à un moment donné quand même un état d'avancement de leurs compétences et de leurs connaissances ça c'est sûr* Stagiaire 1 : *« c'est vrai que les évaluations c'est pareil c'est pas un domaine où je suis fort parce que je me mets de la pression et je perds mes moyens d'accord donc j'aime pas le système scolaire je dirais parce que on est évalué mais c'est pas les mêmes… F1 (formateur) il m'a rassuré de ce côté-là il m'a dit non mais t'inquiète pas à la fin c'est pas ce côté-là ils vont nous juger d'après ce qu'on a fait »*
La compétence :	Formateur 1 : *« jusqu'au moment où on sera au point de non-retour c'est-à-dire qu'on sera vraiment trop en dessous de la demande des employeurs et qu'on ne placera plus personne on y est presque on est vraiment pile poil sur le fil du rasoir ça commence à être trop petit ce qu'on fait là là actuellement pour ma formation on a 1400 heures moins deux mois de stage ça fait 1190 heures 1190 heures d'apprentissage ici c'est beaucoup trop faible. »* Formateur 2 : *« mais quelqu'un qui se débrouille très bien dans une entreprise si ça se trouve dans une autre il va être complètement largué ou… en analysant le fond du métier on devrait réussir à voir que c'est la même chose »*

	« c'est une petite dérive qu'ils ont fait chose qu'ils n'avaient jamais fait c'est pas le reflet exact de ce qu'ils sont capables de faire surtout pour S1 je me fais un petit peu de souci pour S2 parce que le pauvre garçon il est assez lent à bosser il est tout le temps en train de se poser plein de questions oui j'arrive pas à voir dans l'espace, j'arrive pas, j'ai pas de capacité d'analyse je lui dis mais attends tu l'as pas aujourd'hui mais t'es en train de l'acquérir ah je crois que je vais pas y arriver je dis mais non dis pas ça tu vas y arriver tu vas prendre peut-être plus de temps mais tu vas y arriver enfin j'espère qu'il va y arriver » *« Pourtant tu vois ce sont deux personnes qui viennent du milieu en gros de nos métiers S1 il a travaillé en tant que chef d'atelier en production dans une usine de fabrication de produit PVC c'est le côté plutôt production organisation du travail réglage des machines un peu de réglage de machine et puis S2 donc lui il a je crois qu'il a quand même eu un brevet professionnel un bac pro donc dans les métiers du bois mais c'est pas grand-chose les apprentissages quand on l'a vu ici ouh il bosse parce que ce qu'il apprend, y avait quelques questions à la fin d'ordre général il s'en est pas trop mal sorti il a des capacités à mémoriser des informations mais après ce qui manque c'est le déclic entre les informations qu'il a et le côté pratique mise en application de ces trucs-là »* *« Il a pas la capacité à visualiser, synthétiser mettre en pratique ce qu'il sait parce qu'il le sait. Je lui dis tu vois bien rappelle-toi il me dit ah ben oui c'est vrai et là il te ressort les trucs c'est bon mais seul il ne fait pas le lien mais seul le lien ne se fait pas voilà bon je pense que s'il a de la chance de tomber dans une entreprise où au début on va pas trop lui demander de technicité s'il peut se faire la main sur des devis simples sur des dossiers pas trop trop compliqués ça va le mettre un peu en confiance déjà mais ce sera dur il a intérêt à être… à ne pas se sous-estimer parce que bon je pense qu'il peut le faire je pense qu'il peut y arriver »* *« Moi après je me sens complètement incapable de comment*

	dirais-je pouvoir faire en sorte qu'ils arrivent à mettre en application les connaissances qu'ils ont et à visualiser dans l'espace ça c'est quelque chose ça se cultive fatalement il faut qu'ils bossent d'autres ont plus de facilité à visualiser. » *« Pour d'autres celle qui a le niveau le plus élevé un BTS, c'est elle qui a les meilleurs résultats. Tu vois la formation pour adultes quand la personne est un petit peu loin d'une situation d'apprentissage on voit que pour reconnecter tout ça, mettre la personne en situation d'apprendre de réapprendre c'est pas facile. C'est pas évident. »* <u>Stagiaire 1</u> : *« ben moi je faisais tout à la main à la calculatrice maintenant j'utilise Excell quoi ça va beaucoup plus vite »* *« Bah après le milieu de la formation je dirais ça devient plus automatique c'est-à-dire qu'on va… on sait déjà à peu près ce qu'on va dessiner comment on va le faire et on comprend et puis même on a un regard différent parce dès qu'on passe dans des endroits on regarde tout de suite comment c'est conçu comment c'est fait le décor et tout ça c'est … on a totalement un autre regard on est plus du tout dans la … je veux dire on bascule dans un métier on devient professionnel »* *« F1 (formateur) me l'a dit je pensais pas avoir une bonne vision dans l'espace mais quand il m'a fait faire des exercices il a dit que j'étais un des meilleurs avec la vision dans l'espace alors que pour moi j'en ai pas quoi je sais pas l'expliquer »* <u>Stagiaire 2</u> : *« j'ai une…. petite amélioration voilà ça reste très très simple j'arrive à voir pas sur le moment mais avec le temps c'est euh bah maintenant euh un peu plus qu'avant parce que si je revois souvent le même type de dessin oui là j'arrive à mieux visualiser comment c'est fait voilà moi c'est ça que je voudrais c'est pour ça que après cette formation là ce que je voudrais faire c'est faire un… un une sorte de contrat de professionnalisation parce que j'avoue que aller all… al… aller directement dans la vie active euh »*

6 – Analyse du contenu de l'entretien:

Afin d'étudier notre troisième hypothèse nous avons retenu les thèmes qui nous ont permis de recueillir des données en relation avec l'évolution de la motivation et pour lesquels chaque acteurs possèdent ses représentations individuelles ou collectives.

Les motifs d'entrée en formation sont connus par les formateurs, ils mettent en avant le motif hédonique qui entre dans la dynamique de la motivation intrinsèque ainsi que le motif vocationnel à orientation extrinsèque. Cependant nous prenons en compte que le formateur 1 s'est exprimé en présence de ses stagiaires installés quelques mètres derrière lui, ce qui laisse supposer une part d'implicite. Les stagiaires quant à eux exprimeront des motifs prescrits, identitaires et vocationnels à orientation extrinsèque. Cependant lors des entretiens, les stagiaires avoueront que leurs premières aspirations ne concernaient pas l'apprentissage de ce métier. Les formateurs n'ont peut-être pas souhaité l'exprimer ou n'ont peut-être pas été informés des motivations initiales de leurs stagiaires.

Lors des entretiens les formateurs donnent une représentation de la motivation très précise. Les deux formateurs ont un discours semblable, ils parlent d'un métier *« qui les motive bien »*, l'un d'eux dira *« La motivation pour la grande majorité elle est là c'est pas un problème de motivation ».* Nous notons un petit signe d'agacement de la part de notre interlocuteur lorsqu'il parle de motivation. S'il y a des baisses de motivation, les formateurs parlent essentiellement de facteurs extérieurs à la formation. L'un des formateurs reconnaît que certains stagiaires peuvent être démoralisés face à la charge de travail et de mémorisation demandée. Les stagiaires expriment des difficultés d'apprentissage notamment pour effectuer un travail qui demande des capacités de visualisation. Le stagiaire n'arrive pas à reproduire un cheminement qu'il avait pourtant effectué ; *« pourtant F1 (formateur) me l'explique bien donc sur le moment je comprends quand vraiment il explique ben je comprends bien mais j'y arrive pas sur le moment sur mon PC bah comment je fais ». « Les côtés techniques ouais créativité les côtés techniques ouais c'est difficile on acquiert pas comme ça mais c'est vrai que comment F1 (formateur) me le disait et sait vrai*

qu'au fur et à mesure ben ça devient instinctif je sais pas comment on se débrouille mais on arrive à dessiner des choses et à créer des choses instinctivement mais on comprend pas pourquoi »

Les formateurs et les stagiaires n'ont pas la même représentation de l'autonomie. Les formateurs constatent que les stagiaires sont autonomes en fin de formation tandis que les stagiaires décrivent une autonomie relative. Cependant, ce que nous constatons doit-être considéré avec prudence car cela ne représente pas une vue d'ensemble.

Les formateurs soulèvent un facteur essentiel au bon déroulement d'une formation ; sa durée. Ils sont unanimes leur formation nécessite davantage d'heures. En effet la question des évaluations soulève un problème crucial, celui d'une formation étriquée. Une formation devrait permettre des évaluations tout au long de la formation afin de permettre aux stagiaires d'être informé de leur progression par l'acquisition de compétence. « *c'est quelque chose de difficile parce que ils ont souvent l'impression qu'ils ont absorbé 80 % de la formation et puis finalement ils s'aperçoivent qu'ils en ont absorbé que 50 ou 60% ou quelque chose comme ça donc c'est pas facile c'est pas facile pas facile.»*

Les formateurs ne nous ont pas explicitement exprimé la nécessité d'une prise en compte de l'évolution de la motivation mais cependant ils expriment un décalage entre le rythme imposé aux stagiaires et les évaluations à réaliser. Cette situation n'est pas avantageuse pour maintenir la motivation des stagiaires. Ces extraits d'entretiens nous évoquent la lettre de Vauban adressée à Louvois en 1685 cité par ARDOUIN[78] avec pour intitulé « les méfaits des rabais et des ruptures de marchés ». En effet, les rapports de force provoqués par le jeu de la concurrence, par les offres de marché amenuisent la durée des formations. De ce fait la validation des compétences dans le cadre de cette formation est délicate sur la première moitié de la formation.

Lors de notre deuxième rencontre avec le formateur 2 nous abordons l'évaluation qui a eu lieu la semaine précédente. Le formateur effectue un *focus* sur

[78] Ardouin, T. (2003). *Ingénierie de formation.* 4ème édition, 2013, Paris. p. 272

les deux stagiaires interviewés. Les représentations du formateur diffèrent de celles recueillies lors de notre premier entretien. En effet, l'évaluation d'un stagiaire et non de l'ensemble du groupe fait référence à des représentations individuelles. Le discours concernant l'évolution de la motivation est tout autre. Elles rejoignent les témoignages des deux stagiaires qui expriment des difficultés. Les difficultés rencontrées par les stagiaires lors de la formation ont eu une incidence sur leur autodétermination. Ces difficultés d'ordre personnel et cognitif ont été plus ou moins régulées mais laissent poindre un paradoxe. En effet ces individus sont issus des métiers du bois, ce qui de par leur expérience antérieure laisse supposer une facilité quant à leur capacité à intégrer les compétences dans l'apprentissage de ce nouveau métier. L'un des formateurs parle de ce paradoxe. Cette formation permet une acquisition des capacités et des compétences de manière progressive, elle s'appuie sur les méthodes actives. Si l'on s'appuie sur la théorie de Deci et Ryan qui établit que toute reconnaissance de compétence à une incidence positive sur la motivation, elle ne se vérifie pas pour nos stagiaires qui en fin de formation montrent de la lassitude, parfois une perte de motivation. *« Certains peuvent être démoralisés ».* Un des formateur avoue *« Moi après je me sens complètement incapable de comment dirais-je pouvoir faire en sorte qu'ils arrivent à mettre en application les connaissances qu'ils ont et à visualiser dans l'espace ça c'est quelque chose ça se cultive fatalement il faut qu'ils bossent d'autres ont plus de facilité à visualiser. »*

Conclusion et perspectives :

Pour Dewey[79] il existe une continuité essentielle entre l'école et la société. Selon Dewey l'apprentissage se fait par l'action, le *learning by doing* qui s'inscrit dans la logique de la pédagogie par projet. Les individus que nous avons interviewés nous ont démontré que l'expérience antérieure de leur métier ne leur permet pas d'effectuer un lien concret avec les réalisations demandées. En effet, nous pouvons constater des résistances et des difficultés à transposer des situations professionnelles vécues à de futurs projets professionnels. Ces individus n'arrivent pas à transposer sur papier ou sur ordinateur ce qu'ils ont vécu professionnellement en actes. Les représentations de ces compétences font appel à différents schèmes qu'ils n'arrivent pas à définir. Ils expriment la nécessité d'acquérir une nouvelle compétence ; la capacité à visualiser en trois dimensions. Cette capacité leur paraît abstraite. La capacité à dessiner une vue en perspective ne garantit pas la compréhension de l'objet d'étude dans sa globalité par l'individu. Dans ce cas, la compétence n'est pas acquise. Donc, l'action ne permet pas de tout comprendre car il y a une part d'invisible. Cette capacité à visualiser en trois dimensions semble être le sésame à décrocher pour confirmer une performance. C'est, semble-t-il, la compétence ultime à acquérir dans le cadre de cette formation, un but à atteindre afin de valider le titre. Pour l'un des stagiaires interviewé, elle a été à plusieurs reprises source de démotivation.

Les perspectives de recherche qui se présentent à nous pourraient être relatives à la une prise en compte de signes annonciateurs d'une démotivation en rapport avec l'axe praxéologique et les modes d'actions mis en œuvre par le formateur. Quelles sont les actions possibles pour le formateur ? Il semble qu'il faille agir, mais comment ? Faut-il sensibiliser l'apprenant à davantage de réflexion ? Pourrions-nous le sensibiliser aux méthodes de réflexion, aux méthodes d'analyse de problème ? Dewey (1968)[80] écrit *« Réfléchir, c'est envisager rétrospectivement ce qui a été fait de manière à en dégager les significations diverses, lesquelles deviennent pour l'intelligence une sorte de capital en réserve pour les expériences*

[79] Houssaye, J. dir. (2013). Quinze pédagogues, Paris, éditions Fabert. pp.311-350

[80] *Ibib* p.349

futures. Là est le cœur de l'organisation intellectuelle et de la discipline de l'esprit. » Dewey définit l'enseignement comme un processus continu de reconstruction de l'expérience.

A ce jour l'Afpa est en réflexion sur la formation de Technicien en menuiserie et agencement intérieur, l'ingénierie de formation envisage l'enseignement de certains modules par l'intermédiaire de leur plate-forme Moodle. A ce propos, l'un des manager a évoqué qu'il pourrait être intéressant que nous travaillons à la motivation du formateur dans l'accompagnement de son évolution professionnelle pour une nouvelle formation professionnelle. Il nous semble qu'il pourrait être effectivement intéressant de travailler sur cette intégration notamment par rapport aux processus cognitifs que ces nouvelles formes d'apprentissages peuvent impliquer. Actuellement tous les plans présentés par les formateurs sont réalisés à la main. La visualisation est expliquée par orale et par le biais de vues en perspective sur plan réalisés à la main par les formateurs.

Bibliographie :

Alheit, P. et Dausien, B. (2005) « Processus de formation et apprentissage tout au long de la vie », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 34/1 | 2005, mis en ligne le 28 septembre 2009, récupéré le 19 février 2016 sur : https://osp.revues.org/563

Ardouin, T. (2016). Formation des adultes et logique de compétence(s). *Cours de Master 1 CNED Métiers de la formation des adultes*. Université de Rouen. CNED. Chapitre 1. pp. 1-29.

Ardouin, T. (2003). *Ingénierie de formation.* 4ème édition, 2013, Paris. 393 pages.

Bandura, A. (2007). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle.* 2ième édition, 2010. Bruxelles, De Boeck. 859 pages.

Bandura, A. (1976). *L'apprentissage social.* Bruxelles, Pierre Mardaga. 206 pages.

Boutinet, J.P. (2007). Des sciences de la formation peuvent-elles exister et avec quelle spécificité épistémologique ? *Savoirs*, (13), 41-44. Récupéré le le 16 décembre 2015 : http://www.cairn.info/revue-savoirs-2007-1-page-41.htm

Boutinet, J.P. (1995). *Psychologie de la vie adulte.* Paris, PUF. 128 pages.

Boutinet, J.P. (2004). Que savons-nous sur cet adulte qui part en formation ? *Savoirs, (4), 9-49. Récupéré le 16 décembre 2015 : http://www.cairn.info/revue-savoirs-2004-1-page-9.htm*

Carré, P. et Caspar, P. (1999). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris, Dunod. 512 pages.

Carré, P. et Fenouillet, F. (2009). *Traité de psychologie de la motivation.* Paris, Dunod. 404 pages.

Crochard, M. (2007). Contribution à l'étude des liens entre engagement en formation et rapport au travail. Congrès international AREF 2007 (Actualité de la Recherche en Education et en Formation). Récupéré le 18 février 2016 : http://www.congresintaref.org/actes_pdf/AREF2007_Magali_CROCHARD_267.pdf

Dubar, C. (2010). *La crise des identités*. *L'interprétation d'une mutation. Paris, PUF.*

Dubar, C. (2000). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. 5ième édition, (2015). Paris, Armand Colin.

Fenouillet, F. (2012). *La motivation.* 2ème édition, Paris, Dunod. 128 pages.

Fenouillet, F. (2011). « La place du concept de motivation en formation pour adulte », *Savoirs* 2011/1 (n° 25), p. 9-46. DOI 10.3917/savo.025.0009

Fenouillet, F. (2016). *Les théories de la motivation.* 2ème édition, Paris, Dunod. 322 pages.

Houssaye, J. dir. (2013). Quinze pédagogues, Paris, éditions Fabert. 717 pages

Isambert, F.A.(1961) Moscovici Serge, La psychanalyse, son image et son public. *Revue française de sociologie*, 2-4. pp. 328-330. http://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1961_num_2_4_5992

Le Boterf, G. (1998). *De la compétence à la navigation professionnelle.* Paris, Les Editions d'Organisation. 295 pages.

Rey, A. dir. (2012). *Dictionnaire historique de la langue française.* Paris, Le Robert.

Sainsaulieu, R. (2014). *L'identité au travail.* Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques. 604 pages.

Tomeh, B. (2016). La notion de représentation sociale et les modèles psychosociaux centrés sur les processus psychologiques du récepteur face à un message. *Cours de L3 CNED Psychologie de l'éducation*. Université de Rouen. CNED. P 58 - 65

Vygotsky, L. (1997). *Pensée et langage*. 3ème édition, Paris, La Dispute. 536 pages.

