
**LES ATELIERS DE PÉDAGOGIE
PERSONNALISÉE
ET
LEURS ACTEURS**

**RESULTATS DE L'ENQUETE QUANTITATIVE
DE NOVEMBRE 2007**

André MOISAN

*Lise Cnam, UMR CNRS n° 6209
Case 250, 2, rue Conté,
F-75003 - Paris*

andre.moisan@cnam.fr

Janvier 2008

SOMMAIRE

1	VALEUR STATISTIQUE DE L'ENQUETE	2
2	CARACTERISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES	4
2.1	Données socio-démographiques	4
2.2	Mobilité professionnelle : parcours précédent.....	5
2.3	Statut d'emploi	7
2.4	Mobilité professionnelle future	8
2.5	En résumé :	10
3	L'ORGANISATION DE L'ACTIVITE EN APP	10
3.1	L'APP au sein de l'organisme porteur.....	10
3.2	Spécificités d'APP.....	11
3.3	L'activité du coordonnateur.....	12
3.4	Les équipes pédagogiques et leur mode d'intervention	14
3.5	La fonction stratégique du secrétariat	15
4	L'ACTIVITE PEDAGOGIQUE	17
4.1	Hierarchisation des différentes tâches pédagogiques du formateur.....	17
4.2	Représentation par les formateurs de la relation avec l'apprenant.....	18
5	ELEMENTS D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE.....	22
5.1	Comment les intervenants des APP se présentent eux-mêmes ?.....	22
5.2	Des formateurs d'un type particulier.....	22
5.3	L'identification au réseau APP	26
5.4	Une identification au territoire ?.....	27
5.5	Quelques caractéristiques d'identification professionnelle	27
5.6	En résumé	29
6	EN CONCLUSION : UNE PHOTOGRAPHIE DU RESEAU APP	30
6.1	Le réseau des centres APP : une réalité ancrée dans le paysage de la formation continue.	30
6.2	Une intervention professionnelle fondée sur l'engagement	31
6.3	Un dispositif transitionnel entre deux formes historiques de l'individualisation.....	32
7	Liste des tableaux.	33

L'enquête par questionnaire dont il est question fait partie d'une recherche initiée par l'auteur¹. Cette recherche a pour objet de caractériser la singularité sociale des APP, tant au niveau de la pratique et de l'identité professionnelle de leurs intervenants que par leurs caractéristiques organisationnelles, au niveau interne et dans leur déploiement en réseau.

Elle a été précédée par une enquête qualitative auprès de centres APP de 2 régions et doit se poursuivre par une deuxième vague d'enquête par entretiens, pour consolider et affiner les résultats de l'enquête quantitative.

Cette dernière s'est adressé à 3 types d'intervenants, les formateurs, les coordonnateurs et les secrétaires. Ils ont fait l'objet de 3 questionnaires différents, reprenant des éléments communs portant sur le parcours de carrière en particulier. Les questions ont été élaborées avec un groupe de 5 formateurs et responsables APP. Elles ont fait l'objet de 2 séries de tests dans 2 centres APP avant envoi. Les questionnaires ont été soumis par Internet², ouvrant ainsi à un usage plus important de questions ouvertes. Sur un nombre de questions d'environ 75, 12 d'entre elles étaient en effet totalement libres et 7 demandaient de préciser un item de la question fermée précédente par un commentaire ouvert³.

Les réponses étaient anonymes. Aucune donnée, si ce n'est la région d'origine, permet d'identifier le répondant.

1 VALEUR STATISTIQUE DE L'ENQUETE

Les responsables des APP (les coordonnateurs) et les secrétaires ont répondu massivement, puisqu'on peut considérer que la moitié d'entre eux ont répondu. Le taux de réponse est moindre pour les formateurs, de 10 à 15%. Un des éléments d'explication de la différence du taux de réponse tient au fait que les formateurs n'ont en général pas d'accès personnel à un ordinateur, ce qui a limité d'une part leur information de l'enquête et d'autre part la possibilité d'y répondre.

<i>Le poste que vous occupez à l'APP constitue-t-il votre premier emploi ?</i>	<i>Nombre de répondants</i>
Formateurs	302
Coordonnateurs	197
Secrétaires	181
TOTAL	618

Tableau 1 – Nombre total de répondants

¹ Mes **remerciements** à l'équipe d'Algora qui ont mis tous les moyens à leur disposition pour favoriser cette enquête, et bien sûr à tous les animateurs régionaux, les coordinateurs APP (pour leur réponse et leur incitation à répondre auprès de leur équipe), les formateurs et secrétaires qui ont accordé une partie de leur temps à répondre au questionnaire.

² Le **logiciel Sphinx** a été utilisé : le questionnaire était accessible à partir d'un serveur, qui enregistrait directement les réponses dans sa base de données, évitant ainsi le travail fastidieux de saisie (des réponses aux questions ouvertes en particulier) et ses erreurs éventuelles. Le traitement s'est fait « en local », en récupérant cette base de données.

³ **Normes de présentation** : le texte des questions est mis en italique. Des extraits des réponses aux questions ouvertes sont parfois cités comme simple illustration de l'analyse développée (ils n'ont pas d'objectif de représentativité). Ils sont, le plus souvent, précédés par un numéro : celui-ci correspond à l'ordre chronologique d'enregistrement de la réponse au questionnaire sur le serveur.

Sur une estimation totale d'un nombre d'intervenants de 3.000, le taux global de réponse est donc de 20%.

On constate que les répondants se répartissent équitablement suivant les organismes porteurs dont dépendent les APP. Il existe quelques distorsions entre les régions : l'Alsace, la Basse-Normandie et le Nord-Pas de Calais ont répondu dans une proportion plus importante ; l'Ile-de-France, les Pays de la Loire et (un peu moins) Rhône Alpes sont sous-représentées. Mais ces écarts ne sont pas suffisamment forts pour altérer une répartition globalement fidèle aux implantations géographiques des centres. Ces éléments nous permettent de penser que l'échantillon des formateurs, de ces 2 points de vue, est relativement fidèle. Reste, bien sûr, un biais possible (et incontournable, dans ce genre d'enquête) d'une sur-représentation des intervenants les plus impliqués dans l'activité et le réseau APP, et donc des réponses valorisant la démarche APP.

<i>Organismes porteurs</i>	<i>Formateurs</i>	<i>Coordonnateurs</i>	<i>Secrétaires</i>
Non réponse	2,6%	2,5%	2,2%
GRETA	46,7%	51,8%	55,8
Associations	41,4%	35,0%	31,5%
Autre ⁴	9,3%	10,7%	10,5%
TOTAL	100%	100%	100%

Tableau 2 - Répartition des répondants suivant les organismes porteurs

Région	<i>Formateurs.</i>	Coordonnateurs	Secrétaires	<i>Répartition des centres</i>	
				<i>Nombre de centres</i>	<i>% de centres</i>
Non réponse	2,0%	1,5%	0,6%		
Alsace	9,6%	3,6%	3,3%	09	2%
Aquitaine	4,0%	8,6%	6,1%	35	8%
Auvergne	4,6%	5,1%	5,0%	17	4%
Basse Normandie	6,3%	3,6%	3,9%	13	3%
Bourgogne	2,3%	3,6%	1,7%	14	3%
Bretagne	4,6%	4,1%	2,8%	16	4%
Centre	1,7%	2,0%	2,2%	15	3%
Champagne-Ardennes	3,6%	3,6%	3,9%	9	2%
Corse	0,3%	0,5%	1,7%	5	1%
Franche-Comté	4,0%	2,5%	2,8%	12	3%
Haute Normandie	3,3%	2,5%	1,7%	10	2%
Ile de France	7,9%	8,6%	5,0%	45	10%
Languedoc-Roussillon	5,6%	3,0%	7,2%	24	5%
Limousin	2,3%	3,0%	3,3%	21	5%
Lorraine	5,0%	6,1%	6,1%	20	5%
Midi-Pyrénées	4,0%	2,0%	7,2%	15	3%
Nord-Pas de Calais	9,3%	5,1%	8,3%	16	4%
Pays de la Loire	1,7%	3,6%	2,2%	17	4%
Picardie	0,7%	1,5%	1,7%	11	3%
Poitou-Charentes	3,3%	3,0%	2,2%	16	4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,6%	8,1%	8,3%	31	7%
Rhône-Alpes	6,3%	10,7%	8,3%	43	10%
DOM	3,0%	4,1%	5,0%	25	6%
TOTAL	100%	100%	100%	438	100%

Tableau 3 - Répartition des répondants suivant les régions administratives

Par ailleurs, les répondants se déclarent être majoritairement dans des régions urbaines⁵.

⁴ Parmi les autres types d'organismes porteurs, citons des Universités, des Collectivités Locales, des CFA, des CFPPA (dépendant du Ministère de l'Agriculture), des organismes dépendant directement des CCI.

⁵ A défaut de disposer d'indicateurs statistiques stabilisés par les organismes officiels différenciant les types de zone géographique, le questionnaire laissait au répondant le soin de caractériser son type de zone.

Type d'implantation :	<i>Formateurs.</i>	Coordonneurs	Secrétaires
Non réponse	2,0%	2,0%	2,2%
• urbaine	55,0%	51,3%	58,0%
• rurale	20,2%	24,4%	21,0%
• semi-rurale (ou péri-urbaine)	22,8%	22,3%	18,8%
TOTAL.	100%	100%	100%

Tableau 4 - Répartition des répondants suivant les types géographiques d'implantation

Les répondants ont, par ailleurs, abondamment répondu aux questions ouvertes, même quand elles étaient facultatives.

2 CARACTERISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

2.1 Données socio-démographiques

Les intervenants dans les APP sont majoritairement des intervenantes. Cette féminisation est encore renforcée pour les secrétaires. Elle ne déroge pas à ce qui existe en moyenne dans le milieu de la formation.

GENRE M/F	<i>Formateurs</i>	<i>Coordonneurs</i>	<i>Secrétaires</i>
Non réponse	1,3%	1,0%	1,1%
Masculin	26,8%	23,4%	2,8%
Féminin	71,9%	75,6%	96,1%
TOTAL	100%	100%	100%

Tableau 5 - Répartition en termes de genre des répondants.

La moyenne d'âge situe les intervenants majoritairement dans la deuxième partie de leur vie professionnelle : l'activité en APP ne constitue donc pas une entrée ou une première insertion dans la vie active.

Age	<i>Formateurs</i>	<i>Coordonneurs</i>	<i>Secrétaires</i>
Non réponse	1,7%	1,0%	1,7%
Moins de 24,00	0,3%	0,5%	0,6%
De 24,00 à 26,00	1,3%	0,0%	0,6%
De 26,00 à 28,00	2,6%	0,0%	2,8%
De 28,00 à 30,00	5,6%	2,0%	5,5%
De 30,00 à 32,00	6,3%	4,1%	5,5%
De 32,00 à 34,00	6,3%	7,6%	3,9%
34,00 et plus	75,8%	84,8%	79,6%
MOYENNE	40,75	43,51	40,79

Tableau 6 - Répartition en termes d'âge des répondants.

Le niveau de diplôme est relativement élevé, puisque plus des 2/3 des formateurs et des coordonneurs disposent d'au moins un Niveau II de formation. Ces caractéristiques ne se différencient pas selon les organismes porteurs, GRETA ou Associations.

Niveau de diplôme	Formateurs	Coordonnateurs	Secrétaires
Non réponse	1,0%	1,0%	1,7%
Niveau V (CAP, BEP,...)	1,3%	1,0%	19,3%
Niveau IV (BP, B.T., Bac Pro,...)	6,0%	5,6%	40,3%
Niveau III (BTS, DUT, premier cycle universitaire)	24,5%	23,4%	33,7%
Niveau II (Licence, Maîtrise)	49,3%	46,2%	5,0%
Niveau I (Master, DESS, DEA, Doctorat)	17,9%	22,8%	0,0%
TOTAL	100%	100%	100%

Tableau 7 - Répartition en termes de niveau de formation des répondants.

Les formateurs considèrent à 70% que leur diplôme correspond à leur activité, alors que seulement 58,9% des coordonnateurs donnent le même avis.

2.2 Mobilité professionnelle : parcours précédent

Pour l'essentiel, les intervenants en APP ont exercé antérieurement une activité professionnelle, ce qui confirme l'information précédente sur leur âge moyen.

	Formateurs	Coordonnateurs	Secrétaires
Non réponse	1,0%	1,0%	1,1%
Oui	12,3%	7,6%	14,9%
Non	86,8%	91,4%	84,0%
TOTAL.	100%	100%	100%

Tableau 8 - Répartition des répondants selon le fait que l'APP constitue ou non le premier emploi.

L'activité précédente se situe pour moitié dans l'éducation ou la formation. Pour la moitié restante, elle fait apparaître une très grande dispersion. Ces origines diverses vont du chef d'entreprise au comptable en passant par l'infirmière, la libraire, la lectrice, la responsable de restaurant, la bio-informatricienne, etc. (la plus grande proximité avec l'activité APP se situant dans les métiers de l'informatique pour les formateurs en bureautique). Cette composition des équipes APP fait apparaître un solide noyau issu du milieu éducatif et de formation, auquel s'agrège des expériences professionnelles et sociales autres, permettant une ouverture sur les autres métiers.

Par ailleurs, les coordonnateurs sont plus massivement issus du secteur de la formation que les formateurs. Cette différence s'affine avec la nature des organismes porteurs : près du ¼ des coordonnateurs des APP dépendant de GRETA ont exercé auparavant dans la formation continue de l'Education Nationale (le plus souvent, donc, dans les GRETA eux-mêmes), alors que dans les associations, ils sont plus de 44% à avoir exercé dans la formation. Ces chiffres indiquent le taux de recrutement de coordonnateurs dans leur propre structure : il est plus important dans les Associations que dans les GRETA. Ce chiffre est corroboré par le pourcentage d'entre eux ayant auparavant exercé comme formateur APP ou comme coordonnateur (cf. Tableau 10). Il est plus important dans les Associations : 57% , contre 37% dans les GRETA.

Ces résultats sont lissés en ce qui concerne les formateurs, puisque seulement 7% d'entre eux qui appartiennent aux APP liés aux GRETA ont exercé dans la formation continue de l'Education Nationale (et 26% en formation initiale) et 30% des formateurs des APP liés aux associations ont exercé dans la formation.

