

# Formateur·trice :

*un métier à revaloriser*

**Enjeu majeur pour la CFDT, la formation continue est un levier pour acquérir de nouvelles compétences, s'adapter aux évolutions des métiers, sécuriser les parcours professionnels.**

**Nous avons tou-te-s suivi une formation... Mais qui en a construit le contenu, pensé la progression ? Qui a ajusté la séance aux réalités du terrain, adapté la commande institutionnelle au besoin professionnel réel ? Ce dossier met en lumière les formateurs et formatrices dont le travail complexe reste souvent sous-estimé.**



# Profession de foi d'une formatrice

**Delphine Breton** est formatrice au groupement d'établissement public local d'enseignement (Greta) Rouen Maritime.

« Renonçant à un projet de vie qui me destinait à être institutrice (comme on disait alors), j'ai dit oui au contrat que le Greta me proposait, un contrat à temps plein pour enseigner et former; je ne quittais pas l'Éducation nationale, je migrais vers un pan inconnu, méconnu, de cette institution : la formation continue pour adultes. Un choix que je ne regrette pas, même si ce métier est de plus en plus difficile, physiquement et moralement. Je me sens ignorée par mon ministère, abandonnée dans mon métier, et je ne suis aucunement reconnue, sauf par mes pairs.

Pourtant, richesse des échanges et des rencontres avec les équipes comme avec les stagiaires, panoplie des formations et des profils des apprenants, personnalisation, individualisation, possibilités de proposer des pédagogies différentes, voilà les raisons de mon choix Greta, il y a maintenant plus de vingt ans.

Mais, depuis, le monde de la formation continue pour adultes a changé : il a subi des transformations, des mutations, des "coupes franches" dans la durée des formations; il a fallu nous adapter, sans cesse, aux exigences institutionnelles, aux exigences réglementaires, à faire autant avec moins. Comment former correctement des apprenants avec un temps de formation en enseignement général qui fond comme neige au soleil ?

Le monde de la formation a vu également les profils des apprenants se modifier, et de nouveau, l'adaptation a été de mise sauf que, face aux multiples problématiques pour beaucoup inhérentes à notre société, l'innovation pédagogique, l'enthousiasme et l'expérience ne suffisent plus.

Un point sur "nos" apprenants, des personnes trop souvent "humiliées" par un système éducatif peu, voire pas adapté à l'hétérogénéité des publics. Ces stagiaires, que l'École a laissés sans solution, et qui sont pour la plupart en difficulté, ont une bien piètre estime d'eux-mêmes du fait de l'échec renvoyé par le classement, les notes, les évaluations, l'élitisme.

Alors, la première des approches est celle de la "réconciliation" avec les formateurs et le monde de

l'apprentissage. Pas à pas, redonner sens aux savoirs, à la démarche d'apprendre; petit à petit, construire une relation de confiance et amener les stagiaires à accomplir, par le biais d'un diplôme (et maintenant par des titres professionnels) une reconversion professionnelle, un projet de vie : s'insérer dans la vie professionnelle et y être reconnu. C'est aussi s'accomplir.

Des jeunes, des moins jeunes, ceux qui ont "les codes" (ou pas), ceux qui savent (ou pas) pourquoi ils sont en formation, ceux qui se révèlent, ceux qui se tarissent, les "écorchés", les méfiants, les bipolaires, les allophones, les violents, les marginaux, les alternants, les confiants, ceux qui ont compris que l'apprentissage était source de liberté, les sérieux, les assidus... à tous ces apprenants auxquels il n'est pas toujours simple d'enseigner, à toutes ces personnes croisées au Greta, merci de m'avoir fait confiance et de m'avoir laissé la possibilité de vous accompagner et de vous voir vous épanouir, trouver votre voie, reprendre confiance et avancer.

Cela fait plus de vingt ans que j'enseigne, que je forme (dans des lieux atypiques parfois, comme en Établissement et service d'accompagnement par le travail, en milieu carcéral, auprès des salariés des Centres hospitaliers universitaires). La magie opère dès que ma porte de salle de cours se ferme, mais la lassitude, la désillusion, l'amertume sont prégnantes car on ne permet plus d'accompagner comme il se doit, on ne permet plus de former en tenant compte des spécificités de chacun. La théorie de l'apprentissage de l'adulte (et du jeune adulte en construction) ou andragogie comme on l'appelle : inutile en l'état.