Sitographie :

AFPA. https://www.afpa.fr/

DARES. http://dares.travail-emploi.gouv.fr/

Insee (mise à jour, 2016, février). Sébastien Gossiaux, division Emploi, Insee, Patrick Pommier, Dares La formation des adultes. Un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés. Consulté le 9 février 2016 sur Insee. http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1468#inter1

Ministère de l'éducation. http://www.education.gouv.fr/

Ministère du travail. travail-emploi.gouv. Mise à jour le 9 décembre 2015. Rapport d'activité de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). *http://fr.calameo.com/read/0044789849f532af4ca66*

Sénat. Consulté le 23 février 2016 http://www.senat.fr/rap/l03-1791/l03-17911.html

Annexe 1 :

Entretien Responsable Afpa du 29 janvier 2016

Situation : Nous interviewons un responsable de l'Afpa où nous avons eu l'occasion d'effectuer deux stages.

Si vous me parliez de votre métier :

On a commencé à rentrer en appel d'offre nouvelle formule en juillet 2013. On a fait du Commerce jusqu'en 2014 et on a arrêté. Marché trop petit. Marché parti chez un concurrent. Retravaillé. Plusieurs formatrices se sont succédées au départ de F. On avait un peu de formation ECM et VCM. Ensuite les POEC Hôtesse de caisse. On a cessé toute activité sur le commerce pour l'instant. Pour l'instant. Un, je vais me laisser un peu de temps. Deux, on est en train de finaliser notre plateforme METICE qui va nous permettre de piloter le dispositif multimodal et qui va nous permettre de faire des petits miracles. METICE , plateforme Moodle. C'est en plein développement. On est en train de le préparer pour mise en place en septembre 2016. On espère. On va le tester sur du tertiaire administratif. Puisqu'ici on a maintenu une grosse activité sur le tertiaire administratif. On est en train de mettre en place cette plateforme sur du tertiaire administratif en secrétariat, comptabilité et gestion. Ici, on fait fonctionner trois formateurs à plein temps. On a changé notre gamme de produits. On est monté sur du bac+2 niveau III. On a ouvert de nouvelles sections, à l'époque vous étiez là, il y avait un peu de gestionnaire petite et moyenne structure. Il y avait du gestionnaire de paye. On a ouvert de l'assistant aux ressources humaines. On a ouvert du comptable gestionnaire à un niveau un peu plus pêchu que le gestionnaire de paye. Voilà. En fait, on a vachement étoffé notre offre. On arrive aujourd'hui à des problématiques d'effet de seuil puisqu'on a multiplié les entrées et sorties sur des 4-8 semaines. Aujourd'hui un formateur gère jusqu'à 4 ou 5 groupes différents qui peuvent aller sur trois titres différents. Donc ça demande une gymnastique aujourd'hui et un suivi. Voilà. On avait déjà un certain nombre d'outils online format pro etc qui nous permettait de gérer des parcours et des dispositifs. Là, on va aller plus loin avec la mise en place de notre propre plateforme moodle qui est en cours de développement. On a beaucoup travaillé sur le mix learning, le blended learning, c'est un des enjeux majeur aujourd'hui pour pouvoir

articuler le dispositif comme ça qui ne peuvent pas être ni rentable ni intéressant enfin, j'allais dire, et vis-à-vis du client et vis-à-vis du stagiaire, et d'avoir une linéarité la dessus c'est plus possible. Donc on a remodularisé tous nos produits. Aujourd'hui, il y a un nouveau découpage, on est en train de la réinjecter dans notre plateforme. Voilà, pour cliquer ressources formateur, tutoriel, etc. On est en train d'articuler tout ça. C'est un gros travail. Je pense qu'on va être un des organismes pilote en la matière. Donc on travaille beaucoup là-dessus. Voilà. Le commerce il reste des opportunités. Le sujet c'est le côté diffus. C'est pour ça que c'est extrêmement compliqué. Si vous ne dépendez pas de la commande publique du conseil régional ça veut dire pas de groupe qui dit pas de groupe, on peut pas greffer de parcours individuel et ça s'éteint. En revanche, il reste quelques opportunités sur le département en termes de développement de surface commerciale. Donc on va essayer de monter un groupe soit en commerce, soit en distribution. Et on fera peut-être les deux avec un formateur qui soit en capacité de gérer plusieurs parcours et plusieurs titres. Lui aussi à l'appui de cet outil sera en capacité de gérer la multiplicité de l'organisation. Donc, il nous faudra un très bon formateur, une très bonne formatrice qui a un cœur de métier, qui soit pas, vous avez connu un modèle ici ou c'était presque un formateur pour un titre, on est en train de battre en brèche tout ça aujourd'hui. Il n'y a quasiment plus de formateur ici mono compétence. En trois ans on a retourné les problèmes dans tous les sens. Vous ne pouvez plus asseoir une activité pérenne pour quelqu'un qui est en CDI chez nous et qui travaille pour le même produit. C'est pas possible. Donc si vous voulez privilégier l'emploi et la stabilité de l'emploi vous êtes obligé de le faire travailler sur plusieurs compétences. C'est ce qu'on a fait. Moi, je suis là depuis 2012, directeur depuis 2013 et avant manager de formation, et on a commencé à attaquer ces produits. Aujourd'hui on commence à récolter les fruits. On remonte par rapport à l'année dernière qu'a été une année dévastatrice. 2014. En terme de chute de commande et d'adaptation du personnel présent, entre les charges, un décalage important, très important. On a connu un trou qui était énorme. On a rebondi, force de tout ce que je vous ai cité. Réorganisation pédagogique, changement de modèle, travail sur les compétences, beaucoup de gens ont bougé en termes de compétence. Ça nous a assuré un résultat positif en fin 2015.

Ça s'est concrétisé comment, changement de modèle, travail sur les compétences ?

Vision de l'avenir, aujourd'hui qu'est-ce qu'on fait ? Tout le monde sait peu ou prou former après tout. Aujourd'hui la concurrence elle se joue, un, sur les modalités pédagogiques, deux, sur l'accompagnement. La valeur ajoutée. Voilà. Mon crédo, ça été on doit faire moins alors faisons mieux. On remet en question ses pratiques. On arrête de penser qu'on est le centre du monde. J'ai toujours porté ça. Ça été difficile au début parce que si le directeur a dit ça, ça veut dire qu'on est vraiment nul et c'est pas ce que j'ai voulu dire. Mais vous imaginez. Voilà. Vous fonctionnez face à des collectifs qui sont créés, ce sont des gens qui sont là depuis longtemps. Créé sur un modèle économique et sur des modalités d'achat qui n'avait rien à voir y compris sur des modalités d'audit. C'est comment on se met à la portée de nos clients. Ce qu'il faut changer c'est ça. Comment aujourd'hui on va chercher des clients. Avant les clients, notre problématique c'était de les rentrer, ça venait et on pouvait se permettre de dire toi tu rentres, toi tu rentres pas. Parfois avec un manque de tact. Un manque de lisibilité sur pourquoi je peux rentrer à l'Afpa, pourquoi je ne peux pas y entrer. Une espèce de, je pense que pendant longtemps nous avons porté une image rigide, sélective, administrative, bureaucratique, très emprunte de cela. Moi mon crédo, ça été, aujourd'hui vous vous mettez deux secondes à la place de quelqu'un qui vient franchir votre porte. Qu'est-ce qu'il veut chercher. Voilà. On a essayé de créer des groupes de travail. On a regardé comment on pouvait accueillir différemment. On a changé l'emplacement de l'accueil, à l'époque quand vous veniez l'accueil était là-bas (geste). L'accueil est ici maintenant. Aujourd'hui vous venez, vous avez un projet, vous venez chercher un devis. Avant vous preniez un rdv pour un devis. Aujourd'hui vous sortez avec un devis tout de suite. Voilà on a amélioré la qualité de l'accueil. Alors que dans d'autres organismes de formation je repars tout de suite avec, et là à l'Afpa, la pesanteur c'est l'accueil, on prend rdv à l'intérieur d'un autre service. Là, on se croirait voilà c'est pas possible. On se croirait il y a vingt ans. C'était l'ancien modèle. Aujourd'hui le fait de s'être, le fait qu'on soit plus sous un modèle de subvention, de quelque chose d'acquis. On travaille plus avec la même visibilité. Comment on va chercher des marchés hors publique, des marchés d'entreprise. Donc, j'ai créé un poste d'assistante commerciale en plus. Assistanat

commercial. Elle brasse des devis toute la journée. Pour vous donner une idée sur l'année 2015 rien qu'en demande une formation complète etc trois millions cinq cent mille. Trois millions cinq cent mille. On n'a pas transformé tout ça bien évidemment. Il y a des gens qui abandonnent. Il y a des gens qui vont jusqu'au bout mais c'est pas accepté. En revanche, moi déjà, ce que je voulais, c'est qu'on soit à l'écoute du volume. Ce centre il a déjà tout en termes de localisation, on est bien desservi par les transports etc. Il y a plein d'atouts sur ce site. Aujourd'hui il est pas valorisé. On a une image qui est pas bonne. Je suis partie de là comment est-ce qu'on transforme tout cela. Il y a des choses dont on a souffert. Vous arrivez en retard de cinq minutes, on vous reçoit pas alors que vous venez de la F. même si ça peut paraître justifié. Aujourd'hui c'est faire partie d'un maillon qui va de j'ai pas d'emploi et demain je vais en avoir un et la place de l'Afpa elle est où ? Voilà, en fait on voit qu'on intervient extrêmement tôt puisque, que vous ayez un projet validé ou pas on est déjà dispensateur d'informations sur le métier, portes ouvertes etc. On est sur Facebook, Leboncoin. On a aujourd'hui amélioré la ventilation de notre communication. Les stagiaires sont nos salaires c'est juste un truc comme ça, même si vous êtes de mauvaise humeur, vous avez quelqu'un qui vient, il doit repartir avec quelque chose. Ça ça été quelque chose qu'on continue à travailler. Aujourd'hui les réseaux sociaux sont dévastateurs. Aujourd'hui je suis extrêmement soucieux de ça. Pourquoi ça marche aujourd'hui, parce que j'interpelle, on a tous une responsabilité en fait. Quand je décroche une commande, que je fais un bilan, avec un financeur et que le formateur sort de ce cadre-là, il dit moi j'ai passé une commande, ça a mis trois semaines pour venir, est-ce que le client doit le savoir, non. Il y a eu un mélange des genres, on est dans une association, on poursuit quelque part quelque chose qui touche au progrès social. On a le droit d'expression ici on a une représentation salariale. Voilà on a pensé qu'on pouvait tout dire à tout le monde, à un moment donné j'ai dit non. Et ça ça a changé aussi nos problèmes et les gens en interne. Comme une entreprise. C'est ce que j'ai expliqué au personnel. Vous ne pouvez pas détruire juste parce que vous êtes irrités que vous ne savez pas gérer votre frustration. Détruire tout le travail que j'ai fait pour donner une image positive du centre. Vous réduisez à néant comme ça ce que j'ai mis des mois à essayer de construire. Tout ça c'est la conduite du changement. Ça prend du temps. Il faut passer du temps à expliciter, pourquoi, etc. Je pense aujourd'hui que nous sommes

sur le bon trend. C'est cette perte de commande qui nous a fait nous requestionner beaucoup plus que si nous avions maintenu un flot d'activité comme ça. Certes ça vraiment été désastreux sur une année j'ai perdu 40 % de notre chiffre d'affaire. C'est énorme. Moi, ce que j'ai appris c'est qu'une réclamation c'est une opportunité. J'essaie de prendre un soin particulier à toute réclamation. Avant on disait vous avez déjà de la chance d'être en formation, alors (sifflement) ça va. Je pense que nous avons abusé de cela. Une espèce de position autocratique, dominante, dans le monde de la formation professionnelle. C'est nous qui vous donnons les titres, c'est nous qui travaillons pour le ministère pour les titres. On a juste oublié de se remettre en question à un moment donné. Finalement cette perte d'activité, j'ai pris le taureau par les cornes, on a pas de solution, vous croyez que vous êtes les meilleurs, je vais vous expliquer pourquoi. Voilà, donc on a gagné en humilité et gagné en collaboration. C'est porteur parce que nos valeurs elles sont là, elles n'ont pas changées. Aujourd'hui elles s'affirment de manières différentes. A l'époque ou le centre était vide, j'ai été, comment dirais-je, à l'initiative ou on m'a demandé, ça dépend, d'accueillir des personnes, une association qui s'appelle carbure emploi qui fait de la location de véhicule solidaire pour les bénéfices du RSA, vélo 2 euros, voiture 12 euros, etc. Nous on a une partie de ce public, même si il vient en formation, qui est fragilisé, ils recherchaient des mètres carrés parce qu'ils étaient dans un local qui n'était plus approprié etc, et donc je leur ai proposé de venir ici, en même temps je pense que ça cadre bien avec une espèce de continuité, c'est pas de la formation dont on parle, les stagiaires qui sont ici en période de stage qui n'ont pas de moyen de locomotion, aujourd'hui ils ont juste à traverser la rue et venir ici. Quelqu'un qui n'a jamais entendu parler de formation professionnelle, parce qu'il ne sait pas où est l'Afpa, parce qu'il vient chez Carbure emploi, et qui se dit mais tiens y'a un dispositif ici, un dispositif de formation ici, je vais repasser pour voir demain ce que je pourrai faire. Là je suis juste venu chercher une mobylette mais demain. Voilà ça crée du flux, crée du flux, crée de l'intérêt. Du coup on s'est installé on a fait une inauguration super, j'ai installé aussi la garantie jeune, dispositif nationale géré par les missions locales. Grosse enveloppe (geste avec les mains comme pour faire un cercle) grosse grosse enveloppe, euh sur le secteur là on en est déjà à, ils ont du accueillir 160 jeunes en tout, donc c'est des cohortes de 19-20 jeunes, trois cohortes à la fois ; je leur ai mis 300 mètres carrés à disposition et là aussi même si la finalité

est de trouver un emploi et bien il y a un passage qui s'appelle la formation professionnelle et donc on a mobilisé un dispositif qui s'appelle DECLIC aujourd'hui qui est un dispositif gouvernemental qui est accessible aux gens de la garantie jeune et aujourd'hui ils n'ont qu'à traverser la rue. On les installe sur nos plateaux techniques pendant une semaine. On les installe sur d'autres euh parce qu'il y a quatre types d'ateliers sur le DECLIC et du coup voilà on a rapproché finalement les problématiques sociales et professionnelles et moi je me voyais pas rester dans mon secteur, dans mon activité sans avoir de contact et y compris jusqu'à accueillir chez moi donc des structures qui deviennent, faire de l'insertion et ça ça je pense ça nous a décloisonné encore plus sur oh ben moi je suis juste là pour former. Non. J'ai passé des partenariats avec des organismes qui ne traitent que des questions d'insertion et d'orientation. Ça se voyait pas avant. On fait des journées découvertes des métiers en partenariat, voilà, avec le DECLIC quelqu'un qui a ni le sous ni le toit, on les accueille on leur fait une semaine d'atelier, main à la pâte, ils sont hébergés, pris en charge par le déclic, ils peuvent manger, enfin voilà, je travaille avec la direction de la cohésion sociale sur la question des migrants donc on est en train de regarder comment, enfin voilà, vous imaginez l'ouverture dont on fait preuve aujourd'hui et celle qui était la nôtre ne serait-ce que quelques petites années. Grosse machine à formation, on rentrait des groupes, des groupes avec de l'insatisfaction chronique, voilà on gère dix quinze vingt cinquante stagiaires enfin bref avec un questionnement différent et celui d'aujourd'hui c'est toute prestation bien réalisée peut nous permettre d'aller en renégocier une autre, etc, etc. Donc, moi je pars de ce principe-là. Amélioration de la qualité, la fameuse roue de Déming c'est ça, le plan, do, euh on sait le faire, le check aussi, act c'est un peu plus compliqué. Donc ça veut dire que on sait remettre en question nos pratiques par contre on ne sait pas inverser, modifier durablement en fait les processus pour rester dans une spirale vertueuse aujourd'hui on est empreint de ces questions-là. Donc c'était pas le cas avant parce qu'on travaillait vraiment euh j'ai envie de dire un peu comme des robots enfin vous voyez pas le terme euh d'une manière vraiment c'est pas en ce dépossédant complètement du sens mais c'est parce qu'il manquait une partie du sens et comment on s'inscrit dans le paysage dans l'environnement dans lequel on travaille. Et je pense que l'Afpa était une espèce de champignon, une maison de la formation, on venait dedans et tout ce qui se passait à l'extérieur finalement on le

voyait pas. Aujourd'hui moi j'aime qu'on soit bien en lien, avec, mettre en perspective, en réflexion ce qui se passe sur notre environnement, sur notre territoire, regardez, est-ce que votre appareil de formation il est adapté, il est pas adapté. Je mangeais encore avec un client aujourd'hui, une société qui fait du commerce par internet, une boite qui est en plein développement, une boite qui nous a fait confiance et qui vend des matériaux pour des particuliers, matériaux de construction, vous appelez, y a une plate-forme etc, eux ils travaillent avec un autre fournisseur et ils ont fait plusieurs essais, donc entreprise à fort développement, fort potentiel, ils ont fait plusieurs essais soit de prendre des personnes du technique à former au commerciale soit des commerciaux à former au technique. En gros vous appelez vous dites voilà moi je voudrais construire un abri chez moi, j'ai pris les cotes ça fait deux mètres sur trois et voilà maintenant je voudrais du bois etc. Derrière l'interface il y a un catalogue, vous cliquez et vous assemblez dans un panier, voilà. Eh, euh, cette entreprise s'est aperçue que s'ils n'avaient pas des notions techniques il fallait plutôt privilégier la deuxième formule, c'est-à-dire qu'il fallait plutôt recruter des commerciaux qu'ils forment et pas des techniciens qu'ils forment au commerce il est trop dans le conseil pas assez dans la vente. Donc voilà. Et on a monté un programme de formation pour donner une coloration technique à des gens qui doivent donner du sens et se représenter que quand on, je sais pas je vous appelle je dois livrer une toupie de béton, euh, ben, faut que vous me posiez des questions, l'accès c'est comment chez vous, y a combien de mètres. On a montez un programme de formation ensemble. Voilà. On a pris le temps etc. ça c'est un client qui nous a appelé en nous disant bon moi ça fait cinq ans que j'ai créé mon entreprise j'ai jamais vu personne de l'Afpa. J'ai dit bougez pas, je mets ma veste, j'arrive. Oui. Voilà. C'est à portée de main aujourd'hui y a des gens qui pourraient avoir besoin de nous et voilà qui ne font, enfin qui font à leur sauce ou ne font pas ou vont à la concurrence, je veux dire, je reste persuadé qu'on a une expertise aujourd'hui métier donc technique et pédagogique puisque nos formateurs viennent du cœur de métier sont formés à la pédagogie que beaucoup d'autres organismes ne possèdent pas et ça aujourd'hui on arrive pas bien à le valoriser. J'essaie de le valoriser, j'essaie d'être au contact de tout cela mais on voit bien que dans ces myriades d'opportunités même si on a créé un service commercial il faut mettre les bouchés doubles les bouchés triples, aujourd'hui les contacts institutionnels oui bien

sûr mais 47% de mes commandes aujourd'hui c'est vraiment entreprise ou privé individuel, 47 % voilà ça veut dire que la commande publique c'est 53 % aujourd'hui au niveau marché, d'accord, Pole emploi, Conseil Régional y a quatre ans ici on devait être à 70 – 30 quelque chose comme ça. **Oui j'avais plutôt cette notion-là.** Oui, aujourd'hui ça a bien bougé. (Silence). **Je comprends.** Ouais. Donc, comment on en est arrivé là, ben les formateurs c'est de leur dire moi j'ai juste six mois de lisibilité de formation pour toi, y a rien derrière, on va en profiter pour te former et t'étais charpentier ben tu vas aussi faire couvreur. Alors comme ça on va avoir une commande de charpente une de couverture et ce sera la même personne qui fera les deux. Donc on a fait ça pour pas mal de monde ici, avoir une capacité d'accueil sur du qualifiant , ce que tout le monde a mais aussi sur du stage de perfectionnement du SST, du PRAP, de la formation incendie, etc, on a étoffé notre gamme de produit pour pouvoir ou chez nous ou dans un autre centre Afpa donner du travail. **En fait vous avez géré comme dans une entreprise, à flux tendus**. Exactement. On a formé massivement. Je crois qu'on a jamais autant formé qu'en 2014. Rénovation énergétique etc. Enfin tout ce sur quoi on était un peu en retrait.

