

Fiche 4 Quels rôles et quels bagages pour le référent-formation ?

Il n'y a pas de « profil type » du référent-formation : il peut exercer diverses fonctions, ce n'est pas nécessairement quelqu'un ayant au départ une formation pour assurer ce type de tâche*. Le référent doit au minimum être conscient que la formation peut être une réponse à des questions, et être intéressé à les formaliser. Le temps qui lui est accordé pour remplir cette nouvelle mission est un facteur important de réussite ou d'échec. Il varie notamment selon la taille de l'association.

Entamer une réflexion plan de formation, c'est bien sûr s'accorder sur la personne qui sera le moteur de ce projet et sur le soutien dont elle disposera (voir aussi fiche 5 : comment constituer un groupe de travail).

Le référent-formation accepte de mettre en place la démarche « plan de formation » avec le soutien d'un groupe de travail, de la direction et des organes de concertation éventuels. (Son mandat a d'ailleurs été clarifié dans ces lieux de concertation). Il devrait idéalement, tout en gardant une position d'interface, maîtriser certaines compétences, **notamment** :

- animer des réunions : savoir informer le groupe de travail et l'écouter en retour, emporter son adhésion au projet ;
- communiquer simplement ;
- savoir susciter une dynamique participative de la part de tous les acteurs concernés ;
- maîtriser un vocabulaire de base pour la gestion de formations, la prise de contact avec des intervenants extérieurs ;
- savoir analyser les changements survenant dans votre organisation ;
- mener des entretiens.

Une démarche telle que le plan de formation sera plus aisée si elle est menée par une personne qui a une certaine ancienneté dans l'institution et dispose du soutien d'un groupe de travail représentatif du personnel. Sachant que ce n'est pas toujours possible, il est préférable que le référent-formation se situe en dehors de la direction. En n'ayant pas de pouvoir de pression sur les travailleurs, une telle position augure d'un meilleur contact pour les accompagner dans leurs demandes de formations.

Il pourrait être utile de former la personne. Le catalogue FORMAPEF propose des modules de sensibilisation, d'initiation et d'approfondissement à la démarche « plan de formation ».

L'idéal, pour celui qui devient « personne de référence en formation » serait de se créer un réseau de personnes ayant le même type de responsabilités dans d'autres associations similaires à la sienne. Ceci afin de réaliser, entre autres, des échanges d'expériences ou en vue de concrétiser des partenariats.

Dans ce but, l'APEF entend soutenir un réseau des référents-formation. Elle dispose aussi de nombreuses coordonnées d'organismes, et peut être une source d'informations. Voir le site APEF (notamment le répertoire des organismes de formation).

* Là où il y en a, il peut être le coordinateur pédagogique



Le référent-formation devrait être capable

- d'animer des réunions;***
- de communiquer;***
- de susciter une dynamique participative;***
- d'utiliser un vocabulaire de base pour la gestion de la formation;***
- d'analyser les changements survenant dans l'organisation;***
- de mener des entretiens.***