Un formateur n'est plus seulement un pédagogue aux diverses facettes, mais un équilibriste doté d'un optimisme et d'une motivation sans faille, du moins, je veux m'en persuader.

Pour autant, les formateurs doivent être reconnus, compris, accompagnés eux aussi, dans les difficultés du quotidien, car ils ne sont ni orthophonistes, ni psychologues, ni éducateurs, mais des êtres humains confrontés à la complexité de leur métier. »



**P**OUR LA CFDT, LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE est un droit des salarié-e-s pour exercer leur métier dans de bonnes conditions, avec des repères et des outils solides ; pour prétendre évoluer, développer de nouvelles compétences et sécuriser une transition professionnelle. C'est également un levier pour accompagner les changements d'organisation sans laisser les professionnel-le-s seul-e-s. Enfin, c'est prévenir les situations de décrochage professionnel et limiter l'usure en redonnant de la maîtrise et des marges de manœuvre.

## LE VRAI SUJET : L'EFFECTIVITÉ

On peut poser de beaux principes, mais si ce droit à la formation reste inappliqué, les pratiques professionnelles et les conditions d'exercice ne changent pas. Pour la CFDT, une formation « effective » suppose au moins cinq conditions. Tout d'abord, une inscription dans la durée. L'offre de formation continue ne peut pas seulement répondre aux priorités du moment. Elle doit aussi répondre aux besoins exprimés par les agents ou constatés collectivement.

Ensuite, une formation inscrite dans le temps de service, car l'organiser sur le temps personnel est inégalitaire (notamment pour les femmes) et décourage.

L'offre doit également être lisible et accessible : information claire, parcours cohérents, articulation entre besoins du terrain et orientations collectives... sont des prérequis pour que la formation ne soit pas réservée à quelques profils dits prioritaires.

Autre nécessité, des modalités cohérentes avec les objectifs. Présentiel, distanciel, hybride, formation en situation de travail : tout peut être pertinent, à condition que ce soit utile et efficace, et que les choix ne reposent pas d'abord sur des considérations budgétaires. Or, c'est ici que les formateurs et les formatrices jouent un rôle déterminant. L'effectivité ne dépend pas seulement d'un catalogue ou d'une plateforme, mais d'un travail d'analyse, de conception, d'animation et d'accompagnement.

Enfin, se former, ce n'est pas seulement « se mettre à jour » ; c'est aussi faire reconnaître des compétences, s'ouvrir des perspectives d'évolutions ou de mobilités professionnelles. Une formation « effective » doit donc pouvoir déboucher sur une reconnaissance formelle : certification, diplôme, validation de l'expérience. Sans certification ou diplôme, une partie des efforts de formation reste invisible.

## UNE EXPERTISE RECONNUE

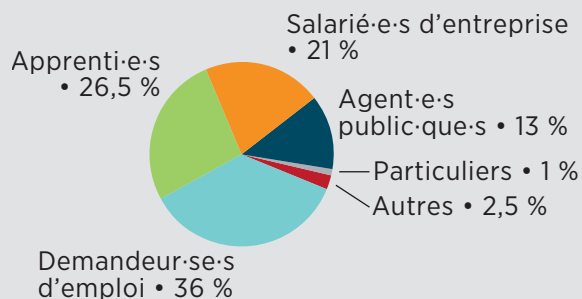
Le mot « formateur-trice » n'a pas de définition officielle unique. Pourtant, celles et ceux qui s'en réclament se comprennent immédiatement, partageant une expertise commune faite de compétences psychosociales, de pratiques éprouvées et d'un travail précis de conception. Trois axes professionnels structurent cette activité. En premier lieu, concevoir, c'est-à-dire analyser un besoin, transformer une demande en objectifs pédagogiques ou professionnels, bâtir un parcours, créer des outils et des supports, organiser l'évaluation et le suivi. Très souvent, le formateur ou la formatrice conçoit la formation. Puis transmettre, ce qui implique de donner des repères et délivrer des connaissances récentes, d'outiller, de structurer des méthodes, de mettre en situation et permettre des acquisitions concrètes. Enfin, accompagner le franchissement d'un cap, la stabilisation d'une pratique, la prise de poste, mais aussi la résolution d'une difficulté, parfois avec une équipe entière. Il s'agit donc de s'appuyer sur l'expérience des participants, faciliter les échanges, installer un climat de confiance... Et, très concrètement, c'est gérer des