<i>Avant votre activité professionnelle en APP, dans quel secteur travaillez-vous ?</i>	<i>Formateurs</i>	<i>Coordonnateurs</i>	<i>Secrétaires</i>
Non réponse	13,2%	8,6%	17,1%
A l'Éducation Nationale, en formation initiale	20,2%	9,1%	2,8%
A l'Éducation Nationale, en formation continue	4,3%	14,7%	11,6%
Dans la formation	25,8%	37,1%	7,7%
Dans l'Éducation Populaire	1,7%	1,0%	1,1%
Dans le travail social	4,3%	6,1%	4,4%
Dans un service formation d'une entreprise	1,0%	1,0%	2,8%
Dans un service formation de la Fonction Publique	0,7%	0,5%	2,2%
En entreprise (hors formation)	17,5%	13,2%	30,9%
Dans la fonction publique (hors formation)	3,0%	1,5%	2,2%
Autre (précisez)	8,3%	7,1%	17,1%
TOTAL	100%	100%	100%

Tableau 9 - Répartition des répondants selon les secteurs professionnels d'origine.

<i>Avant votre activité de coordonnateur, avez-vous travaillé :</i>	<i>Fréq.</i>
Non réponse	0,5%
comme formateur (formatrice) A.P.P. ?	43,1%
à l'intérieur de l'organisme support de l'A.P.P., sur une autre fonction que formateur (formatrice) A.P.P. ?	33,5%
comme secrétaire à l'A.P.P.	2,0%
ni l'un, ni l'autre	20,8%
TOTAL	100%

Tableau 10 - Répartition des COORDONNATEURS répondants selon l'exercice d'une activité antérieure en APP ou dans l'organisme support.

Le type d'activité professionnelle exercée antérieurement confirme l'interprétation ci-dessus : une activité précédente de formateur prédispose davantage à exercer la fonction de coordination.

<i>Quelle était votre activité professionnelle dans ce secteur ?</i>	<i>Formateurs</i>	<i>Coordonnateurs</i>
Non réponse	14,2%	9,6%
Enseignant(e)	20,9%	10,2%
Formateur, formatrice	28,1%	42,1%
Animateur, animatrice (socioculturel, sportif ...)	3,6%	4,1%
Intervenant et/ou professionnel du travail social	1,0%	3,0%
Agent d'insertion professionnelle	0,7%	3,0%
Autre (précisez)	31,5%	27,9%
TOTAL	100%	100%

Tableau 11 - Répartition des répondants selon l'activité professionnelle précédente.

Près du tiers des formateurs semble avoir choisi d'exercer en APP en connaissance de cause (une « volonté personnelle »), signe d'une adhésion aux pratiques professionnelles. Ce chiffre ne se retrouve pas pour les coordonnateurs, qui semble avoir privilégié le parcours de carrière⁶.

⁶ (interprétation faite avec beaucoup de prudence).

	<i>Formateurs</i>	<i>Coordonnateurs</i>	<i>Secrétaires</i>
Non réponse	1,0%	0,5%	0,6%
Une volonté personnelle	32,5%	20,3%	14,4%
Une décision de votre employeur	22,8%	18,8%	33,7%
La saisie d'une opportunité	35,1%	56,3%	38,1%
Autre (précisez)	8,6%	4,1%	13,3%
TOTAL	100%	100%	100%

Tableau 12 - Répartition des répondants selon le type de motivation à exercer en APP

Enfin, confirmant les données ci-dessus, les intervenants APP sont **relativement stabilisés dans l'emploi** : leur ancienneté est relativement importante (en ce qui concerne les formateurs, elle est légèrement plus élevée pour les APP liés aux GRETA : 8,32 années, que pour les APP liés aux associations : 7,3 années).

Ancienneté	<i>Formateurs</i>	<i>Coordonnateurs</i>	<i>Secrétaires</i>
Non réponse	1,7%	2,0%	2,8%
Moins de 2	11,9%	12,7%	14,4%
De 2 à 4	16,2%	15,2%	20,4%
De 4 à 6	16,2%	9,1%	12,7%
De 6 à 8	12,3%	13,2%	10,5%
De 8 à 10	7,0%	7,6%	6,6%
De 10 à 12	7,3%	4,1%	7,7%
12 et plus	27,5%	36,0%	24,9%
Moyenne	7,84 années	8,9 années	7,34 années

Tableau 13 – Ancienneté professionnelle des répondants.

2.3 Statut d'emploi

Les formateurs APP bénéficient majoritairement de CDI, les coordonnateurs sont pour une part fonctionnaires (essentiellement dans les APP liés aux GRETA). Ces résultats tranchent avec certaines données du secteur. D'après une étude du CEREQ⁷, les ¾ des formateurs des organismes de formation intervenant dans le domaine des « services aux personnes et aux collectivités » et financés essentiellement sur fonds publics (en direction, pour moitié, de demandeurs d'emploi) sont en CDD. Ils ne sont que 20% dans les APP (auquel il faut ajouter les 10% des contractuels de la Fonction Publique et les 7% de vacataires).

Type de contrat de travail	<i>Formateurs</i>	<i>Coordonnateurs</i>	<i>Secrétaires</i>
Non réponse	0,3%	1,5%	1,1%
CDD	19,5%	12,2%	25,4%
Contractuel de la Fonction Publique	10,3%	15,7%	18,8%
Vacations	7,3%		1,1%
CDI	55,3%	53,8%	39,2%
Titulaire de la fonction publique	7,3%	16,8%	14,4%
TOTAL	100%	100%	100%

Tableau 14 – Type de statut d'emploi des répondants.

⁷ Sechaud F., Statut des formateurs et marchés de la formation continue, *Bref* n°213, Novembre 2004, CEREQ

La durée des CDD semble, dans leur grande majorité, être de 12 mois, pour les formateurs. Elle dépasse l'année pour les coordonnateurs.

Durée des CDD	Formateurs	Coordonnateurs	Secrétaires
Non réponse	82,8%	88,3%	75,7%
Moins de 5	3,6%	1,5%	3,3%
De 5 à 7	11,9%	0,5%	15,5%
De 7 à 8	0,7%	0,0%	3,3%
De 8 à 9	0,3%	0,5%	0,6%
De 9 à 11	0,0%	0,0%	0,0%
De 11 à 12	0,0%	0,0%	0,0%
12 et plus	0,7%	9,1%	1,7%
TOTAL	100%	100%	100%

Tableau 15 – Durée des CDD des répondants.

Un grand nombre d'intervenants ne sont affectés que pour partie de leur temps de travail aux activités de l'APP : moins du 1/3 des formateurs y exercent à temps complet. Il faut aussi tenir compte des contrats à temps partiel (très représentés, probablement, parmi ceux qui exercent à l'APP à 80% de leur temps). Le taux plus important de « temps complet » pour les coordonnateurs n'est pas pour surprendre : le taux correspondant à ceux qui exercent à 50% de leur temps (16,2%) laisse supposer un partage de responsabilités au sein de l'organisme porteur et l'APP.

Ces chiffres donnent la mesure même de l'imbrication de l'activité de l'APP au sein de l'organisme porteur : près du ¼ des formateurs interviennent principalement au sein de cet organisme. Ils sont, dans ce cas (dans leur taux d'activité, tout au moins) d'abord des intervenants de l'organisme support.

Durée du travail en APP	Formateurs	Coordonnateurs	Secrétaires
Non réponse	0,7%	1,0%	1,1%
A temps complet	30,5%	57,4%	39,8%
A 20% de votre temps	13,6%	0,5%	5,5%
A 40% de votre temps	11,3%	2,0%	6,1%
A 50% de votre temps	11,3%	16,2%	15,5%
A 60% de votre temps	11,6%	7,6%	8,3%
A 80% votre temps.	21,2%	15,2%	23,8%
TOTAL	100%	100%	100%

Tableau 16 – Durée du travail des répondants en APP.

2.4 Mobilité professionnelle future

Travailler en APP ouvre-t-il sur d'autres métiers ou activités professionnelles bien identifiées ? Ou, fait-on carrière comme formateur, coordonnateur, secrétaire en APP ?

Les formateurs, pour la plupart d'entre eux, conservent comme seul horizon professionnel souhaité l'exercice de l'activité en APP⁸. Les coordonnateurs sont encore moins nombreux à affirmer le souhait d'évoluer hors du réseau. Mais, pour une part d'entre eux, c'est l'indétermination qui domine. Elle est perceptible dans la réponse des coordonnateurs : près de la moitié dit « ne pas savoir ». Par ailleurs, à une question se situant à la fin du questionnaire demandant aux formateurs s'ils souhaitent « continuer à exercer [leur] activité de formation à l'APP », 66,7% de ceux qui souhaitent évoluer hors du réseau répondent positivement à la question ! Les 2/3 des formateurs souhaitant évoluer affirment qu'ils

⁸ On constatera, sans s'en étonner, une plus forte propension à quitter le réseau pour les formateurs de formation initiale Niveau I (c'est le cas de 57,4% d'entre eux).

veulent se maintenir dans leur activité actuelle. Comment interpréter cette contradiction ? Est-ce une manifestation du *gap* et des choix à faire entre, d'une part, un souhait d'évolution professionnelle (lié aux faibles rémunérations), d'un côté, l'intérêt que représente le type d'activité développée en APP, d'autre part ?

<i>Envisagez-vous d'évoluer vers des activités ou un métier hors du réseau APP ?</i>	<i>Formateurs</i>	<i>Coordonnateurs</i>
Non réponse	1,0%	1,5%
Oui	40,7%	28,9%
Non	58,3%	23,9%
		Je ne sais pas : 45,7%
TOTAL	100%	100%

Tableau 17 – Souhait d'évolution professionnelle hors du réseau APP.

Les tests préalables à l'envoi du questionnaire nous avaient permis d'anticiper cette difficulté pour les intervenants APP à se projeter professionnellement. Ceci nous a conduit à poser deux questions successives : la liste des intérêts plaidant pour le maintien dans l'emploi et celle des arguments correspondant à son abandon (il s'agissait de classer les items par ordre de priorité). Nous ne traitons pour l'instant que ces derniers. La rémunération et le sentiment de précarité (mais de quelle précarité s'agit-il ? celle du statut d'emploi ou celle de l'avenir des APP ?) sont cités en premier pour les formateurs, alors que les coordonnateurs ressentent davantage le besoin de renouvellement de leur activité. Mais le manque de perspective de carrières est cité presque aussi souvent que la rémunération pour les formateurs.

	<i>Formateurs</i>		<i>Coordonnateurs</i>	
	Cité en 1 ^{er} rang	Nombre de fois cité	Cité en 1 ^{er} rang	Nombre de fois cité
Non réponse	8,9%		7,6%	
La rémunération	29,5%	78,5%	27,9%	74,6%
Le sentiment de précarité de l'emploi	26,5%	69,9%	20,3%	68,0%
Le besoin de renouvellement du type d'activité	16,6%	68,9%	29,4%	75,1%
Le manque de perspective de carrière	14,6%	76,8%	13,7%	67,5%
Le travail avec un public difficile	4,0%	61,3%	1,0%	51,3%

Tableau 18 – Classement des arguments conduisant au souhait de quitter l'emploi en APP.

Les formateurs apparaissent partagés entre ceux qui préfèrent se maintenir (et regrettent la précarité) à condition de rémunération suffisante, et ceux (globalement minoritaire, si on croise la réponse à cette question de celle précédente) qui inscrivent leur activité en APP dans un développement de carrière à venir. Les coordonnateurs, quant à eux, semblent davantage mobilisés par l'innovation et la créativité (ce critère prend le pas sur les perspectives de carrière)..

Les secrétaires apparaissent, de leur côté, attachés au maintien dans l'emploi et l'activité.

Non réponse	1,7%
Vous maintenir dans votre emploi de secrétaire à l'A.P.P. ?	67,4%
Évoluer vers un emploi de secrétaire ou d'assistance dans le secteur de formation ?	12,7%
Évoluer vers un emploi de formateur au sein d'un A.P.P. ?	7,7%
Évoluer vers un autre emploi à l'extérieur du réseau A.P.P. ?	6,1%
Évoluer vers un emploi de secrétaire ou d'assistance dans un autre secteur que la formation ?	4,4%
TOTAL	100%

Tableau 19 – Souhait d'évolution professionnelle des secrétaires.

Quant à la nature du type d'activité ou de métier envisagés, pour les formateurs qui souhaitent une évolution professionnelle, leur souhait de se maintenir dans l'enseignement ou la formation confirme, d'une certaine façon, l'interprétation précédente : il s'agit, en l'occurrence, d'obtenir une plus grande stabilité de l'emploi et de meilleures rémunérations, davantage que d'une évolution de carrières vers d'autres secteurs professionnels. L'évolution vers le conseil est notable (elle représente près du tiers des évolutions envisagées par les coordonnateurs) : elle traduit, à sa façon, la carence de l'offre institutionnelle en termes de carrière.

	<i>Formateurs</i>	<i>Coordonnateurs</i>
Non réponse	59,6%	71,1%
Formateur, formatrice	11,6%	2,5%
Enseignant(e)	9,3%	2,0%
Autre (précisez)	8,9%	6,6%
le conseil	6,6%	8,6%
Agent d'insertion professionnelle	2,0%	1,5%
Agent / intervenant dans le travail social	1,0%	1,0%
Agent de la fonction publique intervenant dans la mise-en-œuvre des politiques publiques	0,7%	3,0%
Agent de développement local et territorial	0,3%	3,6%
TOTAL	100%	100%

Tableau 20 – Secteurs dans lesquels certains des formateurs et coordonnateurs souhaiteraient évoluer.

Les coordonnateurs ont été sollicités à indiquer vers quel secteur et activité s'étaient orientés des formateurs ayant quitté leur emploi à l'APP. Leurs informations confirment largement les données précédentes : ils sont, majoritairement, restés dans l'enseignement et la formation, la diversité des autres emplois (par exemple, postes en Mission Locale) ne permettant pas de tracer de parcours de carrière bien identifié postérieur à l'expérience professionnelle en APP.