Selon vous qu'est-ce qu'un bon formateur ?

Un bon formateur c'est celui j'ai plein d'aspects vous recollerez après un bon formateur c'est celui qui c'est bien accueillir ses stagiaires bien accueillir ses stagiaires c'est pas seulement ouvrir la porte le matin surtout le premier matin bon alors moi je vous explique ça fonctionne comme ça voilà bienvenue voilà vous êtes à l'heure non non non non si déjà on peut associer le formateur au recrutement des stagiaires quand on a du mal à remplir parce les produits sont pas bien connus etc voilà quand le formateur il se déplace y compris chez pôle emploi chez nous avec pôle emploi pour donner une vision du métier donner envie ça c'est déjà le premier job du formateur et comment je valorise le métier que vous préparez demain et comment moi je me présente comme étant un interlocuteur qui va vous accompagner pour occuper demain ce travail-là moi je porte l'image de mon secteur et de mon activité première chose la deuxième chose c'est un formateur qui est à l'aise c'est un formateur qui a maintenu ses compétences techniques à jour vous ne pouvez être avoir de l'ascendant enfin être en position d'accompagnateur de guide qu'à partir du moment où vous êtes sur un socle de maîtrise technique qui soit suffisant et la

difficulté des formateurs qui sont depuis trop longtemps formateurs c'est la perte la distance avec le monde de l'entreprise au moment où on l'a recruté c'était un excellent professionnel dix ans après s'il n'y a pas eu d'immersion en entreprise y a un décalage qui se forge vous restez sur des images sur des process qui sont dépassé donc on essaie de remettre ça aussi dans les parcours de développement continue des formateurs dans la même gamme un formateur qui est un bon formateur a des contacts régulier avec les entreprises même s'il n'est pas en immersion il va visiter les stagiaires faire un point avec les tuteurs en entreprise du coup in situ il capte de l'information qui va lui permettre d'enrichir sa pratique voir de faire évoluer son plateau technique parce que même si nous avons un bureau d'étude un bureau d'ingénierie à l'interne qui s'appelle la Direction de l'Innovation et de l'Ingénierie Pédagogique gros serpent de mer dans lequel vous avez une partie de ces personnes qui travaillent pour DGEFP la production des titres professionnels et là chaque titre professionnel est revu tous les cinq ans à travers la commission nationale euh CNS j'ai oublié le S excusez-moi et donc qui produit des enquêtes métier se sert d'enquêtes statistiques pour faire évoluer les référentiels donc y a un référentiel qui est notre guide qui s'appelle le référentiel emploi activité et compétence le REAC qui lui va déterminer finalement l'environnement dans lequel on exerce le métier les compétences qui sont demandées et finalement déterminer les objectifs de formation pour atteindre ces compétences le REAC est notre bible et c'est vrai tous les cinq ans pour chaque titre il est rénové euh les mutations technologiques parfois sont beaucoup plus rapides voilà et du coup pour combler ce cap là le delta entre les cinq ans il faut absolument que vous soyez en contact avec des entreprises du secteur qui vont vous permettre de regarder là y a un nouveau truc qui est sorti etc et du coup de l'enrichir donc je dirai un formateur qui reste à former même si c'est un excellent formateur un excellent pédagogue et qu'il a un plateau technique qui est conforme à notre référentiel on voit bien que s'il n'est pas en contact avec les entreprises il va perdre une vrai valeur ajoutée de ce qui se fait et c'est notamment le cas dans l'industrie tous les formateurs dans l'industrie qu'on a recruté à un moment donné étaient vraiment des pionniers des pointures et aujourd'hui sont complètement en décalage s'ils n'ont pas suivi un parcours d'adaptation et de maintien des compétences en lien avec les entreprises on est à l'ouest là complet donc ça ça fait partie des éléments qui sont incontournables la

troisième valeur elle est à l'Afpa attention c'est je suis là pour former je suis pas assistante sociale je suis pas médecin du travail je suis là pour former donc un bon formateur connaît ses limites et passe le relais au moment où il est nécessaire de prendre de la distance donc on a mis en place un service d'accompagnement pluridisciplinaire psychopédagogique santé éducation voilà plusieurs intervenants sont ici sur site et interviennent peu ou prou sur ces problématiques donc je demande aux formateurs de passer le relai à partir du moment où il y a une difficulté qui ne traite pas directement de la formation tout ce qui est comportemental disciplinaire c'est manager de formation c'est lui qui intervient qui donne la guidance sur la politique disciplinaire etc. un bon formateur c'est celui qui sait passer le relai pour rester centré sur sa problématique et donc qui finalement travaille en équipe et l'équipe ça va plus loin ça va sur ce que je vous ai dit mais ça va aussi avec est-ce que je travaille seul ou est-ce que je travaille avec un collectif de formateur vous avez encore à l'Afpa aujourd'hui parfois une juxtaposition d'artisans et chacun ne veut pas donner ces productions à l'autre parce que c'est lui qui les a produites etc y a une espèce de y a une valorisation qui a été donnée à un moment donné et c'est notre histoire à l'Afpa qui disait suivant le niveau sur lequel vous intervenez vous êtes professeur A professeur B je vous parle de ça il y a quelques années après vous étiez formateur 1 formateur 2 formateur 3 ben le formateur 1 c'est un peu le formateur de base il forme les niveaux V et le formateur 2 il forme les niveaux IV et le formateur III avec des technologies plus poussées etc. et à un moment donné on s'est dit mais il faut qu'on repose la question autrement est-ce que c'est plus dur de faire un cours à des bac + 2 en amphi style amphi grande salle euh papier crayon enfin ou est-ce que c'est plus difficile aujourd'hui d'apprendre la maçonnerie à trois groupes différents avec des contrats pro etc. des jeunes qui viennent où il faut aller chercher du motivationnel du sens qu'est-ce qui y a de plus compliqué en fait on a renversé le problème on a dit l'expertise elle est où donc on a balayé ça y a 5 ou 6 ans où on n'a dit aujourd'hui on a passé en revue tous les formateurs c'est au-delà du niveau sur lequel ils interviennent quelle est la complexité pédagogique dans laquelle il se trouve et on a inversé finalement le rapport c'était un peu presque un modèle reproductif à l'éducation national finalement pas loin de ça à euh le mérite il est où et en fait le mérite on a trouvé qu'il était à comment un peintre il gère cinq cabines avec des gars qui viennent etc. avec des livrets de suivi à gérer avec du

comportemental qu'est pas acquis où il faut en plus avoir des vertus éducatives etc. et donc on a rééquilibré ça on a défini trois niveaux mais qui sont complètement différents c'est le formateur le formateur expert et le formateur conseil le formateur il est là pour former il se sert des ressources qu'on lui met à disposition des plateaux techniques c'est un ensemblier voilà le formateur expert va adapter c'est-à-dire que suivant son public ses parcours il va adapter ses ressources il peut en composer lui-même le formateur conseil lui va produire pour lui et pour une communauté donc on a changé complètement la segmentation en fait et donc y a eu un effet positif d'ailleurs y compris sur la masse salariale pour des formateurs qui étaient plutôt perçus comme ben ouais toi tu formes du niveau V c'est bon faut arrêter un peu la maçonnerie voilà y compris en interne ça a fait du bruit parce qu'il y a des formateurs ex-formateur III qui formaient sur du niveau II euh sur du niveau II ou du niveau III qui formaient presque des professeurs chez nous voilà qui du coup ben j'ai dit ben écoute vu ce que tu fais et ben non toi tu es juste formateur tu n'es même pas formateur expert en fait tu te sers de ce que les autres on fait mais pour toi tu es juste une machine à recracher ce qu'on a ingurgité donc donc ça ça a fait du bruit ça a fait beaucoup de bruit mais je pense que c'était salutaire parce que un bon formateur c'est celui qui sait s'adapter et qui n'attend pas non plus d'avoir je sais pas moi et le scénario pédagogique et les bons moyens tout le temps enfin qu'on vienne lui servir tout le temps le sujet euh il faut qu'on l'aide qu'on l' appuie pour qu'il puisse prendre en charge la complexité des groupes parce que nous sommes nous-même pourvoyeur de cette complexité puisque le directeur que je suis dit on prend tout ce qui passe vous vous débrouillez faut que ça rentre il faut que ça rentre parce que voilà y a une question de rentabilité on rentre pas n'importe comment par contre je vous explique si vous attendez d'avoir un groupe complet vous et votre formation vous ne l'aurez peut-être jamais donc aujourd'hui c'est pas comme ça qu'on fait (inaudible) donc à moi de vous accompagner pour et il faut que le formateur soit lui-même empreint de cette nécessité qu'il ait compris les enjeux économiques oh le gros mot alors qu'on est dans le temple du pédagogique ici et de comprendre que là il faut jouer quelque chose une autre partition qui permette d'associer l'économique au pédagogique et c'est ça cette fameuse transformation du modèle économique au pédagogique elle est bien là et ma responsabilité d'employeur c'est d'outiller les formateurs pour qu'ils soient le plus à l'aise possible avec les contraintes que je vais

leur demander d'absorber voilà d'où un travail avec les équipes euh une proximité avec davantage de réunion de personnel de secteur d'industrie du bâtiment etc. pour qu'il y ait une appropriation un des enjeux économiques et pédagogiques et deux les solliciter pour qu'ils soient force de proposition pour les organisations c'est leur dire voilà ce groupe-là rentre qu'est-ce que t'en pense est-ce que c'est à moi directeur de définir la maille sur laquelle on travail ou est-ce que toi tu me donnes ton avis donc on a un managment qui est collaboratif ici donc un bon formateur c'est celui qui sait travailler en équipe celui qui fait sa tête de bois dans son coin il risque de prendre cher et de décrocher parce que à un moment donné je vais appuyer sur des contraintes et on va pas s'entendre j'ai un objectif je peux travailler sur les moyens par contre l'objectif c'est intangible on demande une certaine autonomie une certaine rigueur une certaine capacité de pilotage qui va bien plus loin que le métier de formateur aujourd'hui un bon formateur c'est celui qui va je vous parlais de multimodalités on va pas se cacher derrière c'est il est capable de faire du présentiel présentiel dit donc absence ok du synchrone de l'asynchrone vous connaissez tout ça enfin c'est quelqu'un qui sache aujourd'hui changer de modèle et qui ait compris que le présentiel pur pendant 1400 heures demain c'est plus possible et pour terminer le bon formateur c'est celui qui va au regard du contexte dans lequel il se trouve toujours se dire qu'il véhicule une image.

Annexe 2 :

Taux d'accès annuel à la formation (1)

en %

	Toute formation (2)	Formation diplômante	Formation non diplômante	*dont formation non diplômante pour raisons professionnelles*
Âge				
25-34	61,1	8,8	57,5	*49,3*
35-44	57,7	3,2	56,5	*47,9*
45-54	50,4	2,0	49,6	*43,0*
55-64	32,8	0,5	32,7	*20,1*
Sexe				
Homme	50,2	3,2	49,0	*42,9*
Femme	50,8	3,8	49,2	*37,5*
Situation sur le marché du travail				
Emploi	57,6	3,4	56,4	*49,1*
Chômage	38,8	5,8	35,7	*26,5*
Inactivité	22,7	3,5	21,1	*4,5*
Ensemble 25-64 ans	**50,5**	**3,5**	**49,1**	***40,1***

(1) : la formation correspond ici à toutes les formes d'apprentissage organisé, impliquant la présence d'un formateur, y compris à distance. Cette définition de la formation, préconisée par Eurostat, est beaucoup plus large que celle utilisée dans l'enquête Emploi jusqu'en 2012. C'est pourquoi le taux d'accès annuel à la formation des 25-64 ans, qui était de 22 % en 2011 selon l'enquête Emploi, passe à 51 % avec l'enquête AES 2012.

(2) : la colonne "Toute formation" ne correspond pas à la somme des colonnes "Formation diplômante" et "Formation non diplômante" car plusieurs formations diplômantes ou non peuvent avoir été suivies au cours des douze derniers mois.

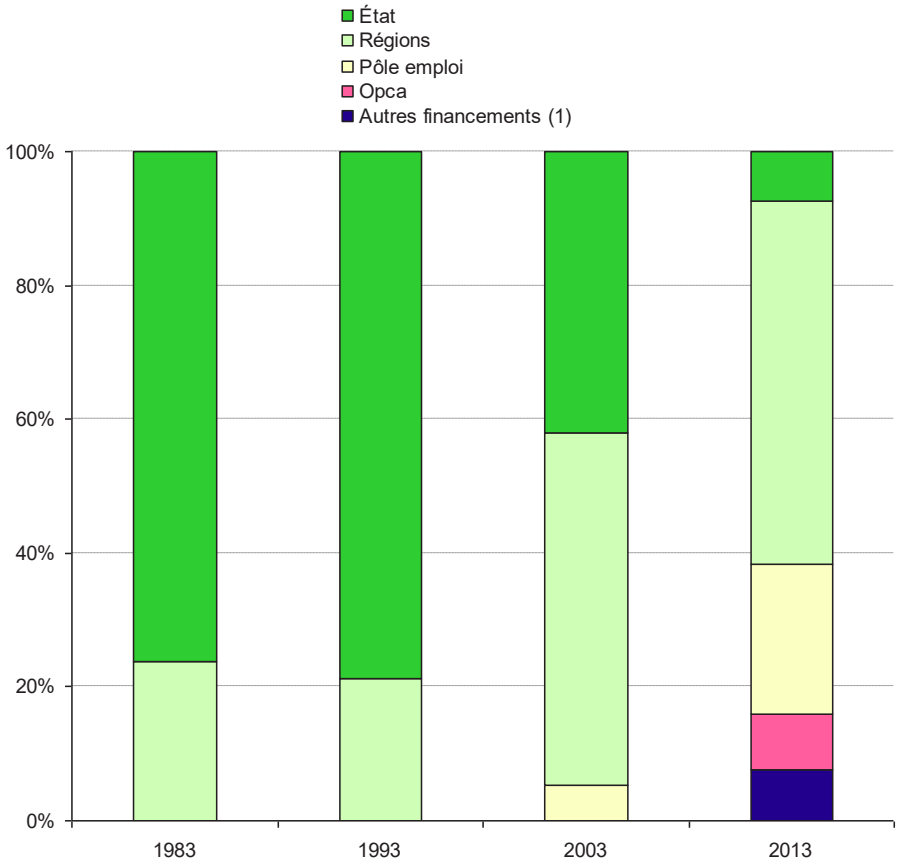
Lecture : 61,1 % des personnes âgées de 25 à 34 ans ont participé à au moins une formation au cours des douze mois ayant précédé l'enquête

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 25 à 64 ans.

Source : Insee, enquête sur la Formation des adultes 2012.

Annexe 3 :

Répartition des entrées en formation suivies par les personnes en recherche d'emploi selon le financeur principal des coûts pédagogiques



(1) : autres financements : stagiaires, Agefiph, départements…
Champ : France métropolitaine.
Source : Dares, Base régionalisée des stagiaires (Brest) à partir de 2004.