## LES FORMATIONS GRETA

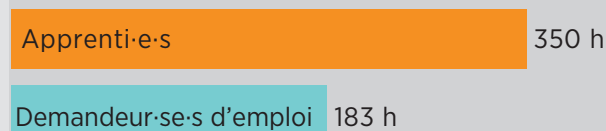


389 000 STAGIAIRES formés en 2023 pour 71 MILLIONS D'HEURES de formation.

### PUBLICS DES FORMATIONS EN 2023

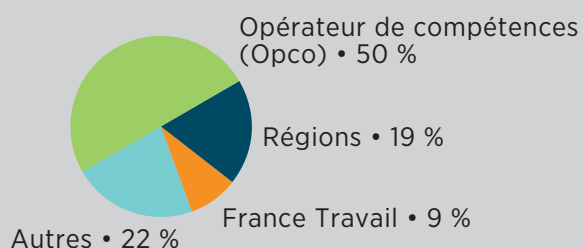


### DURÉE MOYENNE DES FORMATIONS



Jusqu'à 93 % DE RÉUSSITE aux examens (par exemple au Greta Coma).

### FINANCEMENT DES FORMATIONS EN 2023



Sources : « La formation professionnelle dans le réseau des Greta et des GIP-FCIP en 2023 », Note d'information n° 25.61, Depp, oct. 2025.

profils variés et des résistances au changement. Ce triptyque explique pourquoi ces métiers sont difficiles à identifier : on connaît le temps « face au groupe », mais on mesure moins ce que représente, au quotidien, le diagnostic, l'ingénierie, la préparation et les ajustements.

### UNE CONSTELLATION DE MÉTIERS, UN MÊME FIL

Les formateurs et formatrices ne se trouvent ni dans un seul lieu ni sous un seul statut. On les rencontre dans tous nos champs : éducation nationale, enseignement supérieur et recherche, enseignement agricole, jeunesse et sports. Ils et elles exercent dans des dispositifs et des structures de formation très variés (services, réseaux, opérateurs, établissements), mais poursuivent le même objectif : former des adultes et accompagner l'évolution des métiers. Certains conçoivent des parcours, d'autres accompagnent des équipes, d'autres encore produisent des ressources ou font vivre des formations qualifiantes. Autrement dit, la formation tout au long de la vie repose sur un écosystème, plus que sur une catégorie professionnelle unique. Des mondes distincts, donc. Mais un fil commun : rendre la formation possible, solide, et connectée au travail réel.

### CE QUE CES MÉTIERS RÉVÈLENT DE NOS SECTEURS

Ces métiers disent beaucoup de nos champs professionnels. La formation continue ne tient ni à des intentions ni à un catalogue. Elle repose sur une organisation, un temps imparti, un accès réel... et requiert une expertise professionnelle trop souvent réduite à la portion de temps passé seul « face au groupe ».

Or, derrière une séquence de formation, nous avons vu qu'il y a différentes étapes et démarches : diagnostic, conception, ajustements, suivi et évaluation. Un travail d'ingénierie indispensable qui suppose des conditions d'exercice adaptées et du temps dédié. La formation des adultes, parce qu'elle part du vécu professionnel et vise des objectifs mesurables, rend cette exigence particulièrement visible. Analyser un besoin, construire un parcours, accompagner un collectif, tenir la dynamique d'un groupe : tout cela prend du temps. Un temps qui n'est pas toujours reconnu ni protégé!

● ● ● suite page 26 ● ● ●

# « Formateur est souvent un second métier, exigeant, choisi après avoir fait le tour d'un premier parcours »



**Franck Sellier** est formateur pour adultes en aménagement paysager dans l'enseignement agricole public. Il exerce en Nouvelle-Aquitaine.

## Comment devient-on formateur dans l'enseignement agricole public ?

Comme beaucoup de mes collègues, je viens du terrain. J'avais une exploitation horticole et d'élevage, avec des salariés, des apprentis, des clients. Transmettre faisait déjà partie du métier, et j'aimais cela.