2.5 *En résumé :*

L'activité en APP se développe à partir d'emplois relativement stabilisés, adossés aux organismes porteurs. Les intervenants inscrivent leur carrière professionnelle dans les APP et plus largement la formation, en partie par défaut, tout en souhaitant une meilleure rémunération et la levée de l'incertitude qui pèse sur leur emploi.

Autrement dit : majoritairement, on veut faire carrière à l'APP, et on souhaite que les conditions y soient accordées.

3 L'ORGANISATION DE L'ACTIVITE EN APP

Les données du questionnaire sont limitées pour saisir le mode d'organisation des APP : l'observation directe serait la modalité la plus pertinente pour l'étudier. Mais les réponses à certaines questions spécifiques posées aux coordonnateurs, aux secrétaires et aux formateurs permettent d'en tracer certaines lignes.

3.1 *L'APP au sein de l'organisme porteur.*

L'activité APP ne représente qu'une part de l'activité de l'organisme porteur, et en général elle ne correspond pas à l'activité dominante : 28,8% en moyenne (ce qui explique l'affectation pour une

partie du temps des intervenants à l'activité APP). Elle est légèrement supérieure pour les Associations porteuses.

<i>Quel pourcentage l'activité de l'A.P.P. représente-t-elle dans l'ensemble de l'activité de votre organisme support ?</i>	Fréq.
Non réponse	8,6%
10%	24,4%
20%	19,8%
30%	20,8%
40%	6,6%
50%	5,6%
60%	4,1%
70	3,0%
80%	1,5%
90%	1,5%
100%	4,1%
TOTAL OBS.	100%

Tableau 21 – Taux d'activité de l'APP dans l'organisme support.

Par contre, il est remarquable de constater que les coordonnateurs estiment que cette activité APP est articulée à l'activité générale de l'organisme porteur.

<i>Existe-t-il une articulation pédagogique entre l'A.P.P. et les autres activités de votre organisme support ?</i>	Fréq.
Non réponse	3,0%
Oui	86,8%
Non	10,2%
TOTAL OBS.	100%

Tableau 22 – Articulation de l'activité de l'APP au sein l'organisme support.

Cette information indique que le mode pédagogique de l'APP semble intégré comme modalité de l'offre globale de formation de ces organismes. Signe de cette articulation : près de la moitié des coordonnateurs disent exercer des responsabilités au sein de l'organisme porteur. Ces derniers sont d'ailleurs relativement plus nombreux à estimer que leur organisme leur donne les moyens de leur développement (plus des 2/3 pour l'ensemble des coordonnateurs répondants).

Mais cette articulation ne semble pas signifier fusion, puisque 67% d'entre eux estiment bénéficier d'une « autonomie pour le développement de leur APP » (le manque d'autonomie relevant, pour certains coordonnateurs, de contraintes extérieures non imputables à l'organisme porteur).

Ils sont par ailleurs 1/5 à estimer que la « configuration des lieux ne correspond pas à la pédagogie qu'ils veulent développer ». Mais les raisons invoquées sont davantage le manque d'espace pour faire face au développement qu'une structuration des lieux adaptée à l'individualisation de la formation.

L'activité APP apparaît donc à la fois comme une activité propre, spécifique, dotée de son autonomie et en même temps intégrée dans l'activité d'ensemble de l'organisme porteur.

3.2 Spécificités d'APP

Les APP développent un cœur d'activités communes. D'autres activités sont laissées au libre choix, certaines d'entre elles étant recommandées par des prescripteurs.

Ils sont ainsi plus du 1/3 (34%) à « développer des activités de type : atelier d'écriture, théâtre, citoyenneté,... » : légèrement plus dans les associations (38%) que dans les GRETA (31%).

De même, plus d'1/5 met en œuvre « un positionnement spécifique » de l'apprenant « sur ses capacités d'autoformation (ou d'usage autonome des outils de l'A.P.P.) » au cours du positionnement en début de son parcours. De ce point de vue, les Associations et les GRETA ne se différencient pas.

Par contre, il est un autre domaine où le type d'organismes porteurs crée une différence : celui de la production des supports. Il semble que l'appartenance des GRETA à la même institution favorise une mutualisation interne.

<i>Quelle est la provenance des ressources pédagogiques de votre A.P.P. (supports traditionnels, sur ordinateur, etc.) Proviennent-ils " majoritairement " (Hiérarchisez en cliquant les réponses dans l'ordre de votre choix) :</i>	Total	GRETA	Associations
Non réponse	1,0%		
d'une production au sein de l'A.P.P. ?	81,2%		
d'une acquisition de l'extérieur ?	57,4%	45%	68%
d'une production " mutualisée " au sein du réseau	25,4%	38%	11%
Autre	4,1%		

Tableau 23 – Origine des ressources pédagogiques selon les organismes porteurs.

3.3 L'activité du coordonnateur

Le coordonnateur anime essentiellement un seul centre (seulement 8,6% répondent animer plusieurs centres).

Ils participent à l'activité pédagogique : 95,4% (la quasi-totalité) exercent l'activité d'accueil et les 2/3 interviennent dans le positionnement. Par contre, seul la moitié d'entre eux vont au-delà en pratiquant une activité de formateur (plus fréquemment dans les Associations).

<i>Exercez-vous une activité de formation ?</i>	Total	GRETA	Associations
Non réponse	1,5%		
Oui	52,3%	50%	61%
Non	46,2%	48%	38,6

Tableau 24 – Participation des coordinateurs à l'intervention en tant que formateur, selon les organismes porteurs.

Les coordonnateurs avaient à indiquer le nombre d'heures passées par semaine à différentes tâches. Il s'agit, bien sûr, d'une donnée subjective de leur part, ne correspondant à aucune mesure exacte. Par ailleurs, il faut tenir compte du fait qu'une partie des coordonnateurs ne sont pas à temps complet à l'APP. Ce n'est donc pas la valeur absolue du nombre d'heures qui constitue l'information pertinente, mais l'importance relative du temps passé à ces différentes tâches, selon l'appréciation subjective des répondants.

Viennent en premier les tâches d'administration, de gestion et de logistique (qui ont tendance à se développer, écrivent certains coordinateurs dans leurs commentaires), puis des interventions de type pédagogique. Les tâches de développement (auxquelles on peut rajouter les relations avec les partenaires et les activités du réseau national et régional, soit un total de 4,48, inférieur à l'intervention pédagogique) apparaissant comme secondes.

<i>En prenant la moyenne d'une semaine, quel est le nombre d'heures que vous passez à ces différentes activités ?</i>	Non réponse	0	1	2	5	10	15	20	25	30	Moyenne
Administration, gestion, logistique	3	1	10	24	65	54	28	7	4	1	5,39
Accueil, positionnement, élaboration des PIF ⁹	3	3	13	33	51	56	27	10	1	0	5,10
Interventions de formation	27	57	17	31	24	25	9	3	4	0	2,71
Tâches de développement	10	5	50	76	44	8	1	2	1	0	1,99
Animation d'équipe	9	1	52	83	41	10	1	0	0	0	1,84
Relation avec les partenaires	3	2	60	87	39	6	0	0	0	0	1,64
Autre	164	0	6	9	12	2	3	1	0	0	1,22
Veille pédagogique	27	10	99	46	12	3	0	0	0	0	1,02
Activités du réseau national et régional	27	24	91	44	11	0	0	0	0	0	0,85
Ensemble	273	103	398	433	299	164	69	23	10	1	21,76

Tableau 25 – Hiérarchie du temps passé aux différentes tâches par les coordinateurs.

Après cette question sur l'estimation du temps passé, la question suivante leur demandait d'ordonner ces différentes tâches selon, cette fois, « l'importance » qu'ils leur accordent. Nous y trouvons une confirmation des éléments ci-dessus : ils conçoivent leur intervention d'abord dans l'administration et l'intervention pédagogiques de l'accueil et du positionnement, puis dans l'animation d'équipe. Le développement n'apparaît pas comme un axe important de leur intervention (dans les GRETA, les coordinateurs bénéficient souvent du concours des CFC : Conseiller en Formation Continue). Autrement dit, l'autonomie qu'ils se reconnaissent eux-mêmes (cf. ci-dessus) ne va pas jusqu'à entreprendre par eux-mêmes (dans leur majorité) le développement de leurs centres.

<i>Comment classez-vous ces différentes activités selon l'importance que vous leur accorder :</i>	Nb. cit. (rang 1)	Nb. cit. (au total)
Accueil, positionnement, PIF	42,6%	92,4%
Administration, gestion, logistique	20,3%	95,4%
Animation d'équipe	11,2%	93,9%
Tâches de développement de l'A.P.P.	8,6%	92,4%
Relations avec les partenaires	7,6%	95,4%
Interventions de formation	5,6%	67,5%
Non réponse	3,0%	3,0%
Activités au sein du réseau régional et national	0,5%	86,3%
Veille pédagogique	0,5%	89,3%
Autre	0,0%	26,4%

Tableau 26 – Hiérarchie de l'importance accordée aux différentes tâches par les coordinateurs.

Ce profil se trouve globalement confirmé par la représentation qu'ils ont de leur responsabilité hiérarchique, même si on constate que l'animation d'équipe vient cette fois en premier. La « portée du projet » apparaît secondaire par rapport aux autres fonctions hiérarchiques.

<i>En tant que coordonnateur (coordonnatrice), vous considérez-vous :</i>	Nb. cit. (rang 1)	Nb. cit. (au total)
Comme animateur d'une équipe pédagogique ?	31,5%	93,9%
Comme responsable exerçant les fonctions d'administration et de gestion ?	28,9%	91,4%
Comme porteur d'un projet	21,3%	85,8%
Comme formateur, avec une fonction particulière au sein de l'équipe de formation ?	16,2%	71,6%
Non réponse	2,0%	2,0%

Tableau 27 – Hiérarchie de l'importance accordée aux différentes tâches par les coordinateurs.

⁹ PIF = Protocole Individuel de Formation.

3.4 Les équipes pédagogiques et leur mode d'intervention

La moyenne des intervenants d'un centre APP est de 6, la plupart faisant partie de plain pied de l'équipe pédagogique. Les APP liés aux GRETA ont des effectifs légèrement plus importants (8,5 intervenants pour les GRETA, 6,5 pour les Associations ; 6,5 membres de l'équipe pédagogique pour les GRETA et 5,6 pour les Associations).

	Nombre total d'intervenants pédagogiques	Membres de l'équipe pédagogique
Non réponse	0,5%	2,0%
Moins de 4	8,1%	19,8%
De 4 à 6	20,3%	29,4%
De 6 à 8	32,5%	28,9%
De 8 à 10	16,2%	8,1%
De 10 à 12	12,2%	6,1%
De 12 à 14	3,6%	1,0%
14 et plus	6,6%	4,6%
MOYENNE	7,61	6,08

Tableau 28 – Composition des intervenants et équipes pédagogiques.

Le centre APP vit au rythme de réunion d'équipes, dont la périodicité est pour moitié mensuelle. Elles peuvent être à géométrie ou objets variables : c'est le cas de 56,9% des centres.

Fréquence des réunions	Fréq.
Non réponse	0,5%
2 par semaine	0,0%
1 par semaine	15,7%
1 toute les 2 semaines	12,7%
1 par mois	48,7%
Autre	22,3%

Tableau 29 – Périodicité des réunions d'équipe.

La participation des formateurs à l'activité amont de la prestation de formation (l'accueil, le positionnement et l'élaboration du PIF) donne un aperçu sur **la division du travail** (un premier élément nous était fourni tout à l'heure : les coordonnateurs des GRETA interviennent moins en formation). A part le positionnement, où les formateurs sont dans l'ensemble fortement impliqués, ceux qui interviennent dans les APP liés aux Associations interviennent beaucoup plus dans ces activités amont que ceux appartenant aux APP liés aux GRETA. De ce point de vue, ces derniers organismes semblent opérer une division du travail dans l'ensemble de l'activité pédagogique, alors qu'elle semble beaucoup moins forte dans les Associations.

Par contre, le nombre de domaines (disciplines) sur lesquels interviennent les formateurs est équivalent dans les deux types d'organismes supports (moyenne de 2,6).

Participation des formateurs	A l'accueil.			Au positionnement.			Au PIF.		
	Total	GRETA	Assoc.	Total	GRETA	Assoc.	Total	GRETA	Assoc.
Non réponse	0,3%			0,3%			0,7%		
Oui	58,9%	47,5%	70,5%	90,7%	92,2%	90,2%	60,9%	56,7%	66,7%
Non	40,7%	52,5%	29,5%	8,9%	7,8%	9,8%	38,4%	42,6%	33,3%

Tableau 30 – Participation des formateurs aux activités amont de la formation, suivant les organismes porteurs.

Par ailleurs, l'enquête ne pouvait pas ignorer le dispositif pour la labellisation conduite en 2007, dont un des éléments consistait à proposer un outil et une démarche d'autodiagnostic aux équipes pédagogiques. Une question était posée aux coordonnateurs pour leur demander quel impact avait eu cette démarche sur leur APP. Elle ne semble avoir entraîné de remise en cause de l'intervention que dans 14,7% des cas. A l'autre extrême, elle a confirmé les pratiques pour ¼ d'entre elles. Dans la plupart des cas, elle a joué un rôle de renforcement, en consolidant l'APP (56,9%).

	Fréq.
Non réponse	3,6%
A une consolidation	56,9%
A une validation	24,9%
A une transformation	14,7%
TOTAL	100%

Tableau 31 – Impact de l'autodiagnostic pour la labellisation

3.5 La fonction stratégique du secrétariat

L'activité de secrétariat semble faire partie intégrante de l'équipe APP : seuls 6,6% des secrétaires ne participent à aucune réunion d'équipe, alors qu'elles sont près de la moitié à y être, en quelque sorte, de plein droit.

	Fréq.
Non réponse	2,2%
à toutes les réunions d'équipe	47,0%
à certaines réunions d'équipe	44,2%
à aucune réunion d'équipe.	6,6%

Tableau 32 – Participation des secrétaires aux réunions d'équipe du Centre.

La position même de leurs bureaux indique bien la fonction que, de fait, le secrétariat est conduit à assumer : une fonction de premier accueil et d'information.