Annexe 4 :

Tableau 6 Catégories d'analyse de l'identité

Processus relationnel	Processus biographique
*	*
*	*
Identité pour autrui	Identité pour soi
*	*
*	*
Actes d'attribution « Quel type d'homme ou de femme vous êtes » = dit-on que vous êtes	**Actes d'appartenance** « Quel type d'homme ou de femme vous voulez être » = dites-vous que vous êtes
*	*
*	*
Identité – numérique (nom attribué) – générique (genre attribué)	Identité prédicative de Soi (appartenance revendiquée)
*	*
*	*
Identité sociale « virtuelle »	Identité sociale « réelle »
*	*
*	*
Transaction objective entre – identités attribuées/proposées – identités assumées/incorporées	**Transaction subjective** entre – identités héritées – identités visées
*	*
*	*
Alternative entre – coopération-reconnaissances – conflits-non-reconnaissances	Alternative entre – Continuités → reproduction – Ruptures → production
*	*
*	*
« Expérience relationnelle et sociale du POUVOIR »	« Expérience des stratifications, discriminations et inégalités sociales »
*	*
*	*
Identification à des groupes jugés structurants ou légitimes	Identification à des catégories jugées attractives ou valorisantes
*	*
*	*
Identité sociale marquée par la dualité	

Dubar, C. (2000). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. 5ième édition, (2015). Paris, Armand Colin. P. 109

Annexe 5 :

ENTRETIEN FORMATEUR 1 du 07 avril 2016

1. Pouvez –vous me parler de vos stagiaires, quels sont les profils types (au métier de Technicien en menuiserie et agencements intérieurs) ?

Donc on a la moitié des stagiaires oh tous les ans c'est à peu près pareil, on là la moitié des stagiaires qui viennent d'autres métiers voilà et puis l'autre moitié qui viennent des métiers à nous.

C'est-à-dire ?

Heuh, nos métiers à nous ça peut être menuisier, agenceur, poseur de placo, ou euh qui travaillent dans le bâtiment à d'autres métier hein, ça pourrait être maçon ou des trucs comme ça. Ça fait des métiers à nous parce que ils connaissent un peu le clos et le couvert le gros du bâtiment, le gros œuvre, le second œuvre, ils connaissent déjà quelque chose. Donc on a la moitié qui viennent de nos métiers et alors donc ce qu'est demandé par notre fiche du recrutement c'est qu'ils aient un niveau cinq donc un CAP ou un BEP tu vois quand ils viennent de nos métiers voilà pour la moitié de l'effectif et pis l'autre moitié ils viennent pas de nos métiers alors on peut on a quelqu'un qu'a pu être fleuriste, on a quelqu'un qu'a pu être employé de banque on a quelqu'un qu'a pu être toute sorte de métier, hein, alors ceux-là alors on demande à ce qu'ils aient le niveau d'étude de première fin de première voilà voilà donc ils ont un peu plus de culture général que ceux qui viennent avec un CAP ou un BEP mais ils ont moins de culture bâtiment et puis l'un dans l'autre ça s'équilibre à la sortie on ne reconnaît pas les uns ou les autres ils ont euh ils ont le même niveau d'employabilité de sortie qu'ils viennent de l'une ou l'autre des deux sources c'est pareil c'est pareil après c'est complètement lissé c'est lissé par la formation.

Quand tu dis ça fait pas de différence d'employabilité, mais au début cette différence ?

Au début oui il y une différence ceux qu'ont plus de culture générale ils vont faire moins de fautes sur le descriptif du devis des fautes de français ils vont déjà avoir un petit peu plus de facilité sur excell sur word sur tout ça alors qu'un euh entre guillemets un vieux menuisier de 40 ans excell ou word ou APC il sait même pas par où ça s'approche et tout mais par contre il sait mieux ce que c'est qu'un que la différence entre du chêne et du hêtre par exemple je peux citer une petite différence vite fait du hêtre faut surtout pas l'employer dehors alors que

du chêne il faut l'employer dehors il est vachement solide pour être dehors donc voilà et puis il y a plein d'autres différences donc voilà voilà au début c'est différent et puis après à la fin tout le monde devient euh ils sont égaux les uns avec les autres à la fin c'est vachement semblable.

2. Selon vous qu'est-ce qui motive leur inscription ?

Qu'est-ce qui motive leur inscription, ben y a plusieurs sources de motivation euh donc euh pour ceux c'est la majorité ceux qui ont bien fait une recherche de formation et de métier c'est la spécificité de notre métier de mon métier qui va devenir le leur c'est ça qui motive leur inscription hein c'est cette spécificité de notre métier hein pour ceux qui ont bien cherché et ça correspond à 80 % des gens oh même 90 et y en a 10 % qui viennent par hasard malheureusement parce que ils ont trouvé une porte ouverte avec du chauffage en hiver et un toit si il pleut mais c'est pas beaucoup c'est 10 % voilà pour 90 % presque tous ils viennent parce qu'ils ont envie de ce métier ils ont déjà compris quelques spécificités de notre métier le fait que c'est du bureau d'étude de bâtiment donc on va pas faire de travail manuel et puis également par rapport au bureau d'étude bâtiment le menuisier agenceur y a quelque chose de créatif qu'il n'y a pas dans les autres métiers de bureau d'étude bâtiment voilà c'est ça qui ont bien pigé ils sont venus pour ça et après ils sont pas déçus.

3. Quelles sont les compétences que doit posséder le stagiaire pour entrer en formation ?

A l'entrée normalement c'est vérifié avec les tests psychotechniques avec le service d'orientation professionnel de l'Afpa normalement c'est vérifié donc c'est vérifié que euh il faut que la première chose qu'est vérifiée par rapport à mon métier c'est qu'ils aient une bonne possibilité de spatialisation de vision dans l'espace c'est la première chose qui est bien vérifiée avec des tests psychotechniques qui sont forts simples et qu'ils possèdent dans les services professionnels d'orientation de l'Afpa donc la vision dans l'espace, la spatialisation ça c'est à vérifier en premier après en deuxième c'est la logique hein il faut avoir des capacité de raisonnement logique euh il faut pouvoir penser d'une manière euh logique d'une manière synthétique d'une manière euh scindée, euh en même temps ou en même temps regroupée quand il le faut donc si c'est vérifié la possibilité d'être logique voilà

et puis après ce qui est vérifié c'est des tests de français oral ou écrit et puis des tests aussi de maths mais pas c'est pas compliqué en maths en maths y a les quatre opérations les pourcentages règle de trois puis c'est à peu près tout.

4. Quelles sont les contraintes ou difficultés rencontrées par vos stagiaires lors de cette formation ?
   Dans quelles situations ?

Les contraintes et les difficultés qu'ils rencontrent, les contraintes et difficultés ah oui les contraintes les contraintes les contraintes alors les contraintes les contraintes euh par exemple dans avoir euh un mode de penser qui permet d'aller euh du global au particulier et après du particulier au global et du global au particulier donc ça c'est ce sont des des c'est une particularité des des gens de bureau d'étude et une contrainte qui constitue un apprentissage pour eux parce que souvent ils ne l'ont pas soit qu'ils pensent d'une manière euh assez euh sélectivement global, ils globalisent tout et puis ils arrivent pas à aller dans les particularités dans les petits détails ou soit il y a des gens qui ne sont que dans les détails et qui ne voient pas la globalisation d'un ensemble systémique et donc voilà l'erreur peut être énorme donc il faut apprendre à aller de l'un à l'autre et de l'autre à l'un et ça c'est de l'apprentissage qui dure l'année de boulot l'année d'apprentissage ici hein d'aller du global au particulier puis du particulier au global puis le retourner etc etc voilà constamment inverser ce mode d'utilisation de la pensée humaine dans un sens ou dans l'autre pour pouvoir aborder la totalité d'un dossier la totalité c'est ce que veut le client et puis après euh ça c'est la globalité et puis après les détails ce sont les milliers de détails techniques pour pouvoir arriver à ce qu'il veut voilà donc y a ça ça c'est difficile d'avoir ces modes de pensée les deux qui fonctionnent à la fois et ça c'est vraiment primordial et puis après bon ben comme contraintes ben y a plein de technologies à apprendre plein plein plein de techno à apprendre voilà plein plein de techno à apprendre y en a beaucoup beaucoup beaucoup

5. Quelles stratégies sont mises en place pour leur venir en aide ?

Ben comment on les aide ben à chaque fois c'est notre mode de formation qui est basé sur une copie de travail comme si on était en entreprise donc euh mes collègues formateurs qui

font du travail manuel font un mur comme si c'était un vrai maçon pour un client ou ils font un ensemble de tuyauterie comme si c'était pour une usine de lait UHT à faire l'ensemble des tuyaux en inox ben moi c'est pareil ils vont faire l'étude d'un magasin de fringues ils vont faire l'étude d'une bijouterie l'étude d'un agencement de cuisine donc c'est exactement la même étude que ce qu'ils feraient en entreprise et euh comment est-ce qu'on arrive à articuler ça ben euh on peut par exemple susciter la demande la demande le besoin de nouvelles connaissances dans certains domaines en début d'arrivée de cette étude un voilà alors ça je peux l'illustrer avec un exemple par exemple euh on va faire une agence bancaire alors sur cette agence bancaire alors là euh les premiers mots de l'analyse du besoin du client c'est le client il veut un ensemble sonore très feutré et il veut que entre les différents espaces de travail de sa banque y ait pas d'éléments de conversation qui puissent passer parce que ça doit rester très discret y a des à cause de la spécificité de leur métier voilà donc ça c'est dit la dessus et alors donc après j'indique ça c'est le rapport de l'analyse du besoin on le lit avec les stagiaires et puis je vois venir les réactions des stagiaires oui mais comment on fait et puis avec ce qu'il nous demande on a l'impression qu'il nous demande quelque chose de différent sur le déplacement des bruits ou des conversations ou du son dans l'agence bancaire et le passage du son à travers un mur ou une cloison ou alors quelque chose alors qu'est ce qui se passe est-ce qu'il y a réellement des différences la dedans et ben oui justement vous faites bien de le dire on a un apport de technologie de d'une vingtaine d'heures c'est très très lourd sur l'isolation et la correction acoustique qui sont deux domaines complétement différents qui n'ont rien à voir ça le grand public ne le sait pas de l'isolation acoustique ou de la correction acoustique ça n'est pas la même chose ça ne se fait pas avec les mêmes matériaux ça ne se fait pas avec la même technicité technologie la même pose euh voilà donc là tu vois on suscite une demande et claque on amène l'apport de techno et puis après une fois qu'ils ont cet apport de techno et puis d'autres et ben ils ont ce qu'il faut et ce qu'on avait vu précédemment également dans d'autres thèmes ils ont ce qu'ils faut pour faire l'étude de l'agence bancaire et après quand j'ai fini ces apports de technologie là je sers d'homme ressource ils viennent me redemander des trucs ils ont oublié que c'était dans qu'on l'avait déjà vu avec l'apport de techno sur un certain thème avec le magasin de fringues et précédemment étudié voilà donc je leur redis ce cours-là tu vas le voir avec le magasin de fringues vers le milieu du deuxième chapitre ou si tu veux je t'en touche deux mots rapidement parce que je vois que t'as pas le temps de rechercher.

6. Comment est-ce que vous les faites travailler ? (travail individuel, imitation, travail collectif).

Ben il faut comprendre la matière c'est pour ça que cette salle elle est pleine d'échantillon euh avec un peu de kinesthésie aussi évidemment il faut arriver à la toucher essayer de la comprendre et puis il va y avoir aussi la moitié du groupe qui sont des anciens gens manuels qui vont pouvoir expliquer aux autres voilà quel ressenti on a de différence entre quelque chose de lisse et quelque chose de rugueux ils vont plus l'expliquer ils l'ont travaillé avec leurs mains donc y a des dossiers où ils interviennent seuls il y a quelques dossiers où ils interviennent en groupe de deux et puis voilà ils sont en groupe de deux ou seul et puis après il y a quelques dossiers ou est prévu une restitution orale là ils viennent expliquer leur dossier comme il le ferait à un client ou à un chef de bureau d'étude à moi et à eux d'autres stagiaires qui ont fini y a ça voilà

7. Dans le cas de cette formation, en quoi les relations avec les autres stagiaires peuvent participer ou non à la progression du stagiaire ?

Les relations entre eux ça fait du bien, ça émaille c'est bien d'avoir l'alternance entre un travail seul sur un dossier et puis un travail à plusieurs et puis encore une fois c'est la spécificité de l'apprentissage de l'Afpa on mime exactement le travail en entreprise en entreprise c'est pareil notre chef de bureau d'étude il va nous mettre à deux techniciens de bureau d'étude sur un gros dossier qui faut rendre dans trois semaines et puis pour un autre petit dossier qui faut rendre dans une semaine il va nous mettre seul donc ça reproduit exactement ce qui se passe dans l'entreprise voilà voilà dès fois on est deux sur un boulot dès fois on est un trois ou quatre je l'ai fait pas travailler à trois ou quatre mais à deux ou à seul.

8. Est-ce que les stagiaires ont des moyens de suivre leur progression et si oui, lesquels?

Ben y a des quand on passe d'un dossier à un autre y a des éléments récurrents ces éléments récurrents là dans les premiers dossiers c'était tout simple et ça leur paraissait des

montagnes de difficultés et dans ces premiers éléments de technologie tous simples dans les dossiers après quand ils les retrouvent au troisième quatrième cinquième dossier ils les retrouvent et ils se disent mais pourquoi j'ai buté sur ça alors que c'était le bas de la plinthe pour laquelle il faut laisser de la recoupe sur chantier et pas les autres faces pas les autres côtés là c'est absorbé au début avec le premier dossier ils ont mis quatre heures à comprendre ça et puis après en une seconde on comprend tout de suite pourquoi et on l'utilise à bon escient et on travaille dessus pour l'injecter dans le quatrième dossier on travaille dessus dix minutes au lieu de trois ou quatre heures voilà c'est comme ça qu'ils prennent conscience de leur progrès et puis donc voilà et puis le formateur on peut en parler aussi des fois on émaille nos propos de ces trucs-là vous voyez bien vous vous rappelez euh les revêtements de sol à différencier les différents modes de pose ça vous avait semblé pas difficile au point de vue du technique et puis là c'est plus difficile du tout je vois que vous avez tout de suite pris des bonnes décisions par rapport la demande du client sur ce dossier là et puis également entre les deux stages y a un stage de deux semaines après le premier tiers de la formation donc là ils auront pu faire des petites choses ils vont plutôt être un métier qui n'existe plus en 2016 ils vont être aide de bureau d'étude avec ce premier stage de deux semaines au bout du premier tiers de la formation.

Tu dis que cette formation ne va plus exister

Oui ah non elle va plus exister on n'est plus en 1960 non ça existera plus (rire) non non voilà et donc après ils ont un dernier stage un gros stage de deux mois juste avant la fin avant l'examen puis là ils s'aperçoivent quand ils reviennent de ce stage là ils s'aperçoivent que c'est plus du tout pareil ils ont été considéré comme un collègue débutant par les autres gens de bureau d'étude donc voilà ils s'aperçoivent que c'est plus pareil.

9. Lors de la formation, comment savent-ils qu'ils ont acquis de nouvelles compétences professionnelles ?

Ça se voit par exemple au niveau communication non verbale dans leur attitude ils sont moins coincés ils sont plus libres dans leur corps dans leur geste c'est passé ça passe ça se voit comme ça ça se voit comme ça et puis euh en revenant de ce deuxième gros stage il reste plus beaucoup de thèmes à aborder ils les abordent de manière moins stressée moins tendue ça se perçoit comme ça on le perçoit comme ça et puis à chaque promotion ça le

refait à chaque fois c'est pareil

10. Quels sont les facteurs qui selon vous les ont le plus motivé ? Dans quelles situations et à quels moments ?

D'avoir pu accéder à un métier qui est non répétitif qui n'est pas lassant y a ça qui les motive bien ça ça les motive bien.

Est-ce qu'il y a des facteurs déclenchants ?

Oui le stage alors d'autres facteurs c'est la progression dans les différents dossiers qu'on aborde au début c'est des petits dossiers tout simple qui leur semblent être des montagnes insurmontables et puis vers la fin les deux derniers dossiers c'est des gros trucs et ça leur semble beaucoup plus facile malgré qu'ils soient beaucoup plus gros y a ça qu'est vachement motivant finalement ils y arrivent voilà ils y parviennent à faire la production attendue par un collègue de bureau d'étude ou un patron d'entreprise.

11. Pour quelles raisons ont-ils des baisses de motivation ? De quels types sont-elles ? A quels moments ?

Pour ceux qui ont des baisses de motivation c'est souvent parce qu'il y a des facteurs qui peuvent être des facteurs extérieurs de vie de famille de vie de couple de vie sociale et de vie sociale au-delà au niveau revenu aussi avec des problèmes d'argent récurrents des tas de machins comme ça qui font que pour certains d'entre eux ils arrivent pas à s'en sortir et ça vient souvent se rajouter avec une espèce de loi qu'on peut appeler la loi de l'emmerdement maximal y en a un il perd la petite aide qu'il pouvait avoir de la part de la région puis il perd celle aussi du département et puis trois semaines après évidemment sa femme qui le quitte et puis ainsi de suite ainsi de suite et ainsi de suite et puis il a planté sa bagnole le weekend d'avant à chaque fois c'est le même coup c'est la loi de l'emmerdement maxi elle a lieu

Dans ce cas, que faites-vous ?

C'est de leur réexpliquer que c'est un métier qu'est vachement intéressant parce qu'on ne fait jamais deux fois la même chose et puis parce qu'on peut trouver du boulot ça se voit

avec les offrent d'emploi qu'on reçoit ou qu'on photocopie sur internet ou dans les bouquins donc ont remotive en expliquant que ça existe réellement ce métier là il suffit de bien l'apprendre de la travailler et vous y arriverez c'est objectivé par le fait que ça amènera réellement un métier un métier on explique bien le premier passage c'est de faire cette formation ensuite au-delà de faire cette formation c'est travailler deux heures tous les soirs en plus des huit heures par jour de boulot ici y compris quelques fois le samedi aussi hein ça c'est un deuxième passage après un troisième passage ça va être de réussir cette formation avec les deux stages en entreprise et puis d'avoir le diplôme et puis après y a encore un nouveau passage c'est au-delà du diplôme d'avoir au minimum un contrat de travail de six mois pour avoir quelque chose de complet à montrer à un autre employeur. Validé avec le diplôme de validation ça suffit pas pour être sortie d'affaire pour ne plus être emmerdé par des problèmes de chômage voilà voilà qu'est –ce qui manque au-delà du diplôme ben il manque six mois dans un bureau d'étude voilà pour être sortie d'affaire il faut cette formation avec toutes les heures que j'ai expliquées tout à l'heure sans toutes ces heures-là on y arrive pas donc voilà il faut ça après il faut le diplôme et après il faut un premier contrat de travail de six mois donc en bureau d'étude menuiserie ou agencement pas pour faire camionneur ou autre chose évidemment on s'en fout de ça avec ça on n'est tiré d'affaire on est en dehors du chômage avec ça

12. A quelle période de la formation vos stagiaires sont-ils plus autonomes et pour quelles compétences ?

C'est vers la fin que les révélations commencent à arriver ça se révèle petit à petit vers la fin voilà ils se révèlent au métier et le métier se révèle à eux on a un double jeu qui a lieu en même temps un voilà vers la fin il y a les deux qui ont lieu à la fois

13. Quand ont-ils commencé la formation ?

En septembre, ils terminent le 9 juillet

Combien de mois dure-t-elle? 10 mois

14. Quand ont-ils passé les ECF (évaluations en cours de formation) ?

Oui on fait passer au moment des ECF, à la fin du premier tiers de la formation y en a un premier ensuite à la fin du deuxième tiers et puis après vers le début du troisième tiers. Y a

les trois ECF c'est tout.