J'ai envoyé mon CV dans l'établissement agricole de mon département, et le centre de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) m'a proposé un remplacement au pied levé. J'ai essayé... et treize ans plus tard, je suis toujours là. On entre souvent ainsi et il faut s'adapter vite, comprendre le fonctionnement d'un campus comme celui où je travaille – il compte un lycée d'enseignement général et technologique, un lycée professionnel, un centre des apprentis (CFA) et le CFPPA, donc, qui fait de la formation pour adultes.

Dès le début, ce qui m'a aidé, c'est l'expérience : quand on a géré une exploitation, encadré des équipes, on a une crédibilité technique immédiate. Ensuite, on apprend en faisant, peu à peu, on devient moins technicien et davantage pédagogue. Tout le monde ne tient pas, mais quand on s'accroche, on peut compter sur les collègues et sur des programmes structurés.

## Comment s'organise la formation pour adultes ?

Je dois assurer 648 heures annuelles de cours en face-à-face, le reste étant consacré à la préparation.

En formation continue, nous travaillons par compétences. L'équipe du centre établit un tableau stratégique de

formation (TSF) qui répartit les compétences en modules évalués. Puis elle détermine des sujets fondés sur des situations locales de travail. Ces propositions sont présentées à la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf), notre autorité académique. Enfin, au moins une fois par an, un jury régional de pairs, auquel je participe, valide les TSF, les sujets et les plans d'évaluation. Car, en plus des compétences nationales à faire acquérir, chaque centre de formation adapte les savoir-faire à son territoire. Par exemple, en jardinier-paysagiste – ma spécialité –, l'apprenant doit connaître la nature locale des sols, leur hydrologie, le climat et surtout les plantes... Aussi, l'exploitation agricole du campus est la grande spécificité de l'enseignement agricole : gérée comme une entreprise, elle est un plateau technique qui offre les supports pédagogiques permettant de compléter les cours par des apprentissages en situation.

## Former des adultes, est-ce différent ?

Oui, profondément. Nos groupes comptent 8 à 16 personnes, de 17 à 55 ans. On peut avoir un instituteur en reconversion, une personne en grande difficulté à l'écrit et à l'oral mais très à l'aise sur le terrain, un salarié en quête de diplôme... Ce n'est pas homogène.

Avec des adultes, on est plus dans l'échange que dans la transmission descendante. Ils ont de l'expérience, des références, parfois un regard critique. Il faut donc une solide crédibilité technique. Rien à voir avec des lycéens ou des apprentis mineurs, avec qui l'encadrement éducatif s'impose. Les adultes, eux, s'autorégulent...

## Qu'est-ce qui est bien, et moins bien, dans votre métier ?

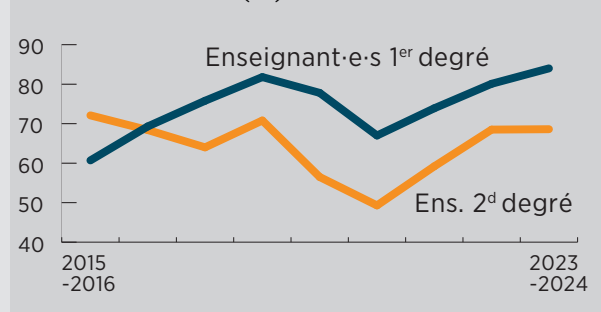
L'autonomie : si elles sont argumentées, les initiatives sont possibles, et, pour quelqu'un qui a été patron d'une exploitation agricole, cette marge de décision est précieuse.

En revanche, évoluer – donc aussi progresser dans la grille des salaires – est compliqué car, une fois en poste, trouver le temps et l'énergie de préparer une licence professionnelle ou de faire reconnaître ses acquis de l'expérience, par exemple, relève du parcours du combattant !