	Fréq.
Non réponse	0,6%
A l'entrée des locaux de l'A.P.P.	66,3%
Dans les locaux de l'organisme porteur	25,4%
A proximité du lieu où les apprenants peuvent se retrouver sans tâche précise (lieu de repos avec machine à café, salle d'attente, salle avec documentation et revues en libre-service,...) ?	14,4%
Ni l'un ni l'autre.	6,1%

Tableau 33 – Situation du bureau du secrétariat dans l'espace de l'APP.

Le secrétariat assume également une fonction importante dans la relation avec les partenaires. L'énumération par les secrétaires de tous ces organismes et interlocuteurs équivaut largement à celle qu'en font les formateurs.

Le temps (subjectivement) passé aux différentes tâches laisse nettement apparaître la prédominance de l'administration et la gestion (dont fait partie la remontée des statistiques au Réseau APP) : elle semble prendre 2 fois plus de temps que l'accueil et l'information des apprenants.

C'est pourtant cette dernière que les secrétaires privilégient en la considérant comme la plus importante, loin devant les tâches d'administration et de gestion. Viennent ensuite leurs rôles pour faire circuler l'information et les échanges au sein de l'équipe, avec les partenaires et au sein du réseau (par ordre d'importance).

Tous ces éléments convergent pour situer le rôle stratégique des secrétaires dans le dispositif d'ensemble d'un centre APP : pivot du premier accueil et de l'information aux usagers, de la circulation d'information au sein de l'équipe et vers l'extérieur, des données structurantes de l'administration et de la gestion, il se situe au cœur du bon fonctionnement de l'APP.

Au cours d'une semaine moyenne, pouvez-vous préciser le temps que vous passez à ces différentes activités ?	Non réponse	0	1	2	5	10	15	20	25	30	35	Moyenne
L'administration et la gestion	6	1	5	6	32	33	39	29	21	8	1	8,35
L'accueil et l'information des apprenants	6	2	12	28	71	40	16	3	0	1	2	4,13
L'information et l'échange avec les membres de l'équipe	12	0	35	78	42	8	4	0	0	0	2	2,11
Autre	72	53	13	24	5	10	1	2	0	1	0	1,18
Les relations avec les partenaires de l'A.P.P.	22	20	68	48	20	1	1	1	0	0	0	1,10
Des interventions de formation	52	97	16	7	5	3	0	1	0	0	0	0,42
Les échanges au sein du réseau APP	38	69	55	17	2	0	0	0	0	0	0	0,38
Ensemble	208	242	204	208	177	95	61	36	21	10	5	17,67

Tableau 34 – Temps passé par les secrétaires à leurs différentes activités..

Importance relative des tâches	Cité en 1 ^{er} rang	Nombre de fois cité
Non réponse	3,3%	3,3%
L'accueil et l'information des apprenants	70,2%	96,7%
L'administration et la gestion	23,8%	96,1%
L'information et l'échange avec les membres de l'équipe	1,1%	94,5%
Autre activité	1,1%	65,7%
Les relations avec les partenaires de l'A.P.P.	0,6%	87,3%
L'information et l'échange avec les A.P.P.	0,0%	82,9%
Les échanges au sein du réseau	0,0%	80,7%

Tableau 35 – Importance relative accordée par les secrétaires à leurs différentes activités..

On ne sera pas étonné de trouver que les difficultés du poste sont à la hauteur de cette position stratégique de « place tournante » du Centre. Les secrétaires expriment ainsi qu'il demande beaucoup de disponibilité pour répondre à la fois aux nombreuses sollicitations des apprenants, des membres de l'équipe et des partenaires (ce qui correspond à une gestion hétéronome du temps) et en même temps une capacité d'organisation autonome pour traiter l'administration et la gestion.

15 : Etre capable de faire son travail administratif parfaitement en étant sans arrêt à l'écoute sur place ou au téléphone des stagiaires qui entrent et sortent continuellement et qui ont tous leurs demandes personnelles qu'il nous faut gérer. Il faut être disponible continuellement.

46 : Accueillir, informer, et dans le même temps effectuer des travaux administratifs, de la gestion.

51 : Gérer mon temps de travail sachant que je suis continuellement interrompue dans mes diverses tâches de secrétariat. Rester disponible et à l'écoute pour les diverses demandes

75 : Etre disponible pour les apprenants, les collègues, le coordinateur et faire en même temps les tâches relatives à l'organisation de la structure.

87 : le grand nombre de conventions, les entrées et sorties permanentes des stagiaires conduisent à être sollicité constamment et à effectuer plusieurs tâches en même temps.

121 : Le fait d'être sans cesse "dérangé" nécessite d'être organisé afin d'effectuer son travail au mieux

122 : L'organisation entre, l'accueil physique, téléphonique et le travail administratif de plus en plus important.

140 : il y a de plus en plus de statistiques, bilans à faire. Je me demande s'ils sont analysés derrière. J'ai donc énormément de mal à estimer le temps passé à (écran précédent) ainsi qu'à classer les activités, elles sont toutes reliées entre elles. En effet si vous accueillez "mal" le futur apprenant, il ne viendra pas chez vous et votre structure est menacée

4 L'ACTIVITE PEDAGOGIQUE

Après avoir étudié les éléments organisationnels, venons-en à l'aspect central de la vocation des APP : l'intervention pédagogique. Là aussi, il s'agit d'utiliser au mieux les données recueillies par l'enquête quantitative, dans les limites de ce qu'elle peut nous dire.

4.1 Hiérarchisation des différentes tâches pédagogiques du formateur

Comment les formateurs organisent leur prestation pédagogique ? Des indications nous sont fournies par la hiérarchisation du temps passé aux différentes tâches ou fonctions qui l'organise¹⁰.

Premier élément : ils consacrent davantage de temps en interaction avec l'apprenant (estimation du temps : 16,9 heures) qu'aux activités périphériques à cette intervention (12,7 heures).

En prenant la moyenne d'une semaine, quel nombre d'heures passez-vous en relation avec l'apprenant ?	Non réponse	0	1	2	5	10	15	20	25	30	35	Moy
A l'apprentissage sur le contenu	17	3	20	54	88	57	25	20	11	6	1	8,43
A l'aide méthodologique	25	16	66	85	78	21	6	4	0	1	0	3,74
Au suivi de l'apprenant	26	25	107	78	47	10	5	3	0	1	0	2,76
A l'accueil, au positionnement, au « PIF »	25	30	126	78	33	8	1	1	0	0	0	2,03
Ensemble	93	74	319	295	246	96	37	28	11	8	1	16,97

Tableau 36 – Estimation du temps consacré aux tâches pédagogiques en interaction avec l'apprenant

Les formateurs estiment passer davantage de temps à l'acquisition du contenu, alors qu'elle n'apparaît pas nécessairement comme relevant de la plus grande importance : ils citent en premier les fonctions amont de l'intervention. Par ailleurs, le suivi de la personne est le plus souvent cité.

Classement des activités pédagogiques selon leur importance	Nb. cit. (rang 1)	Nb. cit. (au total)
L'accueil, le positionnement et le PIF	33,4%	93,7%
L'apprentissage du contenu	31,5%	95,4%
L'aide méthodologique	23,8%	95,4%
Le suivi de la personne (en tant que formateur ou référent)	8,3%	96,4%
Non réponse	3,0%	3,0%

Tableau 37 – Importance accordée aux tâches pédagogiques en interaction avec l'apprenant

Si on analyse maintenant les activités du formateur qui se déroulent hors la présence de l'apprenant, il apparaît que les formateurs sont essentiellement mobilisés dans la construction de l'environnement d'apprentissage de l'apprenant.

En prenant la moyenne d'une semaine, quel nombre d'heures passez-vous en relation avec l'apprenant ?	Non réponse	0	1	2	5	10	15	20	25	30	35	Moyenne
La conception et le développement de supports pédagogiques	23	20	85	101	51	18	1	2	0	1	0	2,89
La préparation du face-à-face	26	34	86	98	42	14	2	0	0	0	0	2,40
La veille pédagogique	44	42	100	73	30	7	5	1	0	0	0	2,17
L'administration (bilan, etc .)	52	63	109	59	14	0	3	1	0	1	0	1,57
Autre	190	80	8	10	9	2	2	0	0	1	0	1,37

¹⁰ La remarque faite précédemment pour les coordonnateurs vaut ici également : il s'agit de déclaration subjective et qui, de plus, fait la moyenne de temps pour des durées d'intervention en APP inégales. Ces données ne valent que dans leur comparaison et non dans leur valeur absolue.

La réunion d'équipe et les activités informelles d'échanges et de concertation	34	45	168	45	9	0	1	0	0	0	0	0	1,19
Le travail au sein du réseau régional et national	73	169	43	11	4	0	0	0	1	1	0	0	0,61
La relation avec les partenaires	64	154	68	12	2	0	0	2	0	0	0	0	0,60
Ensemble	506	607	667	409	161	41	14	6	1	4	0	0	12,79

Tableau 38 – Estimation du temps consacré aux tâches pédagogiques hors la présence de l'apprenant

On retrouve exactement cette même hiérarchie quand on demande aux formateurs de situer « l'importance » que revêtent, à leurs yeux, ces différentes tâches : loin devant les autres activités, c'est bien la construction de **l'environnement d'apprentissage** qui apparaît déterminant.

	Nb. cit. (rang 1)	Nb. cit. (au total)
La conception et le développement des supports pédagogiques	39,7%	93,7%
La préparation du face-à-face	37,1%	90,1%
Le temps de recherche, la veille pédagogique	9,3%	92,7%
L'administration (bilan, etc.)	5,0%	79,1%
La réunion d'équipe et les activités informelles d'échange	4,0%	87,4%
Non réponse	3,6%	3,6%
Autre	1,0%	29,5%
La relation avec les partenaires	0,3%	73,8%
Le travail au sein du réseau A.P.P. régional et national	0,0%	73,2%

Tableau 39 – Importance accordée aux tâches pédagogiques hors la présence de l'apprenant

Il apparaît ici deux caractéristiques originales des APP dans les dispositifs de formation traditionnelle : la centration sur **les activités** qui se situent **en amont** du processus de formation (pour définir avec l'apprenant les objectifs et les modalités de formation) et la **construction du contexte d'apprentissage** dans lequel ce dernier va évoluer.

4.2 Représentation par les formateurs de la relation avec l'apprenant

Aborder ce sujet, c'est aller au cœur de la spécificité de l'intervention pédagogique des APP qui se réfèrent à l'individualisation de la formation, à la notion d'autoformation, autant d'éléments qui font référence dans la Charte des APP.

A travers les différentes tâches pédagogiques énoncées précédemment se joue une représentation de la relation avec l'apprenant : entre la transmission d'un contenu, l'aide méthodologique, le suivi de l'apprenant, ... différentes postures sont à l'œuvre qui mobilisent des rapports différents entre l'apprenant et le formateur.

Une des questions posées avait pour objet de fournir des matériaux pour tenter de saisir ce type de représentation. Elle était formulée ainsi : « *Comment définiriez-vous votre fonction auprès de l'apprenant ? (maximum 3 phrases)* ». C'est une question ouverte, à laquelle les formateurs ont largement répondu (à 80%). Un premier traitement des réponses a été opéré par l'identification et la quantification des occurrences des termes utilisés. Les résultats nous permettent de tenter de reconstruire par induction des types de représentations.

Ils sont, ainsi, près de la moitié à situer leur relation dans une fonction d'accompagnement (plus de 26% des répondants, ou d'aide (plus de 25% des répondants), à laquelle on peut rajouter les termes de facilitation (près de 10%).

A l'inverse, les termes désignant une transmission de contenus et de savoirs sont moins représentés : la référence à la « transmission » n'est évoquée que par 3% des répondants, l'enseignement par moins de

1%, les termes plus généraux de « donner, apporter » par 11% et celui de « guide, conducteur », celui qui « amène ou mène » par près de 14%.

Ce résultat est attesté par la prédominance de la référence aux méthodes ou à la méthodologie (près de 18% des répondants) et des outils, ressources, supports de formation (près de 20%) sur les termes de « savoirs, connaissances » (12,3%) et de « contenu, notions » (5%). Les formateurs APP semblent donc davantage centrés sur le processus d'apprentissage que sur l'objet et son contenu.

Dans le même ordre d'idées, il est davantage fait référence à l'autonomie (par plus de 21% des répondants, auxquels on peut rajouter les 4% qui citent l'autoformation) et à la personne (plus de 15%) qu'à l'individualisation (plus de 2%) : ce dernier terme désigne le dispositif, l'autonomie et la personne, l'apprenant.

Il est par ailleurs à noter l'importance de l'occurrence de « confiance » (plus de 15% y font référence). A travers ce terme, les interviewés semblent désigner la construction par l'apprenant d'un autre rapport à l'apprentissage, délesté du passif hérité de l'école.

Cette analyse globale laisse transparaître des différenciations parmi les 244 répondants. Il est ainsi possible de distinguer **3 modèles** :

1. Le premier modèle est essentiellement centré sur l'affirmation de la fonction du formateur dans l'acquisition des savoirs et l'atteinte des objectifs définis dans le parcours de formation.

C'est le modèle transmissif.

40 : Aide pour acquérir des savoirs nouveaux, écoute des difficultés, soutien dans l'apprentissage

58 : Une fonction d'accompagnement dans l'acquisition des savoirs de base et de leur approfondissement.

74 : aide et soutien dans l'apprentissage des savoirs

102 : l'accompagner dans son apprentissage ou son réapprentissage des savoirs de base.

103 : professeur

149 : former des apprenants dans une ou plusieurs matières afin de lui donner toutes les chances pour atteindre son objectif

151 : ma fonction est de permettre à l'apprenant d'acquérir toutes les connaissances nécessaires à son apprentissage en stabilisant toutes les notions.

164 : soutien apport de connaissance

206 : transmission d'un savoir et aide à l'apprentissage

226 : j'apporte les connaissances scientifiques ainsi que les méthodes pour les apprendre .

239 : transmission de connaissances, aide à la compréhension, motivation

282 : encadrer l'apprenant dans son projet en ciblant les notions à voir ou revoir

2. Le deuxième modèle correspond à la construction de l'environnement d'apprentissage en termes de méthodes, d'outils, de développement d'une relation positive de l'apprenant à son apprentissage (la « confiance »), de capacités à l'entreprendre et le conduire par soi-même et à partir de ses propres ressources et acquis. Le formateur se décentre par rapport à l'objet même du contenu de l'apprentissage pour laisser place à l'apprenant dans la conduite de sa formation, telle qu'elle a été définie et circonscrite par ses objectifs et ses modalités. C'est le modèle *pédagogique de l'individualisation*.

