

Code de déontologie du Formateur



● Coordination:
Nathalie Flament & Vinciane Hubrecht

● Graphisme:
Jérôme François
<http://www.jeromefrancois.be>

● Illustration p.18:
Aster

● éditeur Responsable:
Vincent Buron – RÉSONANCE asbl, rue de la Charité, 43,
1210 Bruxelles – 02/230.26.06

● Remerciements:
Ce document est le fruit des réflexions, des échanges
et des cogitations des membres du groupe de travail
THEMAFOR.
Merci à: Arc-en-ciel, Jeunesse et Santé, l'asbl JEC, Le Patro,
Les Gîtes d'étapes, Les Guides Catholiques de Belgique,
Les Scouts, Les Stations Plein Air pour ce précieux outil.
Ce groupe, coordonné par RÉSONANCE, a rassemblé des
coordinateurs pédagogiques autour de questions liées à la
formation.

))) QUI SOMMES-NOUS ?

Organisation de Jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles, RÉSONANCE asbl est une plateforme d'Associations et d'Organisations de Jeunesse en matière d'animation, de formation et de pédagogie. Elle affine les institutions qui souhaitent s'engager dans la construction de projets collectifs, dans la concertation et l'échange entre associations.

MISSIONS

RÉSONANCE a pour missions de soutenir ses membres¹ (par l'apport d'expertises, la recherche et les rencontres) et de promouvoir leurs pratiques. Dans le cadre de ses deux missions, elle contribue à la formation de jeunes Citoyens, Responsables, Actifs, Critiques et Solidaires.

DOMAINES D'INTERVENTION

- **La mise en réseau**: RÉSONANCE alimente le travail de soutien aux membres par l'organisation de lieux de rencontres et d'échanges.
- **Les ressources et la recherche**: RÉSONANCE mène des recherches et produit ou met à la disposition de ses membres des ressources sur des thématiques innovantes.
- **La formation d'animateurs et de cadres**: RÉSONANCE soutient la formation des animateurs et des cadres de ses membres.

PHILOSOPHIE DE LA FORMATION DE RÉSONANCE

La finalité de la formation est:

- de permettre aux animateurs et aux cadres de participer à la construction d'une **société plus démocratique** d'un point de vue social, culturel, politique et économique;
- de **s'épanouir** personnellement;
- d'**acquérir des capacités techniques et organisationnelles** propres à sa fonction et des **capacités d'observation et d'analyse**;
- de construire des outils pour **être acteur de changement** sur son terrain d'action.

Les **méthodes de formation** utilisées permettent au participant de devenir **acteur sur le terrain**, de **développer la capacité d'analyser**, de **comprendre** le terrain d'action et d'**agir**, de modifier, de transformer les situations sociales dans lesquelles il est impliqué et cela, dans une recherche constante d'amélioration.

¹ ACMJ, Animagique, Arc-en-ciel, Coala, Gratte asbl, Jeunesse et Santé, l'asbl JEC, Le Patro, Les Gîtes d'étapes, Les Guides Catholique de Belgique, Les Scouts, Les Stations Plein Air et Vacances +.





TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 : INTRODUCTION.....	6
Pourquoi parler de déontologie du formateur?	6
L'éthique personnelle et la déontologie	7
Pourquoi un outil commun? Pour qui?	8
Finalités et objectifs du code	9
PARTIE 2 : CODE DE DÉONTOLOGIE DU FORMATEUR	10
Préambule	10
Rapport aux participants	11
Rapport aux méthodes et aux savoirs	12
Rapport à L'Organisation et à l'équipe de formateurs	13
PARTIE 3 : PROPOSITION D'ACTIVITÉS	14
Que faire avec ce code?	14
Activités pour aborder ces questions avec vos formateurs	16
Des activités pour débattre	16
Des situations critiques	19
Des balises pour animer un débat de valeurs	20
Les textes de référence	22

))) PARTIE 1: INTRODUCTION

POURQUOI PARLER DE DÉONTOLOGIE DU FORMATEUR ?

Par son objet – la formation, l'animation – et par le public auquel elle est destinée – des personnes qui agiront à leur tour sur d'autres jeunes – notre action de formateur demande une certaine exemplarité.

La formation est une activité qui intervient fondamentalement sur des personnes à travers des liens interpersonnels, des choix institutionnels et pédagogiques, des outils et des méthodes.

Elle appelle donc un positionnement individuel (éthique) et collectif (déontologie) des formateurs et des organisateurs de formation ; vis-à-vis des participants, des méthodes et de de l'organisation.



L'éthique personnelle du formateur ainsi que le code de déontologie du formateur visent tous deux à réguler les comportements afin d'assurer de bonnes relations entre les personnes.