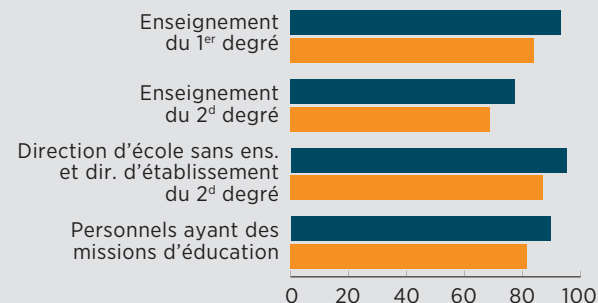
Formateur est souvent un second métier, exigeant, choisi après avoir fait le tour d'un premier parcours. Certains font le chemin inverse et partent créer leur entreprise. Mais pour ceux qui restent, transmettre à des adultes en reconversion, les voir reprendre confiance et obtenir un diplôme, cela donne du sens à l'engagement. ■ **Propos recueillis par**

**Aline Noël**

## ÉVOLUTION DU TAUX D'ACCÈS EN FORMATION (%) ENTRE 2015 ET 2024



## TAUX D'INSCRIPTION (EN BLEU) ET TAUX D'ACCÈS (EN ORANGE) À AU MOINS UN MODULE DE FORMATION



## TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE : UN TROMPE-L'ŒIL

84 % dans le 1<sup>er</sup> degré, 69 % dans le 2<sup>d</sup> : le « taux d'accès » à la formation impressionne, mais c'est un trompe-l'œil. Il dit qu'on a « touché » des enseignant·e-s, pas qu'on leur a permis de se former réellement.

La question qui compte, c'est l'intensité. Et là, la réalité est moins flatteuse : en 2023-2024, un enseignant formé suit en moyenne 3,9 jours dans le 1<sup>er</sup> degré et 3,1 jours dans le 2<sup>d</sup>. Dans les pays de l'OCDE, la moyenne est de 8 jours.

Dans le 1<sup>er</sup> degré, ces chiffres doivent être lus avec un repère incontournable : les obligations de service prévoient déjà 18 h de formation continue et d'animations pédagogiques.

Autrement dit, la moyenne observée n'est guère plus qu'un minimum réglementaire, pas un développement professionnel digne de ce nom. Pire : quand ces 18 h sont happées par des commandes institutionnelles, on passe à côté des besoins du terrain. La Cour des comptes rappelle qu'en 2020, pour plus de la moitié des enseignants du 1<sup>er</sup> degré, la totalité des 18 h aurait été imposée en contenus, sans consultation.

Enfin, la formation change de visage : en 2015-2016, le présentiel représentait 77 % du temps de formation dans le 1<sup>er</sup> degré et 90 % dans le 2<sup>d</sup> ; en 2023-2024, on tombe à 49 % et 53 %.

Pour la CFDT, le message est simple : un droit « effectif », ce n'est pas une case cochée. C'est du temps sur le temps de service, des parcours consistants, construits avec les équipes, et des formateurs reconnus.

## DEUX EXIGENCES DE LA CFDT

La CFDT porte deux exigences indissociables : garantir l'effectivité du droit à la formation pour toutes et tous, et reconnaître pleinement le travail de celles et ceux qui la conçoivent et l'animent. Cette reconnaissance passe par du temps dédié, une rémunération à la hauteur de l'expertise et une vraie visibilité de ces métiers dans les parcours professionnels. Parfois oubliés dans les discussions sur les évolutions de carrière ou la rémunération, la CFDT veille particulièrement à ce que leurs missions soient pleinement reconnues. On ne peut pas défendre l'ambition d'une formation de qualité sans défendre celles et ceux qui la font vivre.

■ Jean-Marc Marx



# « beaucoup de collègues, notamment les plus jeunes, manquent de formation et de pratique en matière de sécurité »



**Noura Sekat** est technicienne de recherche et de formation classe exceptionnelle. Titulaire d'un BTS qualité dans les produits agroalimentaires, elle a exercé en laboratoires de physique-chimie, sciences et vie de la Terre, microbiologie et biotechnologies. Elle est militante à la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques de l'académie de Versailles.

## En quoi consiste le travail en laboratoire dans un lycée ?

Le travail s'effectue avec des élèves de première et de terminale, et des étudiants de BTS – évidemment en lien étroit avec les enseignants. Les techniciens de laboratoire préparent les travaux pratiques : commandes, choix et mise à disposition du matériel, préparation de cultures et d'organismes vivants (micro-organismes, bactéries, cellules), en respectant des protocoles stricts de conservation et de sécurité. Ils conseillent les enseignants, notamment les entrants dans le métier, sur la gestion des déchets, la manipulation de produits chimiques et les règles de prévention. Ils doivent savoir proposer des produits ou protocoles de substitution aux produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR). Enfin, ils forment également élèves et étudiants aux bons gestes techniques.