16 : Aider, soutenir, montrer et faire comprendre les outils

31 : Je suis là pour vous aider à préciser vos besoins, à définir des objectifs de travail réalistes, vous aider à trouver les outils qui vous conviendront pour les travailler; discuter avec vous de la méthodologie que vous avez choisie, de vos acquis, de vos progrès, vous aider à vous évaluer dans les étapes de votre parcours à l'APP.

33 : Le formateur est là pour permettre à l'apprenant d'acquérir les outils nécessaires à l'apprentissage. Il représente aussi une personne ressource, un accompagnateur, un facilitateur.

54 : Accompagnement tout au long du programme de formation. Suivis individuels, aide méthodologique, suivi du parcours (évaluations).

146 : Je suis la première personne avec laquelle le stagiaire a une relation d'ordre pédagogique (positionnement) et je fais en sorte que celle-ci le mette en confiance. Lorsque j'agis lors d'un atelier d'autoformation, je m'efforce de répondre concrètement aux attentes (formulées ou non) du stagiaire

153 : Concevoir un contenu personnalisé de formation en vue des objectifs précis de la personne. Apporter un soutien pédagogique, psychologique.

168 : Je suis surtout là d'abord pour le mettre à l'aise au niveau de sa formation, j'essaye de dédramatiser "la chose", après la formation passe beaucoup mieux

181 : Ma première fonction est de "rassurer" l'apprenant en lui démontrant qu'il est possible de réussir une formation même si le domaine étudié est nouveau. Ensuite je lui explique le fonctionnement de la formation et ma "façon de faire".

190 : clarifier les objectifs (concours, entrée en formation AFPA etc..) du stagiaire. Déterminer des objectifs de travail dans le domaine sur lequel j'interviens à partir du test de positionnement. Suivre la progression du stagiaire à l'aide d'outils d'évaluation et valoriser ainsi son travail (aide à la reprise de confiance en ses capacités). Autonomiser au maximum le stagiaire par l'appropriation de ces outils.

215 : Proposer une aide concernant le contenu et la méthode de travail. Proposer une aide psychologique (mise en confiance, encouragement...).

224 : Aide méthodologique en établissant dès le départ une relation de confiance, afin que l'apprenant puisse parvenir à son objectif d'apprentissage de façon autonome

256 : Lui redonner confiance dans ses capacités afin de faciliter l'apprentissage des contenus.

300 : S'adapter aux besoins réels de la personne. Etre à son écoute et cibler principalement ses besoins. Le laisser travailler seul et avant de passer à une autre étape, vérifier l'acquisition du TP préparé.

3. Le troisième modèle correspond au développement de « méta-apprentissages » qui dépassent l'objet et le processus en cours : c'est la référence à « apprendre à apprendre », à la confiance dans ses capacités d'apprentissage (la « confiance » qui permet de rompre avec les héritages scolaires), à la capacité d'entreprendre sa formation en autonomie. Il s'agit de construire, à partir et à travers lui, un autre rapport *durable* à l'apprentissage, transférable dans d'autres contextes. Certains formateurs vont jusqu'à désigner, comme objet en jeu dans l'expérience en APP, le développement de ressources mobilisables dans l'insertion sociale et professionnelle. Il s'agit donc de remédier à des handicaps intériorisés, suite à des socialisations inhibitrices (qu'on pourrait qualifier rapidement de « logique de l'échec »). Les réponses des formateurs permettent la distinction de 2 niveaux de remédiation : une remédiation d'ordre strictement pédagogique, incluse elle-même dans une remédiation qui l'englobe, de type sociale, liée à l'insertion sociale et professionnelle. C'est le *modèle de remédiation pédagogique et sociale*.

20 : Je suis là pour l'écouter, l'aider, le conseiller, l'aider à apprendre à apprendre. Le sortir de sa "torpeur" afin qu'il (re)devienne autonome.

28 : Comme un accompagnateur, une ressource dans l'apprentissage vers l'autonomie d'apprentissage (apprendre à apprendre)

45 : Contribuer à la reprise de confiance vis à vis de soi-même, se réconcilier avec l'apprentissage quel qu'il soit. Aider à la prise de distance : donner du sens à l'apprentissage, se poser des questions sur le contenu, organiser son apprentissage en fonction des objectifs recherchés. Accompagner vers l'autonomie

49 : un accompagnement pour apprendre à apprendre, à retrouver la confiance en soi et le goût des études.

63 : l'aider à prendre conscience de ses capacités, à être capable d'exploiter ses connaissances antérieures, à construire des connaissances de base fiables, à prendre conscience de ses ressources intellectuelles dans une situation inconnue, à développer des capacités de logique .. afin qu'il soit totalement autonome et apte à entreprendre la formation suivante ou ...

88 : Je pense avoir une fonction de guide et de conseil. Je pense également avoir le rôle de les rassurer sur leur formation et sur leur insertion ou reconversion professionnelle.

132 : accompagner l'apprenant dans une démarche d'apprentissage vers une autonomie dans les processus d'acquisition

161 : Je suis là pour l'accompagner dans son apprentissage et le guider vers plus d'autonomie.

166 : un accompagnant sur le chemin de son autonomie dans l'apprentissage

268 : l'aider à retrouver confiance en ses capacités, en l'avenir et lui permettre de réussir une réinsertion.

274 : Ma fonction consiste à guider l'apprenant vers une autonomie croissante qui lui permette de se passer du formateur après son passage en A.P.P.

292 : redonner confiance en ses capacités afin de (re)donner goût au travail et à l'apprentissage

294 : Pour moi, il s'agit avant tout d'amener une personne à se mettre en démarche de formation, et de l'aider à s'approprier cette démarche.

299 : Aider l'apprenant à devenir autonome et à s'auto former. Le guider dans son apprentissage.

Ces 3 modèles ne sont pas en opposition. Et la frontière est poreuse, entre les interviewés qui mettent en jeu « l'autonomie » de l'apprenant comme condition de réussite dans l'atteinte des objectifs désignés dans le « Projet individuel de formation » et ceux qui transfèrent cette capacité acquise au-delà même du parcours de formation dans l'APP. Il ne s'agit pas ici de construire une typologie des

formateurs, mais plutôt de décrire des modèles de représentation, (des schèmes opératoires) qui orientent et construisent l'action¹¹.

Quelle est la prégnance de tel ou tel modèle dans la pratique des formateurs ? Pour en avoir une idée, nous pouvons compléter les données ci-dessus de celles qui nous sont fournies par une question dont la réponse va être traitée plus loin : la façon dont les formateurs se présentent à leurs proches et amis. 3% seulement se présentent comme professeur ou enseignant. Moins du 1/3 se présentent comme formateur dans un contenu déterminé. Nous pouvons prendre ces données comme des indications d'un *modèle transmissif*. Avec les informations données plus haut dans le traitement des occurrences, ce modèle semble donc être minoritaire dans la pratique des formateurs.

La mobilisation des deux autres modèles, en rupture avec ce mode traditionnel de formation, est plus difficile à quantifier. Nous pouvons l'imputer à partir de deux types de données.

La première provient d'un autre type de traitement de cette question ouverte que nous venons d'étudier sur la définition de leur fonction vis-à-vis de l'apprenant : non plus un traitement par nombre d'occurrences de mots, mais par classement des différents *thèmes* qu'il est possible d'identifier. Celui de : « création des conditions (méthodologiques, psychologiques, etc.) pour l'apprenant dans l'atteinte de ses objectifs de formation » apparaît dans 37,7% des réponses. Le thème : « développement de méta-apprentissage et d'un autre rapport au savoir » : 17,5%, et celui du « projet personnel et professionnel global de l'apprenant » : 5,9%.

La deuxième nous est donnée par la réponse des formateurs à une question fermée sur leurs « critères de satisfaction ». La différence de classement de ceux-ci est suffisamment nette pour qu'elle soit relevée : plus des 2/3 citent en premier la « confiance » dans les capacités d'apprendre (que l'on peut interpréter comme la construction d'un autre type de rapport de l'apprenant à son propre apprentissage). Il renvoie au modèle de *remédiation pédagogique et sociale*, qui semble ainsi prendre une part conséquente comme modèle de référence.

<i>Parmi les éléments ci-dessous, quels sont ceux qui vous donnent le plus de satisfaction ? Tous ces critères sont probablement vrais. Essayez de les hiérarchiser.</i>	Cité en 1 ^{er} rang
L'apprenant a pu reprendre confiance dans ses capacités d'apprendre	68,5%
L'apprenant a pu atteindre les objectifs d'apprentissage inscrits dans son contrat.	18,5%
L'apprenant a pu conduire son apprentissage de façon autonome	9,3%
Non réponse	3,6%

Tableau 40 – Critères de satisfaction par les formateurs de leur intervention auprès des apprenants.

Ces deux types de réponse révèlent combien ces deux modèles (*modèle pédagogique de l'individualisation* et celui de *remédiation pédagogique et sociale*) peuvent être mobilisés alternativement par le même formateur en fonction des apprenants et constituent la **culture**

¹¹ Cette différenciation peut-elle se rapprocher des 3 archétypes de formateur APP énoncés par F. Haeuw ? Il distingue le « formateur-enseignant », centré sur la transmission du contenu, le « formateur-instructeur » qui encadre le processus d'apprentissage par une procédure qu'il construit pour piloter l'apprenant de l'extérieur et le formateur qui vise l'autonomisation de l'apprenant. Les formateurs « enseignants » et « instructeurs » se restreignent au premier modèle et sont probablement, pour partie, présents dans le deuxième modèle (une pratique d'individualisation de type « behavioriste » peut s'accompagner d'un discours sur l'accompagnement et l'autonomie de la personne). Mais le type de formateur visant à l'autonomisation de l'apprenant correspondrait à celui qui, ici, mobilise principalement le modèle de remédiation pédagogique et sociale.

Haeuw F. (2003), Pratiques et compétences des formateurs, In : Carré P. et Tétart M. (coord. par), *Les ateliers de pédagogie personnalisée ou l'autoformation en actes*, L'harmattan

professionnelle commune de la majorité des formateurs, sans qu'on puisse dire clairement quel modèle est principalement engagé dans la pratique professionnelle.

5 ELEMENTS D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE

Il ne s'agit ici que de repérer des éléments d'identification professionnelle¹². En effet, son analyse approfondie suppose des matériaux de type qualitatifs, collectés au cours d'entretiens et analysés par les outils de traitement appropriés. Néanmoins, les réponses à certaines questions ouvertes nous permettent de repérer quelques indications utiles.

5.1 Comment les intervenants des APP se présentent eux-mêmes ?

Une des questions la plus propice à ce repérage est de savoir comment les intervenants se présentent eux-mêmes. C'était le sens de la question : « *Quand vous avez à vous présenter à vos proches et vos amis, quels termes utilisez-vous pour leur présenter votre emploi ? (Utilisez 4 mots maximum)* ».

Les **formateurs** sont plus des 2/3 à se présenter comme formateurs, 3% seulement se présentent comme professeur ou enseignant, 5% comme exerçant une fonction d'*accompagnement*. Ils sont 26% à se désigner par le seul terme de formateurs et 21,5% par le complément d'un contenu déterminé (en français, bureautique, remise à niveau, etc.).

Ils sont cependant 33,1% des répondants au questionnaire à se présenter par la modalité particulière de leur intervention ou par les caractéristiques propres du dispositif APP :

3 : Je suis formatrice dans un APP, je mets en place de l'autoformation accompagnée

5 : accompagner, rendre autonome les apprenants

15 : un rôle pédagogique qui tient compte de l'apprenant dans sa globalité.

20 : Hommes orchestre Formateur "Résolveur" de problème Conseiller

53 : atelier pédagogique formations individualisées

54 : ré insertion, social, formatrice, formations.

96 : Accompagnement, soutien, autonomisation, reconstruction

A la même question, les **coordonnateurs** répondent d'abord par leur fonction de coordination (29,7%), de responsable (8,8%), de responsable de formation (7,1%) ou de « formateur – coordinateur » (2,5%). Ils se désignent donc majoritairement par leur fonction hiérarchique. Seulement 9,6% se disent formateurs.

Les **secrétaires** se présentent d'abord comme tel (45%) ou comme assistantes (28%). Mais un certain nombre d'entre elles complètent leur fonction par un contenu spécifique : l'accueil, en particulier.

5.2 Des formateurs d'un type particulier

On l'a déjà perçu plus haut, une partie d'entre eux se définissent à partir des caractéristiques particulières des modalités de formation.

¹² Nous utilisons ici le terme d'identification et non d'identité professionnelle : cette dernière se construit, en effet, en lien avec le parcours biographique propre de chacun des intervenants, ce qui échappe globalement aux données collectées par notre enquête. Parmi les quelques données significatives, nous disposons du niveau de formation initiale. Or, nous avons vu précédemment comment ceux qui bénéficiaient d'un Niveau I se différenciaient par un souhait de mobilité professionnelle plus fort que ceux disposant d'un niveau II. On peut donc supposer que les stratégies identitaires sont différentes pour les deux types de population.

A - Pour une très forte majorité, **l'expérience en APP semble être constitutive de transformations fortes**, dans les représentations du métier comme dans leur pratique professionnelle.

<i>Votre expérience en APP a-t-elle modifié :</i>	<i>• vos représentations du métier de formateur.</i>	<i>• vos pratiques professionnelles de formation</i>
Non réponse	2,3%	3,3%
Oui	57,6%	65,2%
Non	40,1%	31,5%

Tableau 41 – Modification des représentations et des pratiques par l'expérience en APP.

Les commentaires d'explicitation de leurs réponses en attestent largement. Au niveau des représentations, elles oscillent entre l'abandon d'une posture de dépositaire et transmetteur d'un contenu, d'une part :

33 : avant de travailler en APP, la formation, pour moi, était synonyme de cours magistral.

42 : Je considère davantage mes autres apprenants (en alternance du CAP au BTS) en tant que personne et plus en tant que classe, groupe.