L'ÉTHIQUE PERSONNELLE ET LA DÉONTOLOGIE :

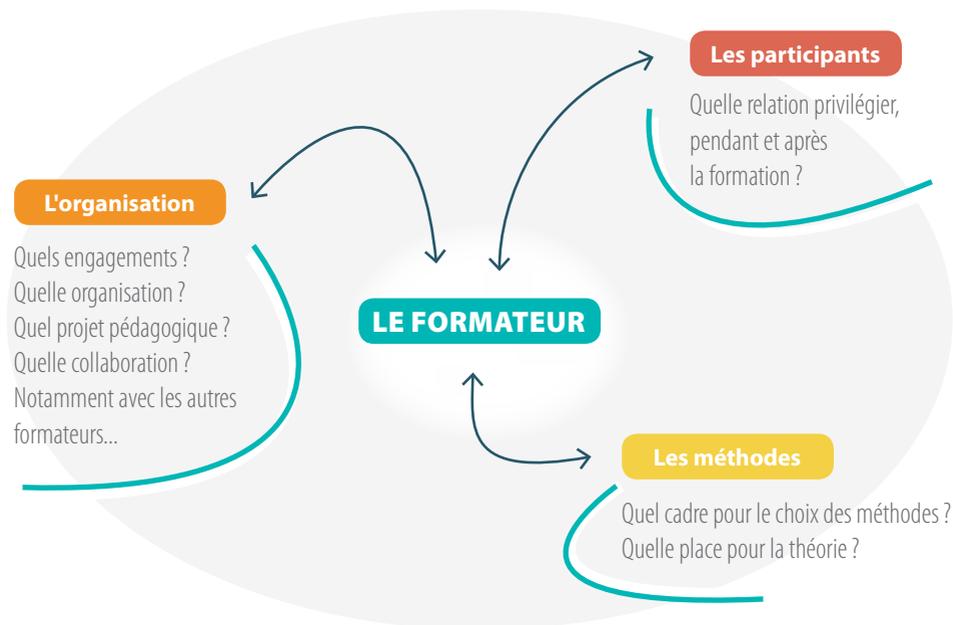
→ **L'éthique personnelle** du formateur fait appel à ses propres valeurs, c'est elle qui lui permet de développer sa capacité à prendre des décisions responsables par et pour lui-même.

→ **La déontologie** est propre à la fonction, au sein de l'organisation, et teintée de ses valeurs. C'est l'organisation qui impose des consignes et des obligations quant à la conduite de chaque membre en son sein. C'est elle qui fixe, à travers son code, ce qui est tolérable de ce qu'il ne l'est pas.

Sur le terrain, le formateur se doit de porter et représenter les valeurs de l'organisation. Dans certaines situations, il se peut que son éthique personnelle ne soit pas en totale adéquation avec la déontologie de l'organisation.



C'est néanmoins le code de déontologie de l'organisation, avant son éthique personnelle, que privilégiera le formateur en situation.



POURQUOI UN OUTIL COMMUN? POUR QUI?

Les équipes de formateurs, les responsables de formation, les formateurs en formation se posent régulièrement des questions relatives au rôle du formateur, aux relations entre formateurs et participants, aux attitudes des formateurs... Qu'elles apparaissent « à chaud » lors d'un événement en session de formation ou « à tête reposée » lors de la préparation ou de l'évaluation d'une formation, elles amènent tantôt des polémiques, tantôt des remises en question. Elles ne sont jamais simples, elles ne trouvent jamais de réponse unique.

Avides de repères pour aborder la thématique de la déontologie, les formateurs et ceux qui les encadrent se trouvent souvent démunis face à la florissante littérature sur le sujet.

Cet outil s'adresse aussi bien aux organisations de jeunesse, qu'aux associations qui proposent des formations dans le secteur de la jeunesse.

Tous les acteurs de la formation sont visés: les formateurs et coordinateurs de formation, ainsi que les responsables pédagogiques qui encadrent les formateurs.

Ces acteurs de la formation sont rassemblés autour de certaines lignes directrices dessinées par le décret OJ de 2008:

- l'éducation permanente et non-formelle;
- la pédagogie active;
- l'obligation de répondre avec un projet pédagogique.

Nous espérons que cet outil soutiendra les équipes de formateurs dans leurs réflexions et leurs actions.

FINALITÉS ET OBJECTIFS DU CODE

Finalités

-  Améliorer la qualité de la formation en augmentant la cohérence des actes des formateurs par rapport au décret.
-  Avoir une formation qui assure un cadre bienveillant, tant pour les formateurs que pour les participants.
-  Augmenter l'adhésion des formateurs au projet pédagogique de leur organisation.