## Tu as proposé une formation destinée à tes pairs. De quoi s'agit-il ?

En 26 ans de carrière, j'ai observé que beaucoup de collègues, notamment les plus jeunes, manquent de formation et de pratique en matière de sécurité, y compris biologique (choix de gants adaptés aux produits à manipuler, usage des hottes ventilées, préparations des expériences sous de bonnes conditions...). J'ai proposé une formation, qui a été validée par les inspecteurs et inscrite sur le portail de l'école académique de la formation continue (EAFC) du rectorat de Versailles. Les deux premières sessions, de 16 places chacune, ont affiché complet – preuve que cela répondait à une attente. Le rectorat m'a ensuite

sollicitée pour une formation d'initiative locale (FIL), toujours sur la sécurité en laboratoire, coanimée avec une assistante-ingénieure en physique-chimie et le conseiller de prévention de l'académie.

## Concrètement, que contient la formation en sécurité en SVT ?

Elle porte sur des points précis : lecture des fiches de sécurité, choix des équipements de protection, utilisation des appareils de stérilisation... J'alerte, par exemple, sur l'usage excessif de l'eau de Javel, efficace mais toxique à long terme, et recommande des alternatives comme l'achat d'un autoclave (1500 à 4000 €). La formation identifie les risques (stockages inadaptés de produits chimiques dangereux rangés, par exemple, dans des armoires en bois au lieu d'armoires ventilées, filtres de hottes non remplacés...) et accompagne les changements de pratiques.

Longtemps, il n'existait pas de formation à la prise de poste en laboratoire dans les établissements scolaires. Des accidents ont conduit les inspecteurs à réagir, mais beaucoup de personnels restent insuffisamment formés – par exemple, en lycée général, les risques liés aux levures ou aux échantillons humains (cellules buccales...) sont parfois sous-estimés. Faute de matériel, certains collègues bricolent des outils inadaptés et dangereux (des scalpels avec des bâtonnets, des lames de rasoir et du scotch!). La formation aide à prendre conscience des pratiques inappropriées, des dangers à long terme (atteintes respiratoires, cancers), rappelle la responsabilité vis-à-vis des élèves et donne aux collègues les arguments pour des équipements nécessaires. L'objectif est de les rendre autonomes et acteurs de la prévention.

## As-tu été accompagnée pour débiter en formation d'adultes ?

Non, je me suis appuyée sur mon expérience. J'ai formé de nombreux adjoints techniciens de recherche et de formation (ATRF). Connaissant leurs difficultés, j'ai pu construire le contenu à partir de leurs besoins. Enfin, on acquiert en faisant : lors de la première formation, beaucoup de questions m'ont été posées, et je sais maintenant comment améliorer les prochaines sessions.

## Un mot sur tes débuts comme formatrice ?

Je me suis sentie à ma place. Mon engagement syndical m'a aussi aidé à accompagner et conseiller. Toutefois, animer six heures face à un public adulte demande beaucoup d'énergie et de préparation : capter l'attention, structurer les contenus, anticiper les questions... C'est exigeant, mais stimulant !

■ **Propos recueillis par Aline Noël**

# La formation au Cappei à l'Inspé de Versailles

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

Titulaire du certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (Cappei), l'enseignant spécialisé (professeur du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>d</sup> degré ayant déjà exercé) est un enseignant ressource sur lequel peuvent s'appuyer ses collègues et qui peut apporter une aide directe aux élèves pour répondre à des besoins plus spécifiques. Le Cappei peut être préparé au sein d'un stage de formation continue de 312 heures<sup>1</sup>, complété par des modules de formation d'initiative nationale. Cette formation se déroule en alternance et est mise en œuvre dans les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé), en collaboration avec les professionnels de terrain.