97 : Je ne connaissais pas l'aide individualisée adaptée à chacun. Je voyais les métiers de formation plus ou moins similaires à ceux des enseignants traditionnels.

109 : former n'est pas seulement transmettre des contenus et des savoirs mais aussi aider les apprenants à se former de façon autonome

131 : inverse de l'éducation nationale

141 : l'apprenant est au centre. je facilite mais je ne dépose pas un savoir.

255 : L'aptitude naturelle à l'autonomie, le rapport au temps long dans l'apprentissage

et d'une centration sur l'apprenant, d'autre part :

34 : prise en compte des attentes individuelles de chaque apprenant

40 : mieux comprendre les difficultés à apprendre. Je pense qu'il n'y a pas de mauvais élèves mais seulement de mauvais pédagogues

75 : qu'un bon formateur s'adapte à l'élève et pas l'inverse

Les commentaires sur les transformations des pratiques confirment ces résultats. La quasi totalité des formateurs qui explicitent leur réponse (ils représentent la moitié des répondants au questionnaire), veulent témoigner de la centration vers le processus d'apprentissage.

1 : Mettre l'individu au coeur de la formation, et non le contenu de la formation au coeur de la formation

5 : Avant toute intervention, je me questionne sur les moyens que je peux mettre en oeuvre pour faciliter l'autonomie de l'apprenant ; je suis également plus attentive au projet de la personne afin d'être le plus précise possible dans l'élaboration des plans de formation, dans les outils que je conseille...

6 : la quasi impossibilité de faire un cours magistral plus de 30 min ... il dévie automatiquement sur de l'individualisation ;-)

10 : positivé les problèmes

20 : J'ai appris à écouter les personnes sans porter de jugement de valeur. J'ai appris à proposer des voies pas forcément d'apprentissage si la personne a besoin de se reconstruire. J'ai appris que la formation n'était utile que si la personne avait pris conscience de son utilité. La formation individualisée et personnalisée a de bien meilleurs résultats que la formation classique de groupe.

31 : Une prise en compte plus grande des difficultés de méthode pour les apprenants; une capacité à faire émerger les besoins individuels

43 : partir toujours de l'apprenant, lui apprendre à apprendre. ce n'est pas moi qui détient le savoir, l'amener à savoir se l'approprier

50 : La possibilité de mettre en pratique le type de formation qui se rapproche de ma vision de l'éducation.

99 : souplesse, ouverture d'esprit, créativité pour les outils, pas de propositions stéréotypées. Importance de l'écoute, du positionnement de départ.

102 : M'interroger sur ce que l'autre ne comprend pas, établir une relation avec chaque apprenant en tenant compte de sa demande, de ses besoins. Etre attentive à chacun d'entre eux, trouver les supports pédagogiques adéquats et parfois les fabriquer, trouver le bon relais (importance du partenariat - ne pas être dans la toute puissance et passer le relais quand c'est nécessaire). Etre dans la bonne distance avec l'apprenant

111 : Apprendre à développer une autre posture, une écoute, une attention, une observation et une autre forme de communication. Apprendre des stagiaires, de leurs réactions, de leurs apprentissages.

141 : je transfère ce fonctionnement sur d'autres dispositifs

197 : au-delà de l'individualisation, la personnalisation

198 : personnalisation et individualisation mais je retourne au collectif chaque fois que je l'estime nécessaire pour la motivation qu'il induit.

203 : Je travaillais déjà un peu de cette façon en Allemagne, où pour chaque classe de lycée, le Land formule des objectifs mais pas de contenu: le prof. s'adapte à sa classe. En APP je m'adapte aux individus.

222 : le changement de posture pédagogique, la confiance dans les capacités d'apprentissage des apprenants, l'implication dans les activités autres que pédagogiques.

228 : "lâcher prise" et laisser davantage d'autonomie et de responsabilité dans l'apprentissage

260 : quand j'enseigne, j'ai maintenant beaucoup de mal à faire un cours "groupe" traditionnel. La personnalisation crée un espace où tous les apprenants ont leurs places et cela est très agréable pour un enseignant de ne laisser personne sur le côté.

262 : Nécessité d'enrichir les supports, de s'imposer une rigueur extrême dans le suivi des stagiaires.

267 : j'ai aussi une mission d'enseignement en bac pro. J'essaie autant que faire ce peut d'individualiser l'apprentissage et de le varier

B – Des formateurs d'un type particulier ?

Comment les formateurs APP distinguent-ils « l'activité professionnelle de formation en APP de l'activité traditionnelle en formation ? ».

Dans les réponses à cette question, les mots se référant à l'individualisation revient 135 fois ; à celui d'autonomie : 47 fois ; d'autoformation : 18 fois ; de personnalisation : 33 fois ; d'accompagnement : 21 fois.

Une question suivante demandait si, à leur avis, « un formateur (une formatrice) A.P.P. est-il (est-elle) toujours un formateur (une formatrice) ? ».

La réponse à la question mobilise des représentations différentes du métier de formateur

- sur le type d'intervention vis-à-vis de l'apprenant (et du rôle qu'il s'attribue et s'autorise) :
22 : Formateur du verbe Former, transformer l'être et la forme
55 : Oui, l'A.P.P. est la forme la plus aboutie pour celui ou celle qui "forme".
70 : NON ! Il ne forme personne. Ils ont tous un corps et une tête !
- sur le rôle du formateur dans la transmission du savoir (les réponses précédentes déniaient cette fonction à la formation) :
Oui, car il est le "détenteur du savoir" et non, dans le sens où il ne déverse pas son savoir sur l'apprenant mais qu'il guide ce dernier vers une découverte et une appropriation personnelle des connaissances
Oui, car il doit toujours exister un rapport au savoir fort, faute de quoi on serait vite dans « l'occupationnel »

Mais il indique également des transitions de l'enseignement à un autre acte pédagogique :

Oui. En fait, je pense qu'un enseignant qui travaille en APP devient un formateur médiateur (à condition qu'il le veuille !).

Oui, car le travail d'ingénierie pédagogique est plus important en APP qu'en initiale ou en stage temps plein car on ne peut pas avoir qu'une façon de faire avec les stagiaires mais on doit s'adapter à chaque stagiaire.

Certaines réponses se confrontent à des types d'activité voisine de celle du formateur APP, comme l'animation ou le travail social, soit pour s'y référer soit au contraire pour s'en démarquer :

je le qualifierais davantage comme animateur accompagnateur

OUI! Le terme ne peut pas être plus adapté à la situation. Il permet un distinguo explicite avec un animateur de formation.

Il doit s'efforcer de rester un formateur, ne pas devenir un simple animateur. L'accompagnement vers plus d'autonomie demande des savoirs faire du côté de la formation et non de l'animation !

non, par moment notre travail se rapproche de celui d'un travailleur social

Que ce soit en APP ou ailleurs, un formateur peut avoir parfois des fonctions d'assistante sociale, de psychologue, bien que cela ne soit pas son rôle.

Non, une formatrice APP est une formatrice-accompagnatrice-conseil emploi voir même aide psy....

Personnellement j'essaie. Pas envie de basculer vers l'accompagnement social. Chacun son métier.

B – 3 identifications différentes

Si les questions précédentes ne permettent pas de tracer des différenciations claires, celles-ci apparaissent plus nettement dans la question leur demandant de hiérarchiser une « *liste d'intérêts qui peuvent [les] motiver à maintenir [leur] activité de formation à l'APP* ».

La convergence entre le premier item choisi et le nombre de fois qu'il apparaît cité (quelque soit son rang) fait nettement apparaître :

- En premier : un **groupe de formateurs mobilisé sur la démarche pédagogique**
- En second : un **groupe centré sur les publics**
- En troisième : un **groupe** que l'on peut considérer comme « **militant** » (premier choix pour certains, même si une partie d'entre eux ne mentionnent pas cette référence).

	Nb. cit. (rang 1)	Nb. cit. (au total)
La démarche pédagogique	48,0%	95,0%
Les résultats visibles auprès des publics	20,9%	89,1%
L'attachement aux valeurs humanistes de l'Education Permanente	9,6%	69,9%
L'innovation et la créativité	6,0%	80,1%
Le travail en équipe	5,6%	77,5%
Non réponse	3,0%	3,0%
Les conditions de travail	3,0%	65,9%
La rémunération	1,7%	54,6%
Les perspectives de carrière	1,3%	48,0%
Le travail en réseau	0,7%	60,3%
Par défaut	0,3%	22,5%

Tableau 42 – Hiérarchisation par les formateurs des listes d'intérêts pour le maintien de l'activité de formation à l'APP.

On constate la même hiérarchie chez les coordonnateurs, mais avec des poids différents : la démarche pédagogique apparaît moins importante comme élément d'identification. Par contre le groupe des « militants » est plus consistant. Le contexte du travail (en équipe) et la nature du travail (innovant) apparaissent également comme des éléments significatifs.

	Nb. cit. (rang 1)	Nb. cit. (au total)
La démarche pédagogique	33,5%	94,9%
Les résultats visibles auprès des publics	16,2%	90,9%
L'attachement aux valeurs humanistes de l'Education Permanente	13,7%	73,1%
Le travail en équipe	13,2%	94,4%
L'innovation et la créativité	10,7%	78,7%
L'intérêt de diriger une organisation	5,6%	70,6%
Non réponse	1,5%	1,5%
Le travail en réseau	1,5%	81,2%
Les conditions de travail	1,5%	60,9%
La rémunération	1,0%	48,7%
Les perspectives de carrière	1,0%	44,7%
Par défaut	0,5%	22,3%

Tableau 43 – Hiérarchisation par les coordonnateurs des listes d'intérêts pour le maintien de l'activité de formation à l'APP.

5.3 L'identification au réseau APP

Dans les réponses précédentes, l'activité orientée vers le réseau (régional et national) est apparue comme l'une de celles qui mobilise le moins de temps (cf. tableau 38) et la moins prioritaire pour les formateurs APP (cf. tableau 39). Il n'apparaît pas, en tant que tel, comme un des intérêts pour se maintenir comme formateur APP (cf. Tableau 42, ci-dessus). Il en est de même pour les coordonnateurs (tableau 25, 26 et 43).

Si le lien avec le réseau se fait peu *de* l'APP, il se fait à l'extérieur du centre lui-même : par les formations et les colloques. Ainsi, les colloques ou séminaires auxquels ont participé les formateurs dans les 2 années précédentes se déroulaient pour près de la moitié dans le cadre du réseau (17,5% au total des formateurs ont ainsi participé à ces manifestations). Les coordonnateurs sont plus nombreux à assister à ces manifestations : 64%, qui par ailleurs s'inscrivent davantage dans le réseau.

Les sessions de formation que les 75% des formateurs ont suivies dans les 2 années précédentes étaient organisées pour un tiers dans le réseau (24,8% du total des répondants ont ainsi suivi des formations dans ce cadre). Les coordonnateurs, quant à eux, étaient 70% à se former, mais davantage dans le réseau : près de la moitié (33% au total).

Les coordonnateurs se trouvent, de ce fait, davantage associés aux activités du réseau APP.

	Participation à des colloques du réseau dans les 2 dernières années		Participation à des formations organisées par le réseau dans les 2 dernières années	
	Formateurs	Coordonnateurs.	Formateurs	Coordonnateurs.
Non réponse	59,3%	36,5%	45,0%	31,5%
Oui	17,5%	34,0%	24,8%	33,0%
Non	23,2%	29,4%	30,1%	35,5%

Tableau 44 – Participation des formateurs et coordonnateurs aux colloques, séminaires et formations organisées par le Réseau APP dans les 2 années précédentes.

Le réseau peut également jouer un rôle d'identification, en renforçant la représentation du caractère spécifique des APP au sein même du secteur de la formation. Ainsi, globalement, les intervenants se trouvent plus proches de leurs collègues du réseau APP que de leurs collègues des organismes support.

Une différenciation apparaît entre les APP liés aux GRETA et ceux liés aux Associations. Elle peut être liée à deux phénomènes :

- Les formateurs APP des GRETA marquent leur rupture avec le modèle pédagogique d'enseignement de l'Education Nationale ;
- Les formateurs des Associations peuvent adhérer à une culture spécifique de l'association d'appartenance.

D'un point de vue professionnel, de qui vous sentez-vous le plus proche ?	Formateurs			Coordonnateurs		
	Moyenne	GRETA	Association	Moyenne	GRETA	Association
Non réponse	6,3%			7,6%		
Avec les collègues du réseau A.P.P. ?	55,6%	56,9%	38,6%	51,8%	59,6%	50,8%
Avec les collègues de votre organisme support ?	38,1%	37,3%	50,0%	40,6%	34,0%	44,7%

Tableau 45 – Proximité des formateurs et coordonnateurs des APP avec leurs collègues des APP ou de leur organismes support, selon les organismes supports.

5.4 Une identification au territoire ?

Une des hypothèses de l'étude (qui avait émergé des entretiens qualitatifs précédents) consistait à penser que les formateurs inscrivaient leur activité à l'APP dans une dimension d'intervention au niveau de leur territoire.

Cette hypothèse semble se confirmer. Les formateurs qui, à 41%, participent à des associations, le font majoritairement dans celles qui sont liées à la vie locale (près du 1/4). Cette proportion est encore renforcée chez les coordonnateurs : 28,4% (ils sont par ailleurs 69,5% à confirmer une participation associative, plus importante que les formateurs).

	Formateurs	Coordonnateurs
Non réponse	59,3%	50,8%
Vie locale (association, activité politique,...)	23,8%	28,4%
Autre	9,6%	14,7%
Organisation humanitaire	5,6%	7,6%
Association professionnelle ou syndicats de formateurs et/ou d'enseignants	4,6%	3,6%
Mouvement d'éducation populaire	4,0%	3,0%

Tableau 46 – Type d'associations dans lesquelles participent les formateurs et coordonnateurs.

5.5 Quelques caractéristiques d'identification professionnelle

Il faut rajouter une autre donnée significative de l'enquête : celles des commentaires à la fin du questionnaire. Les répondants avaient, en effet, la possibilité de s'exprimer librement par la dernière question : « *Quel commentaire final voulez-vous ajouter ?* ». Elle constitue un bon observatoire des messages que les intervenants des APP veulent adresser par le biais de cette enquête.