Et ça ils le vivent comment ?

Bah comme quelque chose de difficile parce que on leur fait un corrigé individualisé à chacun par écrit sur leur production et puis on vient leur expliquer aussi par oral en même temps qu'on leur remet donc c'est quelque chose de difficile parce que ils ont souvent l'impression qu'ils ont absorbé 80 % de la formation et puis finalement ils s'aperçoivent qu'ils en ont absorbé que 50 ou 60% ou quelque chose comme ça donc c'est pas facile c'est pas facile pas facile. La remédiation à cela quelle serait-elle ? Elle serait que les gouvernements injectent plus d'argent dans la formation professionnelle pour adulte donc par exemple ma formation pour qu'elle soit fait agréablement et confortablement et pour qu'on arrive pas au bout du premier ECF avec 60% voilà il faudrait que le premier ECF il arrive pas avec trois mois mais avec six mois de …et ainsi de suite et ma formation au lieu de durer une petite année il faudrait qu'elle dure 2 ans 2 ans il faut qu'elle dure deux ans normalement ça devrait être un BTS et ça devrait se faire en deux ans en dix mois c'est beaucoup trop petit et au fil des années depuis 22 ans depuis que je suis là elle n'a cessé de diminuer c'est lamentable de ping pong (il sourit) c'est lamentable lamentable jusqu'au moment où on sera au point de non-retour c'est-à-dire qu'on sera vraiment trop en dessous de la demande des employeurs et qu'on ne placera plus personne on y est presque on est vraiment pile poil sur le fil du rasoir ça commence à être trop petit ce qu'on fait là là actuellement pour ma formation on a 1400 heures moins deux mois de stage ça fait 1190 heures 1190 heures d'apprentissage ici c'est beaucoup trop faible au début où je suis arrivé y a 22 ans y en avait 1800 1190/1800 y a une petite différence y a un petit delta comme ils disent les chefs où est le delta t'as pas vu la gueule du delta y a un petit delta quand même non c'est limite là c'est limite limite c'est trop trop faible on a coupé des thèmes des thèmes entier dans mon métier d'agenceur y a par exemple l'agenceur de comble donc l'agenceur de comble ça prenait un mois entier donc ça foutu à la poubelle la tu vois le thème tu prends le thème tu t'es fait chier à le fabriquer pendant ta vie professionnelle et puis au bout d'un moment tu le fous à la poubelle fini agenceur de comble mais je peux plus leur passer j'ai pas la matière la matière pour agenceur de comble c'est un mois hop poubelle terminé ben voilà c'est comme ça.

15. A quels moments effectuez-vous l'évaluation ?

y a que les ECF

Annexe 6 :

ENTRETIEN FORMATEUR 2 14 avril 2016

1. Pouvez –vous me parler de vos stagiaires, quels sont les profils types (au métier de Technicien en menuiserie et agencements intérieurs) ?

Alors leur profil ils ont comme pour chacun de nos stages à savoir un profil assez hétéroclite finalement on a tout le temps des personnes qui viennent déjà de la profession qui ont travaillé dans nos métiers de la menuiserie de l'agencement et d'autres qui viennent de secteurs totalement différents qui n'ont jamais eu aucune expérience professionnelle dans le bâtiment dans la menuiserie dans l'agencement donc notre formation n'est pas assujettie à avoir des compétences dans la construction dans l'aménagement non non

Et les prérequis alors ?

Les prérequis ils sont de l'ordre de deux voies enfin deux grandes familles de prérequis un niveau d'étude général de l'ordre d'un niveau de première et le second quelqu'un qui viendrait de nos métiers avec un CAP BEP dans nos métiers et quelques années d'expérience quelqu'un qui a déjà travaillé voilà les deux niveaux de prérequis demandés l'un ou l'autre sur ce groupe il y a une personne qui a un niveau d'étude supérieur qui a un bac +2 et les autres au un niveau CAP ou BEP et donc dans nos métiers voilà de la menuiserie ou les autres c'est un peu hétéroclite à côté

2. Selon vous qu'est-ce qui motive leur inscription ?

Ceux qui viennent de nos métiers c'est une volonté d'évoluer professionnellement c'est-à-dire ne plus vouloir avoir à travailler sur les chantiers ou à l'atelier quitter les outils les machines à outil le travail manuel le travail de fabrication de pose donc pour pouvoir progresser dans une entreprise donc et évoluer vers un poste de technicien du bureau d'étude et puis pour les autres c'est carrément un changement professionnel donc alors quelles ont été leurs motivations à l'entrée en formation je t'avoue ne pas trop les connaître à fond dans ce sens que nous formateurs nous n'avons pas la charge du recrutement donc c'est pas nous qui avons cette mission-là de recruter donc euh c'est un groupe ici qui est financé par le conseil régional et donc c'est pôle emploi qui assure le recrutement et fait des prescriptions de formation à ces personnes là

3. Quelles sont les compétences que doit posséder le stagiaire pour entrer en formation ?

Donc les recruteurs alors les recruteurs les personnes qui viennent ici sont recrutées par l'Afpa c'est-à-dire ont été euh elles ont passé des tests psychotechniques donc pour évaluer leur niveau de connaissance général donc à ce niveau-là on leur demande d'avoir des connaissances essentielles de base en mathématique et géométrie ça va pas bien loin on fait que des calculs basiques règles de trois pourcentages multiplication un petit peu de trigonométrie voilà ce qui est demandé bon une inconnue à résoudre ce type de chose là mais c'est des trucs tout simple ensuite ce qui est primordial comme beaucoup de métier de technicien c'est avoir la capacité à visualiser et à se représenter dans les trois dimensions un bâtiment une construction du mobilier d'agencement bon enfin voilà quand il va falloir qu'ils le dessinent donc ils vont dessiner une vue de dessus des coupes et peut-être des perspectives il faut qu'ils arrivent à mettre en relation dans tous ces différents dessins il faut que ces dimensions-là soient en correspondance il suffit pas de dessiner horizontalement il faut voir verticalement transversalement toutes ces vues correspondantes et vues en trois D avoir une idée des volumes avoir une idée de la un petit peu d'ergonomie toutes ces choses-là voilà grosso modo quelques connaissances mathématiques une bonne vision dans l'espace et à partir de là voilà les compétences de base vraiment essentielles ce qui est demandé aussi c'est d'avoir le relationnel facile avec les clients peut-être avec d'autres entreprises que ce soient des sous-traitants des collègues de bureau ou des technico commerciaux qui viennent voilà savoir s'exprimer clairement pas succinctement mais clair voilà et puis au niveau des écrits qu'on ne se retrouve pas avec des écrits des devis qui contiennent quinze mille fautes d'orthographe par page parce que maintenant c'est le métreur qui rédige lui-même les devis donc voilà on a plus d'assistant ou d'assistante qui nous font ce travail-là c'est les techniciens qui rédigent les offrent de prix donc voilà quand on se retrouve avec la présentation d'un écrit qui est pas correct ben le client quand il voit ça c'est pas agréable à voir

4. Quelles sont les contraintes ou difficultés rencontrées par vos stagiaires lors de cette formation ?

Dans quelles situations ?

Pour certains ça fait partie des difficultés la rédaction pour ceux qui n'ont pas eu la chance d'avoir un niveau d'étude suffisant donc on constate qu'il y a beaucoup de lacunes à ce niveau-là au niveau vocabulaire de grammaire orthographe c'est un peu juste

Pour certains c'est la globalisation qui pose problème c'est assez difficile à faire d'avoir une vue d'ensemble du travail du projet à réaliser ça c'est difficile ça c'est compréhensible en début de formation ces difficultés là quand elles persistent encore en fin de formation ben c'est quand même plus ennuyeux ça veut dire que la personne n'arrive pas à ce moment-là donc à voir où est l'essentiel du projet des efforts sur lesquels il va falloir qu'il bosse davantage alors à un moment donné ils peuvent être perdu et au bout d'un moment ça se déclenche y a pas de règle y a tellement de cas qui sont particuliers les uns les autres que pour tirer des règles générales la dedans ben moi j'ai jamais pu on a des personnes qu'on voyait complètement perdues affolées et puis poum hop ça fait un clash et puis c'est parti puis ça bosse bien et puis d'autres ils bossent naturellement bien et puis face à un truc tout simple tout bête on a rien compris et pourquoi et bien tu fais en sorte qu'ils s'interrogent eux-mêmes pour arriver à se sortir de ce mauvais pas c'est bizarre on n'a pas d… voilà y a aucune règle y a rien de bien précis alors des personnes qui ont quand même un niveau d'étude initial assez élevé on constate une facilité à apprendre qui est quand même beaucoup plus importante une capacité de synthèse fatalement et une prise de note rapide une capacité à organiser ça se ressent ça se voit et ces personnes-là emmagasinent énormément elles sont capables de restituer quand bien même la technique pour elles est c'est quelque chose de tout à fait nouveau il y a une jeune fille là c'est bon tout est capté tout est écrit en cours elle prend des notes ça marche fatalement il lui manque beaucoup de connaissances techniques des petits trucs ça elle arrive pas trop encore à le visualiser mais il suffit de une deux explications ou une ou deux questions un petit peu d'aiguillage hop ça y est et elle retrouve par elle-même le (inaudible). Alors que au contraire pour ceux qui ont travaillé sur les chantiers qui visualisent tout ça qui savent ou qui l'ont vu ben quand il s'agit de transcrire sur plan ce qu'ils ont vu ce qu'ils ont touché de leurs mains mis en œuvre c'est très difficile c'est un paradoxe on peut dire alors on se bat justement avec mon collègue pour essayer de faire en sorte enfin pour montrer quoi ce qui est appris d'une façon à l'atelier sur le chantier certes c'est très bien mais c'est pas forcément parce que quelqu'un sait comment il faut le faire qu'il va être capable de le restituer sur un ordinateur pour faire une fiche de prix sur une planche à dessin pour dessiner c'est pas 1400 heures qu'il faut c'est 1800 pour leur dire ce que vous savez vous le savez pas oubliez le maintenant on

repart de zéro parce que quelqu'un qui a été qui a passé des années et des années sur le chantier à répéter des tâches finalement ou à faire des travaux d'exécution à savoir recevoir les indications et puis voilà on le met en application on y va voilà donc y a pas eu rarement à prendre des décisions à organiser quoi que ce soit personnellement je suis plus à l'aise je trouve que c'est beaucoup plus facile d'enseigner ce travail-là à des personnes qui ont un bon niveau d'étude général plutôt qu'à des personnes qui viennent de l'atelier ou du chantier oh y a des exceptions à cela fatalement on a eu des personnes qui venaient de l'atelier ou du chantier qui ont été des cadors parce qu'ils avaient eu un niveau d'étude suffisant une ouverture d'esprit aussi sur le groupe d'aujourd'hui la personne qui a le meilleur niveau c'est la personne qui a un niveau d'étude supérieur les autres derrières oui ça avance parce bon la technique au fur et à mesure ben oui c'est vrai je faisais comme ça ben dessine le pourquoi tu le dessines pas c'est paradoxal ils n'arrivent pas à appliquer c'est bizarre
La grosse difficulté dans nos métiers c'est à un moment donné avec cette foule d'informations d'arriver à le ressortir à le mettre en application ça c'est assez difficile parce ce qu'on a fait une fois on a très peu l'occasion de le refaire on a bossé par exemple sur l'étude d'un pavillon en menuiserie c'est fait une fois et puis après on passe à autre chose à l'escalier à étudier la menuiserie intérieure d'un immeuble collectif c'est d'autres réglementations là on va passer à l'agencement d'un local commercial après à une façade de magasin les automatismes s'acquièrent vers la fin de la formation

Et est-ce qu'ils ont des contraintes ?

Des contraintes malheureusement pour certains c'est souvent des contraintes financières du coup ils ont beaucoup de problèmes financiers à résoudre ils ont surtout des revenus très modestes pour certains ça pourrait être des contraintes familiales donc ils ont une charge de famille et quand ils rentrent le soir ben fatalement ils ont la famille à s'occuper voilà d'autres c'est des contraintes au niveau du logement pouvoir assumer un logement ici et un logement après chez eux parce que bon y en a qui viennent de relativement loin ils sont hébergés sur le centre donc voilà grosso modo c'est ces contraintes-là plutôt matériel on va dire mais on constate bien qu'à un moment donné elles sont tellement prenantes que ça les accapare beaucoup beaucoup surtout en début de formation après ils arrivent à peu près à les résoudre mais malheureusement quand ils traînent ça pendant toute la formation récemment il y avait une personne qui n'arrivait pas à trouver de stage sur sa ville un stage en entreprise elle arrivait pas à trouver et bien je lui ai dit il faut que tu cherches ailleurs

fatalement oui mais il me dit je ne peux pas financièrement je ne peux pas aller ailleurs je peux pas me déplacer j'ai pas de voiture pas de moyen de locomotion j'ai rien

5. Quelles stratégies sont mises en place pour leur venir en aide ?

Nous il est clair qu'en tant que formateur et dans cette formation là c'est quelque chose auquel on peut pas remédier les problèmes d'écriture parce qu'on a pas le temps matériel pour enseigner autre chose que notre contenu technique qu'il faut faire en quelques heures finalement on va dire 1400 heures pour cette formation là c'est beaucoup beaucoup trop court donc on est vraiment axé sur le métier sur la pédagogie sur le dessin sur l'étude de prix voilà le contenu est tellement immense 1400 heures on va dire que chaque heure est comptée quoi.
En parlant avec eux en discutant avec on arrive à voir sur quoi ils butent et puis on essaye sur les prochains exercices d'application de dire voilà avant de se lancer tête baissée dans un truc il faut essayer d'avoir un peu plus de recul analyser ce qui m'est demandé ce que je dois faire voilà mes connaissances elles sont là comment je vais arriver à mettre ça en application

6. Comment est-ce que vous les faites travailler ? (travail individuel, imitation, travail collectif).

Ils commencent par visualiser l'ensemble du travail à faire puis après commencer puis petit bout par petit bout essayer d'arriver en partant de ce qui est le plus important et puis après au fur et à mesure aller de plus en plus dans les détails
On les fait travailler thème par thème on a généralement des apports de technologie de connaissance après il y a une mise en application d'un projet en rapport avec les connaissances qu'ils ont c'est pas de la théorie ce sont pas des apports techno lancés comme ça dans le vide derrière après y a une application pratique qui suit bien sûr pour mettre ça en application alors suivant les études ils vont travailler individuellement ou par deux ou trois soit vous vous répartissez le travail soit vous apportez chacun vos idées et puis vous faites avancer le projet il faut quand même qu'on soit là quand ils travaillent en équipe pour que tous amène leur part de travail à l'édifice généralement ça se passe bien alors quand ils travaillent seul c'est pas vraiment seul on leur permet d'échanger entre eux

tiens tu as fait ça comment montre-moi ils sont tout le temps amenés à discuter à échanger pendant les heures de boulot bien sûr mais on les entend quand ils partent déjeuner ils en parlent aussi ils en parlent encore

7. Dans le cas de cette formation, en quoi les relations avec les autres stagiaires peuvent participer ou non à la progression du stagiaire ?

Ça c'est vachement c'est très très intéressant pour eux ça de communiquer parce que voilà on peut faire un apport techno une mise en application un commence à se lancer et puis il travaille et puis il dit mince alors les formateurs on est tout le temps là pour les aider ce qui ne les empêche pas qu'entre eux ils se posent des questions

8. Est-ce que les stagiaires ont des moyens de suivre leur progression et si oui, lesquels?

Ce sont des évaluations qui sont faites qui sont obligatoires parce qu'elles font parties de leur réussite ou pas au titre on en a fait une récemment auparavant il y a quelques années on en faisait beaucoup plus y'en avaient beaucoup plus d'échelonnées le secteur d'activité c'est élargi et on n'a plus le temps de faire des évaluations comme avant ce qui veut pas dire qu'on en fait pas parce que quand ils ont travaillé sur un dossier on a systématiquement nous formateurs une vue du travail qu'ils ont fait et ils viennent nous le présenter voilà le boulot que j'ai fait qu'est-ce que tu en penses voilà étape par étape semaine par semaine ils font des études donc et ces études là on leur renvoie au fur et à mesure de leur progression le ressenti que nous avons de leur travail oralement c'est une évaluation qui n'a pas de conséquence sur l'évaluation finale ce qui les intéresse c'est de savoir de les rassurer le travail qu'ils ont fait est-ce qu'il est bon pas bon est-ce que ça tient la route ou pas ils ont le souci de savoir si le travail qu'ils ont fait est représentatif de ce qu'on va leur demander dans la vie active et professionnelle en sachant qu'ils sont en formation il est normal qu'on fasse des erreurs qu'on se trompe quand on est en formation toute erreur ou mauvaise compréhension c'est formatif dans ce sens que fatalement après on va être capable de la restituer plus tard

Et ça par rapport à leur progression ?