## À L'INSPÉ DE L'ACADÉMIE DE VERSAILLES

Nous formons une centaine d'enseignants par an. Être enseignant spécialisé, c'est exercer un nouveau métier qui nécessite une transformation profonde des pratiques. Nous constatons toujours deux phases : la déconstruction et la reconstruction. Souvent vers les mois de novembre ou décembre, les stagiaires réalisent qu'il leur faut acquérir une nouvelle professionnalité, la formation remettant en question nombre de leurs pratiques. La reconstruction survient alors, mais la fatigue s'accumule et le stress augmente à l'approche des épreuves. Cette transformation doit donc être nourrie de pratiques de formation efficaces et soutenue pour limiter les déstabilisations trop fortes. Depuis de nombreuses années, nous accompagnons les stagiaires via une analyse réflexive des pratiques médiatisée par l'outil vidéo et un suivi très rapproché durant lequel les formateurs fournissent des feedback sur leurs pratiques et documents professionnels<sup>2</sup>. Ce suivi est effectué avec les collègues du terrain, notamment pour réagir à des situations spécifiques que rencontrent les stagiaires. Le groupe assure un rôle de régulation par la contenance psycho-affective et la mise en place d'une coopération entre pairs. Les échanges permettent également la construction d'une culture commune de l'École inclusive que ces personnes ressources pourront soutenir dans leurs écoles et établissements.

Enfin, l'expertise des formateurs, nourrie de la veille scientifique et institutionnelle indispensable, permet d'assurer le niveau de technicité spécifique attendue. Notre équipe transmet et incarne ces techniques, avec un discours commun, mais aussi certaines dissonances, qui, travaillées avec les stagiaires, leur permettent de développer une vision plus « méta » de leur métier et d'intégrer les apports des disciplines ressources. Qu'ils réussissent ou non le Cappei, nous voyons en fin d'année des enseignants témoignant d'une analyse en profondeur de leurs pratiques. Souvent, ils parlent de « découvertes », de

« meilleure compréhension des élèves » et estiment tous avoir progressé. Si la formation a le mérite d'être longue, nous savons aussi que certains ont besoin de plus de temps pour « digérer » ces acquis et n'accéderont à la réussite qu'ultérieurement. Plus que jamais, les enseignants et les élèves ont besoin d'être accompagnés, soutenus par des experts de l'apprentissage pour mettre en œuvre une École réellement inclusive. Une formation qui permet une transformation des pratiques, une technicité transmise par des formateurs experts et un haut niveau d'analyse des situations assure cette montée en expertise. ■ **Carine Royer et Isabelle Dubernard, avec Magaly Ruiz et Magali Wydasz**

<sup>1</sup> Cf. décret n° 2017-169 du 10 février 2017 relatif au certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive et à la formation professionnelle spécialisée : <https://urls.fr/WNjn9D>

<sup>2</sup> Cf. John Hattie, *Visible Learning for Teachers*, 2009 (*L'apprentissage visible pour les enseignants. Connaître son impact pour maximiser le rendement des élèves*, Presses de l'Université du Québec, collection « Éducation-Intervention », 2017).

## Zoom sur une expérience personnelle...

**Carine Royer** : « Je suis maitresse de conférences en psychologie, et j'interviens depuis 2007 dans cette formation. Partir des problèmes rencontrés sur le terrain, illustrer les apports de la recherche par des situations concrètes, faire comprendre l'intérêt de conceptualiser et de s'appuyer sur des modèles théoriques pour mieux analyser le réel, tout cela fait partie de mes objectifs sur l'articulation théorie/pratique. Je m'appuie également sur la mutualisation des pratiques et organise une journée entière où des petits groupes analysent les besoins d'élèves présentés un à un afin de co-élaborer les réponses à apporter. Cette journée a souvent beaucoup de succès ! »