Or, 28% des **formateurs** ont répondu à la question, pour transmettre (pour 42% d'entre eux) leur sentiment de satisfaction et même d'enthousiasme de leur activité professionnelle. Seulement 3% d'entre eux expriment un sentiment de non-reconnaissance ou de dévalorisation. Beaucoup de messages veulent témoigner de l'intérêt de maintenir le dispositif, contre les incertitudes institutionnelles.

6 : J'adore ce que je fais et j'espère que ce système perdurera ; j'envisage de poursuivre bénévolement le jour ou je devrai partir à la retraite

20 : Je suis pleinement épanoui dans mon APP. Cette philosophie correspond totalement à ma personnalité et je ne me vois pas travailler ailleurs et autrement...

92 : APP de [...] manque de reconnaissance des pouvoirs publics et des structures supports. Différenciation nécessaire à faire dans la convention collective des organismes de formation, l'individualisation n'a rien à voir avec le groupe. Manque de formation pro prévue par le réseau, notamment en organisant des rencontres d'analyse des pratiques au sein de la région, territoire national, Europe et Canada. Nécessité de réfléchir sur le travail pour plus de pertinence sinon on a la tête dans le guidon, on finit par s'ennuyer et avoir envie de se tirer, les formateurs des APP ne sont pas des vaches à produire des ressources et faire du face à face

140 : Nous resterons fidèle à la structure, tant que celle-ci pourra perdurer. Mais quel avenir est réservé au réseau ???? Ses 20 ans d'existence pourront-ils y suffire ?

166 : Je dirais pour finir que je suis passionnée par ce travail qui est difficile et précaire (dans mon cas) mais extrêmement enrichissant sur le plan humain. Il correspond à mes valeurs, ce qui fait que j'y suis très à l'aise. La force d'un APP est me semble-t-il le travail commun dans une équipe, avec une vision commune et positive sur les apprenants, que nous sommes tous d'ailleurs. Je suis curieuse de lire le résultat de cette enquête. Je participerai volontiers à un travail de recherche au sujet de la pédagogie personnalisée. Merci

167 : APP demande un gros investissement personnel

172 : Je suis bien dans mon travail et souhaite encore l'exercer. Mais les APP sont menacés à cause de la politique concernant la formation Il faut être vigilant !

183 : On travaille en APP parce qu'on aime notre métier, l'approche que l'on a avec les stagiaires... Mais pas pour les salaires qui sont très insuffisants et pas non plus pour la "stabilité de l'emploi". 6 ans avant d'espérer avoir un CDI donc précarité de l'emploi ce qui je pense démotive beaucoup dans la conjoncture actuelle.

185 : METIER PASSIONNANT

189 : Formée aux techniques de la FOAD avec Jean Vander..., puis aux pratiques de la gestion mentale (apprendre à apprendre), ma hiérarchie à toujours refusé mes propositions de projets pour développer ces ateliers. Bien que souffrant d'une mise au placard depuis plus de 3 ans, je reste convaincue que le système APP est efficace et indispensable pour les apprenants de tout horizon. Formatrice depuis plus de 15 ans, j'ai envie d'écrire un "bouquin" sur le quotidien d'une femme formatrice en APP dans une association... A suivre....

203 : L'APP est le meilleur dispositif que j'aie connu. Le travail y est varié, stimulant, intéressant. On s'occupe de personnes motivées et le plus souvent parfaitement capables d'atteindre leurs objectifs. Dommage que la rémunération soit si petite.

248 : L'APP est un outil formidable, particulièrement en zone rurale. Il serait dommage de le détruire, car il permet à des populations par forcément favorisées de se former à proximité.

265 : Un constat sur la charge administrative qui s'est démultipliée ces dernières années (X tableaux et statistiques) ... De formidables investissements d'équipes pour obtenir la labellisation.... Pour aboutir à des désengagements financiers de l'Etat, du FSE et maintenant de la Région.... Démoralisant !!!!

267 : à quand la fin des A.P.P.? programmée mais pas inéluctable

294 : Ce questionnaire m'a permis en retour de réinterroger ma pratique, par une façon d'aborder les questions sous un angle je ne n'avais pas forcément envisagé. (ex : le formateur APP est il toujours un formateur?)

Les 46 **coordinateurs** qui répondent à la question, s'ils témoignent aussi dans leur majorité une adhésion forte au dispositif, laissent davantage poindre l'incertitude et les difficultés dans lesquelles sont les APP (est-ce une conséquence de leur responsabilité hiérarchique ?).

8 : Pour être passée par 3 organismes de formation différents avant l'APP, je peux affirmer que ce n'est qu'à l'APP que les réels besoins des personnes sont prises en compte. La souplesse de fonctionnement convient à l'organisation /partenaires dans le rural et nous "ouvrons" et fermons des plages de formation en fonction des besoins, aussi bien dans une entreprise, que dans une com com, que dans une antenne existante.

26 : J'exerce en APP depuis 1992 (formateur de 1992 à 1999 et coordinateur depuis) et je prends toujours autant de plaisir à venir travailler car les apprenants qui réussissent (réussite à un concours ou examen, entrée validée en formation qualifiante, perfectionnement dans les savoirs de base, etc.) sont nombreux et ils nous le rendent bien. Par contre, faire en sorte qu'autant de petits parcours de formation, tous proposés à la carte, pour autant de personnes aux profils très différents et aux contraintes nombreuses est un sérieux challenge et je ne me vois pas faire cela jusqu'à la retraite; je manquerais assurément de crédibilité et d'énergie.

54 : Travail intéressant mais assez fatigant, beaucoup de pressions de l'interne et de l'externe, beaucoup de compte à rendre, connaissance de la langue de bois obligatoire, réalité difficile avec les stagiaires les plus en difficultés. Heureusement quelques réussites, mais peu de nouvelles en général de ceux qui ont eu besoin de nous à un moment et qui continuent leur parcours. Reconnaissance faible de l'institution (organisme support). Reconnaissance importante des stagiaires quand ils sont encore présents.

91 : Lorsque j'ai découvert les APP, j'ai eu le coup de foudre "professionnellement parlant". Je me sens reconnue dans mes compétences et dans mon action quotidienne dans l'équipe et auprès des partenaires. Mais, le manque récurrent de moyens et l'incertitude des budgets sont des éléments pesants et qui limitent dangereusement nos actions. Je vis beaucoup sur mes acquis, ne vont-ils pas être un jour prochain obsolètes ! Dommage mais comme je me sens bien à ma place, JE RESTE !.

101 : J'aime beaucoup mon activité au sein de l'APP mais je trouve que la charge administrative qui s'accroît au fil des années est trop pesante pour moi. Je préfère les activités de formation directe.

122 : Une expérience de 25 ans dont 20 en APP extraordinaire que je souhaiterais à beaucoup. Quel dommage que cycliquement les remises en cause, politiques diverses viennent semer le trouble quant à leur devenir. Nos équipes ne méritent pas ces incertitudes et devraient pouvoir continuer leur travail dans une loyale sérénité.

144 : si le dispositif des APP continue à subir la pression des mesures politiques de l'emploi, les petits organismes support d'APP notamment en milieu rural disparaîtront rapidement et ses territoires ruraux n'auront plus de service de proximité.

159 : Il est très difficile d'assurer efficacement sa fonction de coordination sans aucune autonomie financière, sans regard sur les bilans financiers, dans des conditions de travail pitoyables (locaux vétustes, sans entretien parfois)

161 : Sommes incapables d'assurer une dynamique Régionale, et c'est bien dommage. Sommes ballottés entre une volonté de l'organisme support d'aller de l'avant (mobilisation affichée sur des démarches pédagogiques (Apprendre à apprendre, FOAD....) et les freins liés à l'incertitude tant nationale -engagement de l'Etat?- que de notre structure support.

Les 46 réponses des **secrétaires** correspondent globalement à ceux des formateurs : quelques messages livrent des sentiments de non-reconnaissance ou des plaintes quant au manque de moyens, mais, dans leur grande majorité, il s'exprime dans ces commentaires un sentiment de satisfaction et d'adhésion dans l'exercice d'une fonction qui se trouve enrichie et valorisée.

4 : travailler en APP est une expérience riche sur le plan humain et la notion d'équipe est très importante.

6 : après 6 années d'emploi en APP, j'ai toujours autant de plaisir à me rendre au travail le lundi matin.

11 : je pense que pour toute personne qui accueille du public, il faudrait apprendre "par des formations" à gérer son émotivité et prendre du recul par rapport aux personnes à qui ont fait fasse tous les jours !!!

12 : Quand on a travaillé à l'APP on peut travailler partout!

15 : J'avais commencé ma carrière au GRETA par l'APP puis je suis partie sur d'autres sites et d'autres formation, mais dès que l'opportunité s'est présentée j'ai demandé à retourner à l'APP car je me sens bien dans ce service où on est vraiment dans le feu de l'action et au coeur de la formation. Le contact, l'intérêt du travail, jamais de jour d'ennui

38 : Etre "secrétaire" (je n'aime pas particulièrement l'appellation) en APP est un métier particulièrement enrichissant, du moins dans les conditions dans lesquelles j'ai la chance de l'exercer. Des tâches nombreuses et variées, des contacts avec un public de tout horizon font la richesse de ce poste.

43 : aucune évolution possible pour une secrétaire à l'APP, même en faisant un travail commercial ou un travail de communication, la fiche de paie indique "secrétaire", je souhaite faire un plein temps et non un mi-temps, mon salaire est trop peu élevé et je n'ai jamais pu me former ni évoluer dans mon poste au sein de l'APP, les secrétaire ne sont pas valorisées d'autant plus que le terme de secrétaire n'existe même plus, il y a maintenant des assistante de gestion des assistante commerciales etc.... il faut évoluer, le métier de formateur ne peut exister que si l'ensemble de l'équipe existe et si le public est là. ce ne sont pas les formateurs qui vont chercher les entreprises et les financement, qui ont des relations quotidiennes avec les partenaires. ils font un travail avec les apprenants, chaque salarié est indispensable, comme un maillon d'un chaîne. les assistantes doivent avoir un temps plein et un salaire important car elle sont l'image de l'APP, le premier contact, elles devraient être reconnues dans une fonction commerciale si elles le souhaitent, le partage de administratif doit être acquis pour tous les salariés, afin de permettre aux APP et aux organismes de formation de se tourner vers l'extérieur et de chercher de nouveaux marchés vers les entreprises, c'est un travail conséquent qui demande du temps, il ne faut pas faire l'économie de postes commerciaux ni de postes d'assistante, les secrétaires doivent évoluer de cette façon et avoir une reconnaissance financière, avoir la possibilité de se former dans ces fonctions.

51 : le métier de secrétaire en APP est motivant, divers, valorisant. Il fait appel à des qualités techniques mais surtout à des qualités humaines sur lesquelles il faut pouvoir s'interroger et travailler (formation, discussion sur les pratiques professionnelles ...). Il est également très stressant et le fait de travailler dans une équipe unie sur laquelle on peut s'appuyer est très important.

74 : J'apprécie mon travail en APP où j'ai l'impression d'appartenir à une équipe conviviale et où je suis autonome. Mais je profite de ce questionnaire pour souligner l'importance du rôle joué par l'APP dans l'insertion du public en difficulté. L'APP est un lieu où on apprend mais aussi où on se resocialise et reprend confiance en soi. Même si les résultats des enquêtes de suivi à 3 et 6 mois ne satisfont pas toujours, nous qui sommes "sur le terrain" pouvons témoigner de l'apport sur le plan humain que représente un passage l'APP. Beaucoup de stagiaires ont envisagé une reconversion par la suite ou ont repris confiance pour postuler à des emplois.

75 : Il est souhaitable de tout faire pour que ces structures perdurent.

146 : le regret du manque de considération

161 : j'aime l'approche que je peux avoir avec les apprenants, je les écoute, les conseille, les oriente. Je sors peut-être du cadre de la simple secrétaire, j'essaie de mettre à leur disposition mon savoir-faire.

5.6 En résumé

Avec les éléments d'identification repérés ci-dessus, quelques traits généraux semblent émerger :

- Les intervenants APP, pour une majorité significative, font preuve d'une adhésion et d'un investissement dans leur métier qui, pour certains, prend une valeur militante correspondant à un engagement dans des valeurs.
- Ils sont, pour l'essentiel, davantage porteurs d'une innovation dans le champ de la formation (quitte à ce qu'elle soit reconnue) que dans une logique défensive imprégnée d'un sentiment de dévalorisation de leur activité¹³.

¹³ Pour reprendre les catégories de Dubar, ils ne sont pas dans une « identité de métier ». Cf. Dubar C. (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Collection U,

- La dimension collective que représente l'équipe pédagogique (dans laquelle le secrétariat tient et joue un rôle et une place spécifiques) constitue un support de cet engagement.
- L'investissement se fait :
 - soit par rapport à l'originalité pédagogique du dispositif : l'individualisation ;
 - soit dans le rapport au stagiaire ;
 - soit par l'inscription de l'activité de formation dans celle plus globale d'insertion sociale et professionnelle.
- Le réseau apparaît comme le support de la spécificité pédagogique au sein du secteur de formation.
- Enfin, pour une partie des intervenants, leur activité professionnelle prend sens dans une dimension territoriale.

6 EN CONCLUSION : UNE PHOTOGRAPHIE DU RESEAU APP

Rappelons que cette enquête a pour objet de livrer une photographie au plus près de la réalité des APP et de leur réseau, indépendamment de l'image de ce que ses promoteurs veulent ou voudrait qu'il soit (de façon tout à fait légitime, par ailleurs). Cet « état » du réel doit par ailleurs avoir en toile de fond les éléments de comparaison des autres grands organismes de formation (en termes d'heures stagiaires), puisque après les GRETA et l'AFPA, les centres APP constituent le 3^{ième} réseau de formation en France¹⁴. Renvoyer à cette comparaison fait mesurer l'enjeu : les centres APP et le réseau qu'ils constituent pour l'instant ont des traits organisationnels qui les distinguent fortement de ces 2 références : l'une (les GRETA) constitue le prolongement dans la formation continue d'une des toutes premières institutions nationales (l'Education Nationale), l'autre (l'AFPA) se présente sous la forme d'une organisation classique, avec son sommet stratégique, sa structure formelle et ses emplois permanents. En face, ce 3^{ième} réseau est essentiellement fait d'entités autonomes dépendant hiérarchiquement d'organisations porteuses différentes, insérées dans un tissu local, et relayées régionalement et nationalement par une dotation minimale de services communs : une des formes nouvelles en émergence qualifiée sous la notion molle de réseau.