C'était mieux pour peut-être rassurer à un moment donné l'apprenant ou de le situer et puis en même temps ça lui permet de se situer alors pas par rapport au groupe on lui dit ne vous comparez pas aux autres c'est inutile ça sert à rien chacun son rythme vous avancez comme vous voulez voilà ce qui rassure c'est de savoir ce qui a été bien réussi ou savoir ce qu'on a pas bien réussi sur ce qui était demandé j'ai répondu correctement pas trop un peu voilà comme toute évaluation elle ne peut pas évaluer la totalité des connaissances qu'il faut avoir fatalement il y a quelques questions quelques procédés qui ne sont pas valides. *A priori* ils doivent être capables de valider un niveau moyen de connaissance.

9. Lors de la formation, comment savent-ils qu'ils ont acquis de nouvelles compétences professionnelles ?

Ces compétences-là on les valide par des évaluations de fin d'activité on les appelle comme ça à l'Afpa pour la nôtre il y a trois activités qui sont l'étude technique la technologie le dessin grosso modo la deuxième qui est le chiffrage donc l'établissement des devis des prix donc voilà et puis la troisième qui est le suivi de chantier facturation pour des chantiers donc chacune de ces activités y a une évaluation qui est faite qui est obligatoire et qui est demandée par la certification pour permettre au jury éventuellement … ça fait partie des éléments du jury pour prendre une décision. C'est rare qu'ils nous demandent l'ensemble des évaluations très très rare c'est rare qu'ils aient besoin de nous pour évaluer et c'est aussi bien

10. Quels sont les facteurs qui selon vous les ont le plus motivé ?
    Dans quelles situations et à quels moments ?

La motivation pour la grande majorité elle est là c'est pas un problème de motivation quand on voit en formation un gros problème de motivation ben pour certains il faut pour les guider essayer de lancer des graines là pour qu'ils y arrivent pour les aiguiller pour guider l'apprenant sur l'objectif à obtenir qu'est ce qu'il faut qu'ils mettent en avant pour y arriver

11. Pour quelles raisons ont-ils des baisses de motivation ? De quels types sont-elles ?
    A quels moments ?

Dans ce cas, que faites-vous ?

Les problèmes financiers quelqu'un qui peut pas s'adonner à la formation à fond quelqu'un qu'est paralysé qui rumine sans cesse qui pense à tout un tas de problèmes qu'il a d'argent parfois des problèmes familiaux aussi ça peut arriver

Ça se manifeste comment ?

Ce sont des absences pour régler ces problèmes-là voilà c'est des coups de téléphone à passer à divers organismes donc voilà pour essayer d'avoir des aides c'est des discussions qu'on peut avoir voilà c'est souvent des absences

Alors les facteurs démotivants c'est l'importance des choses à apprendre la foule la quantité d'informations à acquérir c'est ça qu'est surtout… c'est un fardeau.

Et cà c'est plutôt en début, en milieu en fin de formation ?

C'est tout le temps vers la fin disons qu'il y a moins d'informations mais pour certains ils disent on savait pas que c'était comme ça la fatigue et là certains peuvent être démoralisés parce qu'ils ont l'impression qu'il y a trop de choses que ça rentre pas que voilà c'est pas emmagasiné mais on a jamais eu d'abandon à cause de ça personne dit oh ben moi j'y arrive pas pourquoi ils n'abandonnent pas y a peut-être aussi d'autres choses qui font qu'ils n'abandonnent pas y a tout un tas de trucs qui font qu'ils vont rester là pour certains y en a un cette année notamment il a de gros ennuis familiaux financiers donc ça le mine complètement il est absent un jour d'absence ça va une semaine d'absence pouf ça paraît dur à remonter c'est faramineux donc voilà quelqu'un qui est là en permanence qui bosse bien qui a la faculté normale à apprendre on va dire ça se passe bien quelqu'un qui a des ennuis qui est trop accaparé par des soucis familiaux des soucis financiers ben là c'est beaucoup plus laborieux et puis d'autres personnes qui ont des difficultés d'apprentissage et ça y en a c'est très rare parce que y a quand même les tests psychotechniques pour déceler ce type de particularité qui empêchent l'apprentissage. Les tests sont faits pour dépister ça quand même. Malgré tout parfois on a des candidats qui ont été validé ben on constate que c'est un profil qui convient pas trop à cette formation là parce que tout ce que vous allez leur demander ça va pas être facile pour emmagasiner mais enfin c'est peut-être jouable faisable c'est pas évident le profil idéal c'est la personne qui a un niveau d'étude supérieur enfin qui a au moins le niveau première ou terminal déjà c'est le niveau idéal il manque parfois à ces

personnes-là elle a pas travaillé ou pas trop ben il lui manque un petit peu de maturité certes un peu trop scolaire jeune voilà mais bon ça c'est quelques semaines en début de formation après quand tu vois qui se pique au jeu d'apprendre un métier qui les intéresse ça y est c'est parti

12. A quelle période de la formation vos stagiaires sont-ils plus autonomes et pour quelles compétences ?

Le plus autonome on va dire qu'ils arrivent à être autonomes vers les trois quarts de la formation c'est à ce moment-là qu'on peut leur donne une étude à leur décharge c'est dirais-je la progression pédagogique fait qu'à chaque fois on apprend quelque chose de nouveau oui donc ils ont fait plusieurs études antérieures au fur et à mesure ils se sont entraînés à les faire ils ont acquis cette euh un peu plus d'autonomie c'est évident mais l'autonomie elle arrive vraiment que vers la fin de la formation si on les laissait seuls au début y a rien qui avance alors nous on a la particularité d'avoir une ancienne façon de fonctionner c'est des apports technologiques en face à face pédagogique et puis une mise en application avec les formateurs derrières eux pour les aider quoi

Quand tu dis nouvelle approche tu penses à la Foad ?

Oui ça peut être ça ça peut-être un cas extrême on le voit aussi sur certaines formations le formateur met en ligne là des ressources pédagogiques ou donne des photocopies voilà vous avez 8 heures pour compulser ce document là et 4 heures pour faire l'application derrière je suis là si toutefois vous avez besoin si vous comprenez pas mais vous avez tout là voilà j'ai l'impression vers quoi on tendrait à vouloir nous faire bosser je me mets à la place de l'apprenant travailler dans ces conditions donc en recevant un document là aller voir quel est l'essentiel du truc à capter le document est-ce qu'il sera bien fait pour qu'il réponde à toutes les questions que l'apprenant pourra se poser je sais pas ça paraît très difficile à faire pour moi ça me paraît très difficile alors pour des personnes qui ont un niveau d'étude suffisant pour y arriver bon c'est bon il y aura les difficultés qu'on peut avoir à travailler seul en apprentissage à bosser seul bosser seul c'est pas évident moi je l'ai fait un petit peu pour de la formation là bosser seul ben il faut une sacrée volonté si y a pas un effet de groupe qui est là pour entraîner si y a pas d'échange si y a rein si on est seul chez soi face à son ordinateur j'espère qu'on en n'est pas arrivé à mettre en pratique ce genre de

formation là parce que bon moi ça m'intéresse pas du tout moi ce qui me plaît c'est d'être avec eux de discuter avec eux de leur présenter ça d'échanger de répondre à leurs questions quelque chose qui est vivant et qui est pas totalement éteint face à une individualité devant une machine ou devant un document

13. Quand ont-ils commencé la formation ?

En septembre

Combien de mois dure-t-elle?

10 mois

Les évaluations on en parle la semaine prochaine. Merci beaucoup

14. Quand ont-ils passé les ECF (évaluations en cours de formation) ?

15. A quels moments effectuez-vous l'évaluation ?

Annexe 7 :

Entretien Evaluation formateur F2 du 20 avril 2016

En tout il y a trois évaluations sommatives qui comptent pour l'évaluation finale :

- L'évaluation d'un projet (chiffrage) il y a deux semaines

- L'étude technique (dessin) réalisé la semaine dernière

- la facturation de chantier en fin de formation

Avant ces évaluations ce sont des évaluations formatives qui ne comptent pas pour l'évaluation finale

L'évaluation de stagiaire 1 (S1) petite cuisine de studio à chiffrer en 4 heures première évaluation qui compte pour l'évaluation finale.

Support : grille d'analyse qui permet de vérifier l'acquisition du travail demandé (évaluation de calcul, quantitatif, production d'un devis)

Formateur « Alors deux choses la première c'est un stress pour tout le monde pas que pour lui. »

« Ce stress génère une perte de lucidité manque d'analyse manque de recul par rapport à ce qui est demandé il a pas eu la vision de ce qu'il fallait qu'il fasse du moins la procédure qu'il fallait qu'il respecte pour y arriver voilà grosso modo comment ça s'est passé pour lui »

« je pensais qu'il aurait pu avoir un meilleur résultat, il a fait des calculs qui se répètent, il les a fait une fois il les a recommencé les pré-calculs fait la première fois lui suffisait pour continuer »

« dans son esprit il a pas réussi à faire la synthèse entre évaluer les quantités de panneaux, regrouper ces quantités. il a mis le prix panneau par panneau au lieu de faire un prix global »

« il a pas intégré la notion de regrouper les panneaux »

« il a fait des calculs faramineux qui n'apportent rien »

« on veut un prix global »

« Il a perdu la notion de ce qu'est une étude de prix unitaire d'un ouvrage»

Quelle a été sa réaction par rapport au retour ?

Sa réaction a été de dire « je vois bien que ce que j'ai fait ça n'avait ni queue ni tête ensuite j'ai pas su faire les liens et regrouper les panneaux qui sont les mêmes » Je l'ai senti déçu. Il a compris de suite.

« Voilà trouver une surface globale mettre un pris à cette surface globale »

« c'est pas le seul son copain stagiaire 2 c'est pareil les deux, pourquoi ça je sais pas, j'arrive pas à expliquer pourquoi ils se sont lancés dans ce machin-là »

« c'est surtout qu'il a pas intégré cette notion de prix unitaire à trouver »

L’évaluation stagiaire 2 (S2) petite cuisine de studio à chiffrer en 4 heures première évaluation qui compte pour l’évaluation finale.

Le petit S2 c’est rebelote c’est la même histoire alors je sais pas si c’était parce qu’ils étaient dans le même coin ils sont sérieux je pense pas que

Avec une difficulté encore pour S2 c’est qu’il a des difficultés des problèmes au niveau de la lenteur, un de visualisation dans l’espace donc finalement cette cuisine telle qu’elle est là il n’a certainement pas pu visualiser où commençaient les bouts de panneaux et où s’arrêtaient les autres alors ça ça lui pose de graves difficultés fatalement alors face à cela à chaque fois on leur dit mais bon c’est simple vous prenez un crayon à papier une gomme et essayez de faire une perspective.

Il a même pas fait de croquis il a fait une coupe mais il a marqué aucune dimension le tableau est à moitié rempli les champs il a pas eu le temps de s’en occuper tu vois joue longueur 600 il l’écrit dans la largeur c’est pas là qu’il faut l’écrire

Qui plus est S2 est très lent pour voir visualiser pour se dire je mesure ça va d’où à où il le sait pas il le voit pas plein de travail inutile et lui c’est pire parce qu’il part à la fois sur chiffrer parce que c’est décomposé dans le tableau ici pour leur faire gagner du temps tu vois ce que j’appelle l’arche c’est deux montants là et le panneau du haut je leur ai expliqué avant qu’ils commencent je leur ai pas donné comme ça et débrouillez-vous

« et lui il commence à faire le prix de l’arche, le prix du meuble bas, le prix du meuble haut et le prix de la niche »

« c’est le prix unitaire qui est demandé, ils prennent pas assez de recul pour analyser »

« c’est pas grave si on finit pas l’étude, très peu ont réussi à finir l’étude, c’est pas parce qu’on a pas fini qu’on a pas compris ce qu’il fallait faire, l’essentiel c’est de comprendre ce qu’il faut faire »

« le A il est très fatigué ces temps-ci mais c’est chaque année tu vois quand ils arrivent au ¾ du stage ils sont H.S. là ils vont partir en entreprise ça va les revigorer,

ils reviennent ouais ça nous plait c'est bon et puis ça repart mais là c'est la pente c'est la forte pente là.

Ça se traduit par quoi ?

« C'est quoi c'est subjectif mais on le voit bien c'est un peu une lassitude une rapidité de boulot qui est beaucoup moindre là il faut user de toutes nos forces pour les faire avancer mais ça c'est normal mais bon on leur avait dit passé six mois de formation vous serez lessivés attendez-vous à ça et puis ça arrive chaque année chaque année on en est là voilà pour ces deux-là c'est ça mais bon

Pour d'autres ça c'est mieux passé, beaucoup plus efficace ils ont tout de suite compris ce qui fallait faire.

Oui là pour S1 et S2 si on parle de compétences acquises ?

C'est en cours d'acquisition on va dire je leur donne le problème c'est à partir de ça qui est une épreuve elle est ce qu'elle est voilà dire c'est acquis pas acquis moi je peux pas travailler comme ça non c'est pas parce que ici on a un dossier qui est pas tout à fait fini y en a un peu de fait je vais leur dire c'est en cours d'acquisition je la redonne maintenant à refaire avec les explications que je viens de leur donner c'est certain que c'est acquis. C'est le problème d'une évaluation telle qu'elle est là on ne peut pas se fier à une épreuve que l'on donne c'est vers la fin de la formation que on pourra voir si la personne a acquis l'essentiel pour pouvoir être après apte à intégrer un bureau d'étude et puis d'une entreprise à l'autre c'est pas les mêmes choses qui leur sont demandées. Donc là ils auront le titre mais en entreprise on leur demandera peut-être de travailler de façon différente de ce qu'on a fait ici le secteur d'activité n'est pas tout à fait le même donc c'est pour ça que vouloir associer un titre à un métier des entreprises et une formation et que tout ça ce soit vachement uniforme bien cadré Non ça n'existe pas les grandes lignes y sont certes mais quelqu'un qui se débrouille très bien dans une entreprise si ça se trouve dans une autre il va être complètement largué ou… en analysant le fond du métier on devrait réussir à voir que c'est la même chose

Voilà les évaluations elles sont ce qu'elles sont fatalement, elles reflètent à un moment donné quand même un état d'avancement de leurs compétences et de leurs

connaissances ça c'est sûr mais bon là c'est une petite dérive qu'ils ont fait chose qu'ils n'avaient jamais fait c'est pas le reflet exact de ce qu'ils sont capables de faire surtout pour S1 je me fais un petit peu de souci pour S2 parce que le pauvre garçon il est assez lent à bosser il est tout le temps en train de se poser plein de questions oui j'arrive pas à voir dans l'espace, j'arrive pas, j'ai pas de capacité d'analyse je lui dis mais attends tu l'as pas aujourd'hui mais t'es en train de l'acquérir ah je crois que je vais pas y arriver je dis mais non dis pas ça tu vas y arriver tu vas prendre peut-être plus de temps mais tu vas y arriver enfin j'espère qu'il va y arriver

Pourtant tu vois ce sont deux personnes qui viennent du milieu en gros de nos métiers S1 il a travaillé en tant que chef d'atelier en production dans une usine de fabrication de produit PVC c'est le côté plutôt production organisation du travail réglage des machines un peu de réglage de machine et puis A donc lui il a je crois qu'il a quand même eu un brevet professionnel un bac pro donc dans les métiers du bois mais c'est pas grand-chose les apprentissages quand on l'a vu ici ouah il bosse parce que ce qu'il apprend, y avait quelques questions à la fin d'ordre général il s'en est pas trop mal sorti il a des capacités à mémoriser des informations mais après ce qui manque c'est le déclic entre les informations qu'il a et le côté pratique mise en application de ces trucs là

C'est quelque chose qu'il ne visualise pas il ne visualise pas trop les matériaux il ne visualise pas trop les façons d'assembler comment ils se positionnent les uns par rapport aux autres voilà c'est assez compliqué il y arrive mais il met un temps pas possible mais il faut le guider à l'avance dans son degré d'autonomie à l'heure actuelle ben on y est pas encore voilà il a fait un stage en entreprise y a quelques temps de deux semaines c'était peut-être pas l'entreprise intéressante pour lui sa maître de stage m'avait dit A bon c'est très très long pour qu'il y arrive de reproduire quelque chose mais bon j'ai mis ça sur le compte que c'était le début de la formation et puis c'était un secteur d'activité un peu connexe à la menuiserie agencement c'était pas tout à fait quelque chose qu'on avait vu non plus ou bien approfondi je vois qu'en avançant dans la formation son évolution est très très lente. Il a pas la capacité à visualiser, synthétiser mettre en pratique ce qu'il sait parce qu'il le sait. Je lui dis tu vois bien rappelle-toi il me dit ah ben oui c'est vrai et là il te ressort les trucs c'est bon mais seul il ne fait pas le lien mais seul le lien ne se fait pas voilà bon je

pense que s'il a de la chance de tomber dans une entreprise où au début on va pas trop lui demander de technicité s'il peut se faire la main sur des devis simples sur des dossiers pas trop trop compliqués ça va le mettre un peu en confiance déjà mais ce sera dur il a intérêt à être… à ne pas se sous-estimer parce que bon je pense qu'il peut le faire je pense qu'il peut y arriver

Moi après je me sens complètement incapable de comment dirais-je pouvoir faire en sorte qu'ils arrivent à mettre en application les connaissances qu'ils ont et à visualiser dans l'espace ça c'est quelque chose ça se cultive fatalement il faut qu'ils bossent d'autres ont plus de facilité à visualiser.

Pour d'autres celle qui a le niveau le plus élevé un BTS, c'est elle qui a les meilleurs résultats. Tu vois la formation pour adultes quand la personne est un petit peu loin d'une situation d'apprentissage on voit que pour reconnecter tout ça, mettre la personne en situation d'apprendre de réapprendre c'est pas facile. C'est pas évident.