# Nos revendications



© Worapong Saleewong/ Vecteezy

## POUR LES FORMATEUR-TRICE-S DE LA FORMATION CONTINUE

- ▶ **L'intégration des activités de formation dans le temps de service (préparation, animation, suivi, évaluation...), avec une charge de travail clairement définie et reconnue.**  
« Formation hors temps scolaire : les formateurs en première ligne », 11 octobre 2023, <https://urls.fr/QXZqWV>
- ▶ **Une rémunération à la hauteur de leur expertise (ingénierie ; adaptation aux publics formés, reconnaissance de la valeur ajoutée de la formation en présentiel, du suivi et de l'accompagnement...).**  
« Formateurs, formatrices : reconnaitre leur professionnalité! », 11 juin 2022, <https://urls.fr/P2leGM>
- ▶ **La pleine reconnaissance de leurs missions, trop souvent percutées par des transformations (réorganisation du travail, nouvelles procédures, nouvelles attentes institutionnelles) sans qu'il-elle-s soient concerté-e-s.**  
« Un risque d'effondrement pur et simple de la formation continue », 20 septembre 2023, [https://urls.fr/87\\_j-y](https://urls.fr/87_j-y)  
« Personnels de Greta : le Sgen-CFDT à la manœuvre », 8 février 2024, <https://urls.fr/ccHyob>

## POUR UN DROIT À UNE FORMATION CONTINUE, EFFECTIVE ET DE QUALITÉ

- ▶ **Garantir l'effectivité du droit à la formation durant le temps de travail, c'est respecter l'équilibre vie professionnelle/vie privée, ne pas défavoriser les femmes et ne pas dégrader la qualité de vie au travail.**  
« Se former tout au long de la carrière, c'est travailler », p. 7-8, « Dossier de presse, septembre 2024 », <https://urls.fr/mUxR0m>
- ▶ **Garantir les remplacements nécessaires, c'est permettre un accès réel à la formation continue.**
- ▶ **L'obligation de formation relève de la responsabilité de l'employeur.**
  - Chaque transformation imposée (réforme, mission nouvelle, réorganisation du travail, numérique...) nécessite formation et accompagnement.  
« Pouvoir agir sur son travail, 1.3. Pouvoir se former », p. 28-29, « Résolutions adoptées au congrès de Lorient, mai 2024 », <https://urls.fr/6mlkJB>
  - Les formations obligatoires en santé et sécurité au travail (par exemple, pour prévenir les risques professionnels) sont aussi de la responsabilité de l'employeur qui doit s'assurer qu'elles sont bien mises en œuvre et suivies.  
Suivre nos actualités Santé et sécurité au travail, <https://urls.fr/zn2sFW>

- ▶ **La formation continue doit s'ancrer dans le travail réel, c'est-à-dire partir des besoins exprimés par les agent-e-s et les équipes; proposer une offre diversifiée avec un véritable droit de choix; s'inscrire dans des parcours cohérents et suivis dans la durée; enfin, permettre des retours d'expérience et la consolidation des acquis. Une formation utile produit des effets observables (compétences renforcées, autonomie accrue, pratiques consolidées, mieux-être professionnel).**  
« Se former tout au long de la carrière, c'est travailler », p. 7-8, « Dossier de presse, septembre 2024 », <https://urls.fr/mUxR0m>
- ▶ **La formation continue participe à créer, maintenir, consolider des collectifs de travail par la sensibilisation et l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être (co-analyse des pratiques, co-construction d'outils communs, prévention des tensions...).**  
« Résolutions adoptées au congrès de Lorient, mai 2024 », <https://urls.fr/6mlkJB>
- ▶ **L'inscription de la dimension inclusive de l'École dans tous les modules de formation initiale et continue, avec des contenus appuyés sur la recherche, des formations d'équipe ancrées dans les contextes locaux...**  
« CSAMEN du 4 novembre 2025 : déclaration liminaire », <https://urls.fr/JiUtWR>
- ▶ **Enfin, le compte personnel de formation (CPF) et le congé de formation doivent devenir des droits effectifs. Élargir ses compétences, se spécialiser, préparer une mobilité professionnelle, anticiper une reconversion, c'est permettre de s'émanciper plutôt que de subir son travail.**  
« Se former tout au long de la carrière, c'est travailler », p. 7-8, « Dossier de presse, septembre 2024 », <https://urls.fr/mUxR0m>

**Pour la CFDT, la formation continue, au travers de l'expertise des formateur et formatrices – qui doivent être en nombre suffisant et dont le travail doit être reconnu et revalorisé –, est gage de la professionnalité des personnels, de l'amélioration de leurs conditions de travail et de la qualité de l'ensemble du service public d'éducation, de formation et de recherche.**

Pour nous suivre :