Le rassemblement des données brutes de l'enquête et de leurs premières analyses, permet de dégager 3 caractéristiques.

6.1 *Le réseau des centres APP : une réalité ancrée dans le paysage de la formation continue.*

Le dire semble une évidence pour ses acteurs. Mais il s'agit ici de mobiliser des faits bruts, et non des convictions. Ce que les données nous donnent à voir, c'est que les centres APP ne sont pas le simple appendice d'organisations porteuses, ni un dispositif recrutant au gré de politiques des formateurs intervenant auprès de populations précaires à partir de statuts eux-mêmes précaires.

L'attestent : l'expérience professionnelle forgée par une certaine durée dans l'emploi (7,8 ans d'ancienneté professionnelle dans les APP pour les formateurs, 8,9 pour les coordonnateurs) d'intervenants qui, pour moitié, ont déjà exercé dans l'éducation et la formation ; des statuts d'emploi pour l'essentiel non-précaires (69% pour les formateurs, 70% pour les coordonnateurs) ; des niveaux de formation initiale élevés (les 2/3 des formateurs et coordonnateurs ont au moins un niveau II) ; des perspectives majoritaires de continuer à exercer dans les APP (faute, parfois, d'autres perspectives de carrière), même si les conditions de rémunération, le manque de visibilité sur l'avenir du dispositif et le sentiment de précarité qu'il développe entrave ce projet. Le premier élément de cet ancrage des APP

¹⁴ Selon les chiffres de 2002 : cf. Oger C., in Carré P. & Tétart, M., op. cit., p. 18.

consiste donc dans la **fidélisation** d'intervenants professionnels à une pratique professionnelle spécifique.

Atteste cet ancrage : la quasi-normalisation d'une forme d'intervention pédagogique qui, tout en conservant une activité tournée vers l'apprentissage du contenu, s'est déplacée sur les activités amont (l'accueil, le positionnement et le PIF) et la construction de l'environnement d'apprentissage (par la conception et le développement des supports et la préparation du face-à-face avec l'apprenant). L'individualisation de la formation s'est trouvée là son mode opératoire.

L'atteste une forme collective d'intervention en tant qu'équipe pédagogique, avec une organisation simple à partir de 3 fonctions ; la formation proprement dite, la coordination et le secrétariat. La place stratégique de ce dernier, qui construit au quotidien le liant entre les apprenants, les formateurs et le coordinateur, les partenaires extérieurs, les interlocuteurs du réseau et les outils d'administration et de gestion, semble être tenue par des salariés investis dans leur tâche (ce qui permet en particulier de répondre aux difficultés et tensions du poste et de compenser sa plus grande précarité : près de la moitié des secrétaires sont en statut précaire).

L'atteste, enfin, l'intégration de ces centres APP dans l'activité des organismes supports (activité représentant en moyenne un peu plus du ¼ de leur activité globale) : s'ils bénéficient de toute l'autonomie requise pour déployer le dispositif d'individualisation, celui-ci n'apparaît pas majoritairement comme une verrue sur les organismes porteurs. L'avis des coordonnateurs, de ce point de vue, est déterminant : ils sont 86,8% à penser que l'activité du centre APP est bien articulée avec l'activité globale de leur organisme d'appartenance.

Ces différents éléments : les ressources humaines du réseau, la formalisation stabilisée de leur mode d'intervention et d'organisation, comme l'engagement des organismes porteurs dans l'individualisation de la formation, ont aussi leurs failles. L'autonomie pédagogique du centre APP ne va pas jusqu'à celle de son développement : les coordonnateurs ne s'en trouvent pas investis, se déchargeant ainsi de la pérennité du Centre sur la stratégie de l'organisme support. Par ailleurs, la fidélisation d'une population de formateurs aguerris et motivés à l'individualisation ne saurait se suffire d'une dilution au niveau local de la visibilité de leurs pratiques. Ces « ressources au plus juste » humaines, organisationnelles (tant dans les centres qu'au niveau du réseau proprement dit : régional et national), au plus près des besoins et des territoires, reposent pour une part sur le support d'identification offert par les services propres du Réseau, ses formations spécifiques, ses colloques, ses supports d'information, la relative visibilité institutionnelle qu'il donne à l'extérieur. Ce dernier constitue, en effet, un support d'identification à une pratique de formation en rupture avec le modèle dominant (les formateurs affirment une proximité plus forte avec leurs collègues éloignés des autres APP qu'avec leurs collègues du même organisme porteur : 55,6% en moyenne, davantage encore dans les GRETA : 59,6% pour les coordonnateurs de cet organisme). Or, la visibilité des résultats des intervenants des APP, qui participe à construire une image positive de leur intervention, ne saurait se suffire du regard des stagiaires qui ont « repris confiance » dans leurs propres capacités d'apprendre (ce qui constitue leur premier critère de satisfaction). Les intervenants ont aussi besoin, pour durer, du regard institutionnel qui, au niveau local (du centre), territorial (bassin d'emploi), régional, national, prend acte et institutionnalise par une fidélisation institutionnelle.

6.2 *Une intervention professionnelle fondée sur l'engagement*

Cette dimension semble être une autre marque de fabrique des centres APP.

Il ne s'agit pas, ici, de qualifier l'ensemble de leurs intervenants de militants, fondant leurs interventions sur la base des « valeurs humanistes de l'Éducation Permanente ». Mais ils ne correspondraient qu'aux 10% des formateurs qui se sont identifiés comme tel dans la réponse à une question (ils sont plus nombreux chez les coordonnateurs), ils peuvent constituer cette minorité active qui peut donner le sel de la pratique du métier.

Il s'agit, ici, davantage de signifier l'adhésion au modèle pédagogique, pour la majorité des intervenants. Un *modèle transmissif*, fondé sur la transmission par un enseignant et professeur qui détient le savoir vers un apprenant qui le reçoit, perdure de façon minoritaire au sein du réseau. Mais pour l'essentiel, l'expérience des formateurs dans les APP atteste d'une transformation forte des

représentations (pour 57,6% des formateurs) et des pratiques (pour 65,2% d'entre eux), déplaçant l'intervention centrée sur le contenu vers la démarche pédagogique (et ses outils) ou vers les publics. Ce déplacement semble être vécu comme une innovation mobilisatrice de la pratique qui construit une identification positive. Si les conditions de rémunération et le manque de visibilité institutionnelle, en particulier sur le futur, pèsent sur le vécu professionnel, ils ne semblent pas entacher cette représentation positive d'eux-mêmes, les garantissant ainsi d'un sentiment de dévalorisation sociale : leur attachement à l'outil (le dispositif d'individualisation) ou à l'œuvre (les résultats auprès des stagiaires) les en prémunit.

Pour une partie significative d'entre eux (s'il est difficile de la mesurer, on peut penser qu'elle constitue autant l'ossature qu'une force d'action collective), les intervenants APP ont « la vocation » : la vocation au sens « wébérien » du terme, celle que Weber considère être au fondement des professions. Mais situer l'engagement en ces termes conduit à poser la question de son institutionnalisation dans un métier. Or, on sait que ce dernier se construit aussi par un statut, une formation, liée à la formalisation et la transmission d'un savoir professionnel spécifique, et une carrière. Soulever cette question revient à mesurer ce qui sépare encore l'intervention en formation individualisée d'une auto-organisation reconnue, dotée de ses propres instances de maîtrise de l'exercice professionnel et de sa reproduction.

6.3 Un dispositif transitionnel entre deux formes historiques de l'individualisation.

Enfin, la culture professionnelle commune et relativement partagée des intervenants APP se fonde sur deux modèles d'intervention en tension : un *modèle pédagogique*, d'individualisation et d'autonomie dans la formation, et un modèle qui vise une transformation du sujet-apprenant dans son rapport à l'apprentissage et à son propre projet d'insertion sociale et professionnelle : un *modèle de remédiation pédagogique et sociale*.

Ces 2 modèles sont eux-mêmes significatifs de l'état de la question de l'individualisation dans notre époque contemporaine. L'individualisation est en effet le grand projet de la modernité. Ses formes évoluent avec ses différents moments. Ces 2 modèles d'intervention nous donnent à voir deux formes d'individualisation : celle qui faudrait poursuivre parce que non aboutie, pour des individus non dotés de capacités à agir et entreprendre par eux-mêmes, en l'occurrence leur propre parcours de formation (pour terminer, en quelque sorte, le projet de la modernité). Il s'agit, par l'intervention du dispositif de formation, d'opérer une *socialisation individualisante*¹⁵.

Mais il y a aussi cette forme d'individualisation qui part de l'état d'un individu déjà là, ou tout au moins institué par les dispositifs et organismes qui le somment de conduire par lui-même son insertion et, pour ce faire, sa formation. Elle se donne comme objet de recomposer socialement l'individu en retissant avec lui ressources et lien social (pour prolonger une modernité, sinon aboutie, au moins critique). Il s'agit d'une *individualisation socialisante*.

Les 2 modèles d'intervention qui ont été identifiés font référence à l'une ou à l'autre forme de l'individualisation, le modèle de remédiation pédagogique et sociale se situant plus nettement dans la forme d'une individualisation socialisante.

De ce point de vue, les Centres APP apparaissent comme un *dispositif transitionnel* entre ces deux formes d'individualisation. Ils ouvrent ainsi, à la nécessité d'une meilleure représentation de ce qui se joue à travers ce qui caractérise fondamentalement les Centres APP : l'individualisation et la référence à l'autonomie.

¹⁵ Il s'agit ici d'une reformulation des 3 phases de l'individu moderne décrites par D. Martucelli. Cf. Marticelli D. (2002), *Grammaire de l'individu*, Gallimard, Folio Essais. P. 137

7 Liste des tableaux.

Tableau 1 – Nombre total de répondants	2
Tableau 2 - Répartition des répondants suivant les organismes porteurs	3
Tableau 3 - Répartition des répondants suivant les régions administratives.....	3
Tableau 4 - Répartition des répondants suivant les types géographiques d'implantation.....	4
Tableau 5 - Répartition en termes de genre des répondants.....	4
Tableau 6 - Répartition en termes d'âge des répondants.....	4
Tableau 7 - Répartition en termes de niveau de formation des répondants.....	5
Tableau 8 - Répartition des répondants selon le fait que l'APP constitue ou non le premier emploi.	5
Tableau 9 - Répartition des répondants selon les secteurs professionnels d'origine.....	6
Tableau 10 - Répartition des COORDONNATEURS répondants selon l'exercice d'une activité antérieure en APP ou dans l'organisme support.....	6
Tableau 11 - Répartition des répondants selon l'activité professionnelle précédente.....	6
Tableau 12 - Répartition des répondants selon le type de motivation à exercer en APP	7
Tableau 13 – Ancienneté professionnelle des répondants.....	7
Tableau 14 – Type de statut d'emploi des répondants.....	7
Tableau 15 – Durée des CDD des répondants.....	8
Tableau 16 – Durée du travail des répondants en APP.....	8
Tableau 17 – Souhait d'évolution professionnelle hors du réseau APP.....	9
Tableau 18 – Classement des arguments conduisant au souhait de quitter l'emploi en APP.....	9
Tableau 19 – Souhait d'évolution professionnelle des secrétaires.....	9
Tableau 20 – Secteurs dans lesquels certains des formateurs et coordonnateurs souhaiteraient évoluer.....	10
Tableau 21 – Taux d'activité de l'APP dans l'organisme support.....	11
Tableau 22 – Articulation de l'activité de l'APP au sein l'organisme support.....	11
Tableau 23 – Origine des ressources pédagogiques selon les organismes porteurs.....	12
Tableau 24 – Participation des coordinateurs à l'intervention en tant que formateur, selon les organismes porteurs.....	12
Tableau 25 – Hiérarchie du temps passé aux différentes tâches par les coordinateurs.....	13
Tableau 26 – Hiérarchie de l'importance accordée aux différentes tâches par les coordinateurs.....	13
Tableau 27 – Hiérarchie de l'importance accordée aux différentes tâches par les coordinateurs.....	13
Tableau 28 – Composition des intervenants et équipes pédagogiques.....	14
Tableau 29 – Périodicité des réunions d'équipe.....	14
Tableau 30 – Participation des formateurs aux activités amont de la formation, suivant les organismes porteurs.....	14
Tableau 31 – Impact de l'autodiagnostic pour la labellisation.....	15
Tableau 32 – Participation des secrétaires aux réunions d'équipe du Centre.....	15
Tableau 33 – Situation du bureau du secrétariat dans l'espace de l'APP.....	15
Tableau 34 – Temps passé par les secrétaires à leurs différentes activités.....	16
Tableau 35 – Importance relative accordée par les secrétaires à leurs différentes activités.....	16

-

Tableau 36 – Estimation du temps consacré aux tâches pédagogiques en interaction avec l'apprenant	17
Tableau 37 – Importance accordée aux tâches pédagogiques en interaction avec l'apprenant	17
Tableau 38 – Estimation du temps consacré aux tâches pédagogiques hors la présence de l'apprenant	18
Tableau 39 – Importance accordée aux tâches pédagogiques hors la présence de l'apprenant	18
Tableau 40 – Critères de satisfaction par les formateurs de leur intervention auprès des apprenants...	21
Tableau 41 – Modification des représentations et des pratiques par l'expérience en APP.	23
Tableau 42 – Hiérarchisation par les formateurs des listes d'intérêts pour le maintien de l'activité de formation à l'APP.	25
Tableau 43 – Hiérarchisation par les coordinateurs des listes d'intérêts pour le maintien de l'activité de formation à l'APP.	25
Tableau 44 – Participation des formateurs et coordonnateurs aux colloques, séminaires et formations organisées par le Réseau APP dans les 2 années précédentes.	26
Tableau 45 – Proximité des formateurs et coordonnateurs des APP avec leurs collègues des APP ou de leur organismes support, selon les organismes supports.	26
Tableau 46 – Type d'associations dans lesquelles participent les formateurs et coordonnateurs.....	27