Annexe 8 :

Entretien Stagiaire 1 (S1) 20 avril 2016

Questions
1. Qu'est-ce qui a motivé votre inscription en formation au métier de Technicien en menuiserie et agencements intérieurs ?
Euh l'obligation parce que j'ai…. j'ai perdu mon emploi en fait après 23 années de travail j'ai été licencié suite à deux opérations j'ai été j'ai eu à répétition des épicondylites bilatérales ce qui fait dans la… je pouvais plus bah c'est des tendinites à répétition ben après ça lâche plus quoi ça fait toujours mal et on peut plus rien prendre on peut plus rien serrer ce qui fait qui sont obligés de… et ben d'opérer et de… enfin c'est une grosse opération quand même donc je l'ai eu des deux côtés d'accord j'ai été arrêté plus d'un an ce qui fait que quand j'ai voulu reprendre le médecin du travail m'a mis inapte à toutes manutentions…et ils ont pas voulu me reprendre (long silence) donc du coup j'ai été licencié j'aurais voulu faire une formation pour être euh pour être placé dans un autre secteur mais ils voulaient pas me garder de toutes façons donc déjà ils apprécient pas les arrêts en plus s'était en maladie

professionnelle ça leur a pas plu parce que je leur ai pas demandé l'autorisation de faire une demande de maladie professionnelle j'ai monté le dossier tout seul parce que savait qu'ils s'y seraient opposés (long silence) donc et puis euh la maladie professionnelle a été acceptée ce qui fait que ça leur a pas plu ça leur a pas plu c'est vrai que c'est pas pareil quand on a un arrêt en arrêt en arrêt on perd rien sur le salaire voir on est même payé un peu plus cher que ce qu'on travail ils le savent donc pour eux si on est en arrêt c'est parce que ça nous amuse alors qu'en 23 ans j'avais été arrêté 15 jours quoi donc c'était pas le cas enfin de ce fait ils m'ont licencié ce qui fait que dans un premier temps j'ai voulu rechercher une ben à travailler tout de suite donc j'ai scruté tous les sites possibles pour chercher du travail et après j'ai eu un rendez-vous avec ma conseillère de Cap emploi parce que c'est très long pour les avoir les rendez-vous aussi avec eux au bout de trois mois parce que je suis reconnu travailleur handicapé maintenant donc au bout de trois mois j'ai eu le rendez-vous et elle m'a dit qu'il fallait que j'arrête de me précipiter et de chercher du travail en fait que s'était un réflexe de … un mauvais réflexe qu'il fallait que je prenne le temps de … d'encaisser le licenciement en fait (silence) donc du coup elle m'a fait faire euh alors c'est oh je sais plus comment ça s'appelle c'est mais c'est un organisme euh de personnes qui sont là pour nous aider à la reconversion en fait voilà à trouver le métier qui nous irait bien et qui… le métier qu'on va aimer et faire le deuil de l'ancien de l'ancien emploi en fait donc j'ai fait ça pendant je m'ai je me j'ai d'abord été sur un métier qu'était je voulais faire de la… au départ je voulais pas du tout faire ça je voulais être comment on appelle ça… médiateur (silence) d'accord donc voilà quoi et en fait il faut un niveau tellement élevé que j'ai abandonné voilà parce qu'il faut des diplômes énormes il faut des BTS des licences faut aller très loin dans les études quoi alors que sincèrement ça n'est pas forcément utile pour euh … mais ils veulent tellement de côté social de chose qui faut savoir pour euh à apporter que j'ai laissé tomber quoi ce qui fait que je me suis tourné vers quelque chose qui pouvait m'apporter et me servir de ce que j'avais déjà acquis mon métier 23 ans dans la menuiserie ce qui fait que je voulais être métreur mais pour faire que de la menuiserie en fait d'accord pas de l'agencement et je savais pas vraiment que c'était une formation comme celle-là là y a les deux donc c'est bien parce que ça nous offre beaucoup plus d'opportunité après quoi et c'est une très bonne formation de ce fait parce que derrière moi en fait je pense je suis presque sûr d'arriver à trouver du travail parce que j'ai été d'abord à la production après j'ai été chef d'équipe pendant 11 ans et là je vais avoir cette formation en plus ce qui fait que pour moi je vais arriver à trouver du travail ce qui m'a motivé c'est que j'avais déjà de

l'expérience dans le métier et il fallait que je fasse un travail plus en bureau quoi qu'à la production

Moi l'agencement pur et dur c'est pas ce que je veux faire ce que je veux faire c'est plus métreur dans la partie fenêtre ouverture extérieure donc là ce que je vais faire comme stage c'est ce qui m'intéresse je vais faire une bibliothèque de clous donc c'est plus le côté méthode qui m'intéresse c'est plus le côté méthode que le côté agencement création tout ça c'est bien mais c'est pas mon truc

2. Qu'est-ce que vous aviez comme qualités pour suivre cette formation ?

Bah je sais pas réellement quelles qualités je peux avoir bah la connaissance de la menuiserie le relationnel j'aime le relationnel donc si j'ai un contact avec le client ça me plairait bien ouais puis puis le fait d'aimer diriger ouais j'aimerais bien diriger une équipe quoi de nouveau et j'aime beaucoup le contact en fait vous gériez une équipe alors ouais trente personnes donc j'aimais ce contact quoi mais je le faisais c'est pareil je le faisais pas comme on voulait que je le fasse non plus quoi j'essayais de rester humain et ça c'est pareil ça leur plaisait pas toujours non plus parce plus on est monté au départ quand je suis rentré dans l'entreprise on était onze personnes ce qui fait que c'était du copinage quoi et après on a fini à 350 ce qui fait que la mentalité était plus la même quoi on était dans la mentalité industrielle et là on fait plus de copinage y a plus rien et puis on apprend pas à connaître les gens si ça marche ça marche si ça marche pas c'est terminé quoi y a plus de côté humain et ça ça me plaisait beaucoup moins quoi en fait (dit tout bas suivi d'un silence) ouais et euh à la fin fallait qui à la fin fallait qui liquide des personnes je dis liquide parce que c'est le bon mot parce que y avait beaucoup moins de travail ils ont perdu 25 % de chiffre sur une année sur cinquante millions de chiffre donc ça faisait énorme quoi ce qui fait que leur seul moyen de retrouver leur chiffre il fallait qu'ils enlèvent des personnes y avait trop de personnes par rapport à la production ils pouvaient largement les payer mais par rapport à la production ben pour la rentabilité pour la productivité ben il fallait qu'ils enlèvent des personnes quoi donc ce qui fait qui ont trouvé le moyen qu'ils ont trouvé ils ont fait un peu de ménage comme ils ont dit parce que en un mot il ont fait du ménage et toutes les personnes qui étaient un peu en dessous de leurs critères ont été mis dehors alors avec des procédés ouah (silence) ah désastreux c'est-à-dire ils ont créés des fautes graves même s'ils voulaient pas le reconnaître pouf puis c'était énorme et l'inspection du travail c'est pareil elle

fait pas son travail parce que moi j'ai été les voir je leur ai cité des cas de personnes qui étaient normalement qui devaient pas être sur les postes parce qu'il y avait des restrictions par la médecine du travail et on les mettait quand même dessus bah ils ont rien fait ils se sont occupés de rien quoi donc maintenant c'est bon j'ai compris que voilà y a pas de moyen de se défendre on peut que subir subir et puis se euh se reprendre ailleurs laisser tomber aller ailleurs y a pas le choix toutes façons parce que c'est des machines c'est eux qu'on l'argent c'est eux qu'on le pouvoir donc on peut rien faire même devant les prud'hommes j'ai rien pu faire parce que encore une fois parce que les prud'hommes sont aussi dans leurs poches parce que c'est des patrons et ils se connaissent tous c'est une petite ville donc ah c'est ingérable quoi ce qui fait que c'est vrai ça été assez difficile à encaisser y a cette notion d'injustice ça toujours été le pot de terre contre le pot de fer mais voilà maintenant je suis passé à autre chose j'ai tourné la page et je veux commencer quelque chose d'autre donc voilà hum lui de son côté il a trente-six mille attestations des gens de l'entreprise qui sont fausses alors moi j'en ai une dizaine mais qui sont la vérité on en tient pas compte c'est comme ça ils ont même fait pression sur des gens en disant qu'ils les viraient si ils faisaient pas une attestation contre moi hum et c'était un de mes amis en plus qui avait fait l'attestation donc ça m'a embêté pour lui plus que le reste ça m'a plus que parce qu'il a fait l'attestation je pouvais comprendre qu'il l'ait refait il avait pas envie de perdre son emploi quoi mais c'est vrai que c'est délicat voilà c'est un monde un peu pourri quoi donc maintenant je sais à quoi m'attendre et quand je retravaillerai je m'attendrai à rien de la part de ces gens là

3. Quelles ont été vos contraintes ou difficultés lors de cette formation ?

Oui énormes (il rigole) alors à partir de l'année dernière quand j'ai commencé ma formation je devais être rénuméré (dit tel quel) par la région et la région rénumère à hauteur de notre salaire en fait or pôle emploi rénumère à hauteur de pôle emploi quoi donc je venais là en sachant que j'allais être rénuméré par la région à hauteur de mon ancien salaire ce qui fait que je pouvais faire la formation quoi or quand je suis arrivé là on m'a dit ces textes ont été abolis donc on est obligé de prendre pôle emploi donc je me suis un peu fâché avec eux de toutes façons j'ai téléphoné à ma conseillère de Cap emploi qui m'a dit c'est faux y a aucun texte qui prouve que c'est aboli quoi qu'ils l'ont enlevé donc c'est en attente de décision tant

que c'est en attente de décision vous pouvez faire la demande donc j'ai quand même fait la demande donc qui a été rejetée mais ils ont dit qu'il fallait attendre ce qui fait que je me suis battu pour essayer de rester les quelques mois et ils sont revenus sur leur décision et c'est la région qui m'a financé sinon j'étais obligé d'arrêter en cours de temps je pouvais pas continuer j'ai une famille à nourrir tout donc j'aurais été obligé d'arrêter quoi et la région a accepté de financer finalement heureusement car tous les mois on criait famine à la fin du mois ça ça été la plus grosse difficulté ah oui mentalement j'avais du mal à me concentrer sur la formation je pensais sans arrêt aux problèmes financiers et c'était difficile d'assurer des deux côtés quoi parce j'ai quand même j'ai eu une perte de 800 euros de salaire quand je me suis retrouvé au chômage c'est énorme ça devient catastrophique parce que quand on emprunte j'ai acheté une maison on venait d'acheter une voiture alors que…et puis les crédits ils les arrêtent pas parce qu'on a plus de travail (il rigole) donc ouais ça été la grosse difficulté ouais mais autrement non ça va c'est difficile aussi là le fait de pas être avec sa famille la semaine la coupure est quand même assez difficile hein c'est la première fois que je quitte la maison toutes les semaines comme ça quoi j'ai hâte que ça se termine on a hâte que ça se termine d'avoir une vie normale de voir ses enfants et tous les jours parce c'est vrai qu'on les voit pas grandir on les voit que le weekend et c'est dur aussi c'est dur aussi mais c'est comme ça c'est un sacrifice qui va valoir le coup après coup et puis de toute façon il faut que je passe par là pour trouver du travail j'ai pas le choix parce que dans ma… en étant chef d'équipe n'importe où il faudra que je fasse de la manutention parce que partout où j'ai postulé à chaque fois où j'ai parlé des problèmes de manutentions ça peut pas aboutir parce que tous les chefs d'équipe participent généralement à la production quoi en cas d'absentéisme ou de chose comme ça il faut participer à la production quoi et donc je peux pas trouver du boulot comme ça ce qui fait que cette formation me permet d'avoir un (inaudible)

4. Avez-vous été aidé ?
   Par qui ? (proches, formateurs, stagiaires)
   Comment?

Au niveau comment à quel niveau pendant la formation non mais ça va une fois qu'on est dedans on est dedans oui il faut tenir le coup quoi c'est vrai que ça devient on sature quand même emmagasiner on sature parce que ça fait beaucoup c'est énorme et tous on est dans

le même cas on arrive à saturation ça devient difficile là on a du mal à emmagasiner ce qu'il est en train de nous enseigner encore et comment ça se passe vous vous entraidez entre vous non moi j'aime pas trop j'aime bien bosser seul dans ma chambre tranquillement puis on a chacun des techniques différentes puis là c'est vraiment un métier où chacun apporte pas … chacun a sa façon de travailler quoi et on va pas travailler de la même manière on va pas comprendre de la même manière puis comme on vient pas des mêmes métiers on a pas la même méthode non c'est difficile de travailler ensemble

5. Vous est-il arrivé d'aider les autres ?
   Pourquoi ?
   Quelles ont été les contraintes ?

A oui on s'entraide sans arrêt sur des choses par exemple sur des choses que l'autre a pas trop compris que nous on va avoir compris quoi par exemple L qui gère très très bien tout ce qu'est Excell et tout le côté informatique elle vient souvent m'aider dès que j'ai un petit problème je viens la voir elle vient m'aider elle m'explique et si elle elle a un problème du côté technique ben je vais la voir et je vais lui expliquer donc parce que moi je comprends plus la façon la technique de pose et tout ça je comprends plus facilement que du côté informatique j'ai plus de mal donc on se complète quand même on s'entraide

Qu'est-ce que cela vous a apporté ?

Ben plus de connaissances quoi plus de connaissances et puis c'est vrai que de toutes façons enfin moi je me projette pas non plus à l'extérieur je veux dire ce sera terminé je reverrai plus personne c'est fini là vous voulez parler de la relation avec les stagiaires oui voilà après avec ces gens-là c'est fini c'est juste une relation ici pour bosser pour avoir ce qu'on a à apprendre de toutes façons on sait très bien qu'on se reverra plus après c'est comme des étudiants entre eux une fois la formation est… voilà ça se termine là y a peut-être quelques contacts au départ mais après ça se termine quoi mais c'est vrai que là où ça va manquer le plus c'est plus par rapport aux formateurs parce qu'on était habitué à eux et tout et c'est vrai qu'on a envie de leur… une façon de les remercier de leur dire voilà j'ai trouvé du travail ça se passe bien tout et voilà la reconnaissance voilà c'est là où on aimerait pouvoir le faire si c'est possible mais je sais que j'essaierai de la faire quand même quoi

parce que c'est vrai qu'ils nous enseignent quand même tout leur savoir et c'est quelque chose de grand je vais dire pour moi c'est quelque chose de grand

6. Quelles sont vos relations avec les autres stagiaires ?

Réponse abordée précédemment question 5

7. En quoi vos relations avec les autres stagiaires ont pu participer ou non à votre progression ?

Ah ben je travaille différemment au fur et à mesure qu'on avance oui j'ai plus des gestes instinctifs je veux dire que pour faire par exemple du calcul de panneau de tout ce qui …

8. Est-ce que vous avez pu suivre vos progrès lors de vos travaux ?
   Comment?

ben moi je faisais tout à la main à la calculatrice maintenant j'utilise Excell quoi ça va beaucoup plus vite

9. Lors de la formation, comment saviez-vous que vous aviez acquis de nouvelles compétences professionnelles ?

Ben c'est travailler avec les logiciels qu'on a plus qu'avec les mains et le crayon parce qu'au départ on pose tout sur le…

10. Qu'est-ce qui vous a le plus motivé ?
    Dans quelles situations ?
    A quels moments ?

J'ai beaucoup aimé le côté chiffrage j'aime beaucoup manipuler les chiffres c'est ce qui me motive le plus

11. Avez-vous connu des moments difficiles ou des baisses de motivation pendant la formation ?
    Si oui : Lesquelles ?

Qu'avez-vous fait ?

Les côtés techniques ouais créativité les côtés techniques ouais c'est difficile on acquiert pas comme ça mais c'est vrai que comment F1 (formateur) me le disait et c'est vrai qu'au fur et à mesure ben ça devient instinctif je sais pas comment on se débrouille mais on arrive à dessiner des choses et à créer des choses instinctivement mais on comprend pas pourquoi A quels moments ? Bah après le milieu de la formation je dirais ça devient plus automatique c'est-à-dire qu'on va… on sait déjà à peu près ce qu'on va dessiner comment on va le faire et on comprend et puis même on a un regard différent parce dès qu'on passe dans des endroits on regarde tout de suite comment c'est conçu comment c'est fait le décor et tout ça c'est … on a totalement un autre regard on est plus du tout dans la … je veux dire on bascule dans un métier on devient professionnel quand j'ai été chez mon dentiste j'ai repéré son… sa banque d'accueil et tout de suite dans ma tête je me suis dit c'est joli et si je faisais quelque chose je le ferais comme ça y avait un joli plateau en verre et c'est vrai c'est magnifique et tout de suite on se rappelle on revoit et puis quand il faut le créer on sait à peu près comment à visualiser

F1 (formateur) me l'a dit je pensais pas avoir une bonne vision dans l'espace mais quand il m'a fait faire des exercices il a dit que j'étais un des meilleurs avec la vision dans l'espace alors que pour moi j'en ai pas quoi je sais pas l'expliquer

C'est vrai que c'est pareil pour venir à cette formation ça été compliqué aussi parce que il y a des tests donc moi j'ai pas été plus loin que BEP en deuxième année les tests les tests qu'elle m'a fait faire c'était des tests de licence en mathématique parce que j'ai eu la moyenne mais je comprenais rien encore une fois (il rigole) donc j'ai répondu à un maximum de questions quoi j'arrivais à peu près à le faire mais voilà et c'était super difficile et décevant parce que j'avais l'impression que j'y arriverais jamais à aller à cette formation-là quoi en fait c'est des tests de logique donc j'ai jamais fait parce qu'au départ j'avais fait une formation pour être chef d'atelier je voulais faire une formation donc j'ai fait des tests et les tests psychotechniques j'avais on va dire peut-être 35 bonnes réponses sur 80 et elle m'a dit que le test psychotechnique pour venir à cette formation était le même déjà j'ai paniqué et là j'ai fait presque 50 bonnes réponses donc je l'ai réussi quoi c'est difficile c'est intense en plus c'est 1h30 pour répondre à 80 questions et ouah (rire) on est content de nous quand on y arrive quand même et ça c'était pour accéder à la formation oui pour accéder à la formation il fallait que je réussisse les tests pour que eux me présentent à la formation parce que c'est Cap emploi qui me présente donc il faut réussir donc je suis passé devant une

psychologue de pôle emploi et c'est elle qui m'a fait passer tous les tests et suite à ça aussi elle a présenté ma candidature et j'ai été accepté mais si je ratais les test j'étais pas … ma candidature était pas présentée c'est difficile quoi c'est des tests c'est pareil c'est des tests sur six mois donc c'est très très long je veux dire il s'est passé neuf mois avant que je puisse commencer à dire… je suis resté un an au chômage quoi à préparer cette formation c'est long surtout que je suis resté j'ai commencé à travailler à 17 ans j'ai tout le temps travaillé j'ai 42 ans donc 17 ans j'ai travaillé un peu plus de 23 ans et j'ai arrêté à un peu plus de 40 ans et donc là ça va faire bientôt deux ans que je suis arrêté quoi avec la formation

Et sinon avez –vous eu des baisses de motivation pendant la formation ? Non parce que je suis quelqu'un d'assez ouais… quand je veux quelque chose je vais me battre pour y arriver au maximum et je sais que j'aurai pas de regrets parce que j'aurai fait le maximum donc je pense pas au reste (rire)

12. Diriez-vous que vous vous sentez plus autonome par rapport au début de la formation ?
    Vous pouvez me donner des exemples ?
    Depuis quand ?
    Pour quelles compétences ?

Oui c'est sûr on a… pour moi il manque plein de données enfin je vois des fabrications pour créer ce que F1 (formateur) me demande il faudrait que je vois les réalisations et là il faudrait que je visualise parce que j'ai besoin de voir et là de voir la conception F2 (formateur) l'autre fois a essayé de m'expliquer quelque chose pendant vingt minutes et il m'a fait des dessins tout je voyais pas il a pris deux planches il m'a montré et tout de suite j'ai compris j'ai besoin de voir pour arriver à bien comprendre et ça ça me manque moi ça me manque pour la formation parce qu'on voit toujours des vues en plan des élévations tout ça mais on voit pas de conceptions et ça c'est ce qui me manque parce que pour recréer j'ai besoin… pour reproduire j'ai besoin de voir pour les évaluations aussi pour les évaluations aussi mais c'est vrai que les évaluations c'est pareil c'est pas un domaine où je suis fort parce que je me mets de la pression et je perds mes moyens d'accord donc j'aime pas le système scolaire je dirai parce que on est évalué mais c'est pas les mêmes… F1 (formateur) il m'a rassuré de ce côté-là il m'a dit non mais t'inquiète pas à la fin c'est pas ce côté-là ils vont nous juger d'après ce qu'on a fait là vous avez eu une évaluation récemment oui c'est super stressant parce qu'on a pas le temps pour la réaliser (rire) alors que après coup

quand j'ai vu quand j'ai du recul si je la refais maintenant je vais la faire dans le temps et sans problème parce que j'ai pas la panique bon après on verra bien la fin normalement (silence) je pense que ça devrait bien se passer on verra quoi moi je suis sorti du système scolaire depuis quelques années quand même je ferai pas une autre année j'avoue que ça jamais été mon truc le scolaire parce que c'est pas non j'aime pas le scolaire toujours être assis à écouter toujours écouter c'est une formation professionnelle mais c'est du scolaire on est assis à écouter tout ce qu'ils ont à nous apprendre quoi et ce côté-là assis à écouter moi c'est pas il faut que ce soit actif il faut que ce soit moi qui …on a eu des formations de managment mais c'était des formations courtes c'était une semaine sur euh… voilà c'est pas aussi intense on apprend par nous-même je veux dire avec les personnes avec qui on travaille et le managment nous a beaucoup apporté aussi et y en a beaucoup aussi à laisser dans le managment pour moi c'est de l'exploitation ni plus ni moins donc j'aime pas ça non plus donc y a des bonnes choses à apprendre quand même pour savoir comment se comporter face aux autres mais côté manipulation j'aime pas ça le managment c'est 80 % de ça de la manipulation ça apporte des bonnes choses mais on peut pas tout mettre en pratique pour moi voilà.

Annexe 9 :

Entretien stagiaire 2 du 21 avril 2016

Questions
1. Qu'est-ce qui a motivé votre inscription en formation au métier de Technicien en menuiserie et agencements intérieurs ?
Bah à la base je faisais un job qui me plaisait pas forcément j'étais dans le domaine de la logistique et euh comme formation de base j'avais les métiers du bois mais euh après cette formation cette formation de base j'ai pas du tout continué dans cette voie-là bah je sui allé je suis allé dans la vie active et puis après j'ai fait divers missions d'intérim à un moment de temps je me disais c'est super long de … bah je me sentais pas forcément bien dans ce que je faisais puis ben je me suis dit de voir mon conseillé pôle emploi bah je lui avais dit que j'aimerais bien pourquoi pas revenir dans le domaine du bois et euh oh paravent j'avais fait

quand même quelques recherches sur internet pour voir ce qu'il y a comme type de formation j'ai vu qui y avait la formation technicien menuiserie agencement intérieur et bah je sais pas je regardais et puis ben j'avoue que ça me plaisait bien quoi donc ben j'ai à ce moment je voulais savoir concrètement ce que c'était réellement donc bah j'ai appelé j'ai du appeler je crois à l'Afpa j'ai euh même F1 (formateur) au téléphone et puis il me dit euh ben si vous voulez vous pouvez venir bah aujourd'hui c'est l'information collective donc bah le jour même où j'ai appelé ben je me suis déplacé et ben j'avoue que pendant ce qu'il présentait ben ça me donnait envie à un moment de temps je m'imaginais bien dans ce que lui il disait en fait et euh pis ben après donc ben j'ai postulé quoi et avec pôle emploi normalement il faut avoir une certaine expérience mais moi je me suis dit qu'auparavant vu que j'avais une formation dans le domaine du bois donc tout ce qui est devis et tout ben je vois un petit peu c'que c'est quoi et pis ben donc j'ai passé mon test donc j'suis rentré euh ici en formation en septembre

2. Qu'est-ce que vous aviez comme qualités pour suivre cette formation ?

Pour faire ce métier il faut avoir une bonne vision spatiale et de savoir de quoi on parle évidemment connaître les matériaux mais les matériaux on les apprend en cours mais la base pour venir à cette formation pour moi je pense que il faut faut bien se visualiser quand même

3. Quelles ont été vos contraintes ou difficultés lors de cette formation ?

J'aurais pas pensé que c'était aussi technique au niveau de la formation c'est en fait parce qu'il faut avoir une bonne vision spatiale et j'avoue que j'ai un peu de difficulté à voir comment est fait réellement l'objet où comment c'est j'aime bien voir le côté euh au début c'était difficile oh ouais sur le moment je me suis dit bon ben je vais quand même continuer la formation quoi et après on a fait un stage euh pendant quinze jours donc j'ai fait mon petit stage mais du côté de Saint Malo et euh donc bah je suis allé je voulais pas faire de stage autour de Rennes je voulais aller un petit peu ailleurs histoire de changer quoi et donc j'ai trouvé à Saint Malo et euh bah euh j'ai trouvé je suis tombé sur une petite entreprise et j'avoue que moi je suis plus à l'aise dans tout ce qui est plus gros grosse structure le côté organisé ce genre de chose j'aime bien savoir où je vais en fait sauf que là j'étais dans une

petite entreprise avec un métreur bah il faisait il était métreur dessinateur et suivi de chantier oui il faisait tout oui donc ben donc au début je crois qu'il m'avait filé un plan et mais bon quand on sait pas trop comment on quantifie certains ouvrages ben c'est pas facile quoi et euh ben je sentais que j'étais pas j'étais pas forcément à l'aise après c'était le début quoi ensuite on a fait du suivi de chantier à un moment de temps y a même eu une architecte bah qui voulait avoir telle ou telle chose et moi je me disais oh j'avais vraiment du mal à visualiser ce que elle elle voulait en fait pour le menuisier en fait de ce qu'il devait réellement faire concrètement mais par contre le truc qui m'avait après on avait été chez une part… chez un particulier elle voulait changer ses volets bah j'avoue que c'est dommage parce que le côté contact avec la personne me plaisait en fait ce qui était dommage c'est que j'avais pas le côté technique mais euh on voulait ça se voyait qu'elle voulait qu'on la rassure mais moi j'aurais voulu si j'avais su connaître davantage de technicité ben là je me serais bien vu en train de parler avec la personne bon en même temps c'est le début j'apprends aussi c'est le début et c'est pas facile en fait et c'est que deux semaines donc euh et d'autres contraintes difficultés bah avec F1 (formateur) ce qu'on apprend en dessin on a ben à chaque fois on a toujours un nouveau thème quoi pour apprendre et c'est vrai que moi de mon côté j'avoue que bah quand c'est nouveau j'ai un peu des difficultés ben j'apprends en fait que je préférais à la limite de faire deux ou trois fois la même chose ou le même type de sujet pour bien comprendre le euh ben de quoi ça parle concrètement parce que là quand on va d'un sujet à l'autre à un autre bah quand on va d'un thème à un autre ben ouais on a pas forcément tout bien compris le premier thème donc après c'est vrai que c'est à nous de travailler derrière mais euh le soir ben il faut du temps pour écrire ce qu'on apprend en cours moi j'aurais voulu avoir davantage plus de temps en fait

4. Avez-vous été aidé ?

   Comment?

Ben aidé oui euh enfin ben j'ai pas à me plaindre si j'ai un problème je demande quoi

Par qui ? (proches, formateurs, stagiaires) plus par les autres parce que avec les profs euh j'ai envie de faire un petit peu par moi-même j'ai envie de comprendre et euh mais avec le temps oui j'avoue qu'au début j'osais pas forcément trop demander au formateur avec le temps ça m'arrive de demander en fait mais euh voilà quoi c'est le fait que je sais pas trop comment me visualiser et ben comment qu'est-ce que je pourrais poser comme questions si déjà à la base je vois pas trop comment c'est fait en fait mais pourtant F1 (formateur) me

l'explique bien donc sur le moment je comprends quand vraiment il explique ben je comprends bien mais j'y arrive pas sur le moment sur mon PC bah comment je fais en fait c'est euh en lien avec ce qui nos nos photocopies on en fonctionne au sujet le mettre en application en fait c'est pas facile de c'est ce qui vous semble le plus difficile au début ça me paraissait super dur avec le temps j'arrive de plus en plus à m'habituer à ce type de rythme avec le temps ça devient un peu plus facile mais à chaque fois qu'il y a un nouveau sujet c'est toujours bah là ce qu'on est en train de faire en ce moment le tout dernier sujet en dessin bah la façade d'une bijouterie voilà c'est très très très technique donc mais ça c'est pareil c'est à force d'en faire d'en faire ben après on comprend le mécanisme comment on améliore ou comment on peut apporter une technicité voilà (rire)

5. Vous est-il arrivé d'aider les autres ?
   Pourquoi ?
   Quelles ont été les contraintes ?

Euh ben si quelqu'un me pose une question oui euh bah je vais aller voir cette personne là mais autrement ben si on me dit rien euh je vais pas forcément aller voir la personne bah je sais pas parce que c'est vrai que depuis qu'on est devant notre PC on est tous très concentré sur ce qu'on est en train de faire quoi et bon si quelqu'un demande euh il vient me voir oui Qu'est-ce que cela vous a apporté ? bah par moment il peut poser des questions euh et pis je vois ah ça c'est c'est pas si idiot que ça ou ah tiens j'avais pas du tout pensé et je fais ah ben ça m'arrive par moment euh bah quand je suis avec S1 (stagiaire) il peut me poser certaines questions et je dis ah c'est vrai que j'avais pas pensé à ça en fait

6. Quelles sont vos relations avec les autres stagiaires ?

Bien bien bonne entente à ouais et professionnellement dans le domaine du travail oui ça va ouais bien enfin si on sait pas trop y a une entraide

7. En quoi vos relations avec les autres stagiaires ont pu participer ou non à votre progression ?

Ben en fait on a pas assez le temps parce on a pas fini notre dessin ou notre devis donc j'avoue qu'on est souvent pris par le temps en fait y'en a pas un qui finit beaucoup de temps à l'avance euh y a peut-être un ou deux qui finit pile poils à temps et d'autres si on a pas fini c'est à nous de terminer le soir ou bien pendant la pause.

8. Est-ce que vous avez pu suivre vos progrès lors de vos travaux ?
   Comment?

Ben j'avoue que j'ai quand même progressé pis même en euh le côté avoir un peu plus de confiance ouais plus d'assurance pour le domaine du dessin et ben je vois un peu ce qu'on a besoin comme type de matériau comment c'est conçu donc ce que vous disiez au début se repérer oui se repérer dans l'espace ça j'avoue qu'au début c'était… j'ai une…. petite amélioration voilà ça reste très très simple j'arrive à voir pas sur le moment mais avec le temps c'est euh bah maintenant euh un peu plus qu'avant parce que si je revois souvent le même type de dessin oui là j'arrive à mieux visualiser comment c'est fait voilà moi c'est ça que je voudrais c'est pour ça que après cette formation là ce que je voudrais faire c'est faire un… un une sorte de contrat de professionnalisation parce que j'avoue que aller all… al… aller directement dans la vie active euh oui vous souhaitez assurer vos arrières voilà ouais hum hum

9. Lors de la formation, comment saviez-vous que vous aviez acquis de nouvelles compétences professionnelles ?

Ben c'est euh au fur et à mesure au début c'est difficile après ben on y arrive j''avoue que j'ai quand même envie de rester dans ce secteur là le secteur du bois ou voir la construction même si je sais que j'ai un peu de difficulté j'ai envie de euh y a même le côté relationnel aussi que j'aimerais bien acquérir ou en faire à la limite quelque chose de professionnel c'est pour ça que tout à l'heure le métier de commercial l'aspect clientèle l'aspect échange ça m'attire de plus en plus en fait

10. Qu'est-ce qui vous a le plus motivé ?
    Dans quelles situations ?
    A quels moments ?

Ce qui m'a le plus motivé euh bah quand je sais de quoi ça parle je suis davantage motivé à dessiner c'est ça ouais c'est à dire quand on vous donne un plan et que ça me parle là j'ai tout de suite envie je suis tout de suite motivé et là je peux au contraire ça me donne envie de plus travailler le temps je le vois pas du tout ça m'arrive de temps en temps en semaine je me dis ah il est déjà l'heure ou… alors que avant j'aurais plutôt tendance à regarder davantage l'heure mais quand c'est quelque chose … euh ben j'arrive parce que je me concentre assez facilement en fait avec le temps j'ai envie d'apprendre encore davantage

11. Avez-vous connu des moments difficiles ou des baisses de motivation pendant la formation ?
    Si oui : Lesquelles ?
    A quels moments ?

Quand je sais pas de quoi ça parle hum hum quand j'ai aucune visualisation un mauvais ressenti par moment je me dis mais qu'est-ce que je fais là ou euh ça m'arrive de dire ça boh pis après je me dis tant pis après c'est sur le moment euh si je suis là c'est pas pour rien donc euh bon après ça repart mais sur le moment ouais c'est euh mais vraiment une baisse mais d'un coup quoi pis après bon ben ça repart ouais j'essaie de relativiser hum quand même parce que si ça devait pas fonctionner ben… je serai peut-être prêt pour autre chose ou euh pour moi on est tous différents on est tous unique et on doit tous apporter quelque chose aux autres ça c'est…mais il faut trouver le quoi trouver le (rire) il faut le trouver c'est pas facile ben c'est avec le temps avec les expériences apprendre à se connaître pour dire qu'est-ce que je fais ici enfin non mais je veux dire dans le sens c'est quoi cette mission entre guillemets (rire)

Qu'avez-vous fait ?

Ben je ben c'est sur le moment peut-être j'ai parce que pendant deux ou trois (inaudible) ben j'suis pas bien pis après ben ça repart j'essaie de penser à autre chose en fait j'essaie plus de possitiv… possiv de plus possiv.. positiver positiver voilà hum et en même temps les choses qui sont négatives je peux me dire euh ça m'arrive de me dire ok d'accord c'est pas bien mais pourquoi c'est pas bien bon euh qu'est ce qui y a de positif dans ce qui y a de négatif mais c'est pas facile (rire) ben de se dire ça sur le moment mais ça m'arrive de temps en temps même à titre personnel aussi

12. Diriez-vous que vous vous sentez plus autonome par rapport au début de la formation ?

Vous pouvez me donner des exemples ?

Depuis quand ?

Pour quelles compétences ?

Au niveau de la formation un petit peu plus mais j'avoue que ben autonome quand je sais si je sais pas c'est pas que je suis en panique mais j'ai envie de euh

Vous pouvez me donner des exemples ?

Ben pour un travail que je connais

Depuis quand ?

Non je me suis pas rendu compte forcément à quel moment

Pour quelles compétences ?

Ben euh dessiner faire du chiffrage aussi bah faire du chiffrage y a la base euh autrement en compétence je vois pas trop Excell ouais excell au niveau des formules j'avais déjà vu un petit peu ce que c'était les formules mais euh là avec F2 (formateur) on en a appris plein d'autres donc euh oui c'est toujours intéressant

Le thème de recherche de Master 1 de ce dossier exploratoire de recherche s'intéresse à la prise en compte par le formateur de l'évolution de la motivation chez l'adulte en formation. Ce sujet de recherche a fait l'objet d'un travail de revue de littérature, afin de mobiliser les concepts clés. Les champs disciplinaires concernés sont les sciences de la sociologie, de la psychologie et de la formation pour adultes. Ils concernent les concepts de l'adulte en formation, la motivation, l'autodétermination, les représentations mentales et sociales, l'identité sociale et professionnelle, la compétence et l'expérience. L'hypothèse retenue suppose qu'on ne peut pas exclure que l'évolution de la motivation ne fasse pas partie de la préoccupation de certains formateurs. En effet, nous constatons que les contraintes institutionnelles et économiques entrent dans la dynamique de prise en compte de l'évolution de la motivation et modifient le rôle ainsi que les champs d'action du formateur. Les perspectives de recherche qui se présentent à nous pourraient être relatives à la une prise en compte de signes annonciateurs d'une démotivation en rapport avec l'axe praxéologique et les modes d'actions mis en œuvre par le formateur.

Mots clés : motivation, autodétermination, compétence.