Objectifs

-  Poser des valeurs communes au travers d'un code commun qui relie les formateurs du secteur jeunesse.
-  Permettre aux responsables pédagogiques d'établir une charte déontologique, en respectant les particularités de la réalité de leur organisation.
-  Permettre aux formateurs de s'approprier le cadre, leurs rôles, et leurs missions ainsi que ceux de l'organisation.
-  Permettre aux formateurs de s'interroger sur leur rôle, de se positionner et de prendre du recul.
-  Intégrer le formateur dans son rôle au sein du projet éducatif des organisations, donner du sens dans ses actions (*quel est le sens d'être formateur dans cette organisation, ou, dans le secteur de la jeunesse plus largement ?*).
-  Permettre aux responsables de soutenir les formateurs.
-  Utiliser un outil pour communiquer et formaliser ce que l'on peut attendre d'un formateur.

PARTIE 2: **CODE DE DÉONTOLOGIE DU FORMATEUR**

PRÉAMBULE

- Nous ne reprenons pas ici les éléments de la loi auxquels le formateur, au même titre que tout citoyen, est soumis.
- Nous ne reprenons pas non plus tous les éléments de déontologie propres à l'animateur qui s'appliquent a fortiori à celui qui est censé initier ces comportements en formation.
- Les « articles » du code sont larges, volontairement. Il est évident que le code doit être accompagné dans chaque organisation d'une phase d'explicitation et de construction, avec les formateurs, en fonction des différents contextes, du projet pédagogique et de la culture propre à chaque organisation.
- Ce document est un outil à faire vivre : à chaque organisation de se l'approprier et de lui donner sens. (Cfr.: Troisième partie.)

RAPPORT AUX PARTICIPANTS

Dans sa relation à l'autre, le formateur :

- connaît le cadre, l'instaure, le vit et le fait vivre ;
- tient sa juste place dans ses relations, vis-à-vis des participants ;
- cherche à établir des relations congruentes¹ et authentiques ;
- se respecte et gère ses limites ;
- reconnaît chacun des apprenants dans sa singularité, ses représentations, ses valeurs, ses stratégies d'apprentissage, ses acquis et ses projets ;
- se met au service de l'apprenant, en usant de son influence pour faire avancer ce dernier mais en n'abusant, en aucun cas, de sa position d'autorité ;
- parie sur l'éducabilité de tous en : valorisant le parcours du participant ; amenant chaque individu au maximum de ses compétences ; faisant confiance dans la possibilité de chacun d'évoluer continuellement, en fonction de ses limites ;
- permet à chacun de découvrir et d'explorer sa propre identité en sortant des clichés que le groupe ou l'individu (s') impose ;
- maintient des rapports de justice et d'équité à l'égard de tous les participants ;
- respecte et fait respecter l'intégrité morale et physique de toute personne à chaque instant. Il veille à être bienveillant, dans les moments formels et informels.

¹ « Congruence » : le terme est utilisé par le psychologue américain Carl Rogers pour désigner la relation thérapeutique qui lie le patient au thérapeute. Nous élargissons le concept en le désignant comme une marque d'authenticité, recherchée par le formateur. Il cherche à être vrai, dans ce qu'il dit et dans ce qu'il vit (ses émotions, ses attitudes). Plus le formateur est lui-même dans sa relation avec le jeune, plus ce dernier aura de chance de se développer de manière constructive, dans une relation saine. Une relation saine n'est pas une relation dénuée de conflit, elle les vit, les dépasse et maintient la relation. Le formateur dit ce qu'il vit et vit ce qu'il dit.

RAPPORT AUX MÉTHODES ET AUX SAVOIRS

Le formateur :

- se situe dans la pédagogie active ;
- place l'apprenant dans une démarche permanente d'évaluation et d'auto-évaluation ;
- place le changement au centre des apprentissages et accompagne l'apprenant dans ce processus ;
- est conscient des limites de ses propres savoirs et les reconnaît face aux apprenants ;
- est capable d'appliquer les contenus, techniques, et les attitudes qu'il transmet ;
- s'assure de la cohérence pédagogique de chaque module, par rapport à l'ensemble de la formation, ainsi que des choix pédagogiques et des contenus de référence ;
- veille à ce que le participant retire le maximum de toutes les situations de formation, en ce compris l'erreur, considérée comme faisant partie intégrante de l'apprentissage.

RAPPORT A L'ORGANISATION ET A L'EQUIPE DE FORMATEURS

Le formateur :

- connaît, intègre, représente et fait vivre le projet pédagogique de son organisation ;
- participe à faire évoluer la formation dans les lieux adéquats dans son organisation au travers des étapes de préparation, de réalisation et d'évaluation ;
- respecte ses engagements et ses responsabilités en tant que formateur ;
- respecte l'avis de tous ;
- collabore et communique positivement avec l'équipe ;
- mise sur une solidarité avec l'équipe ;
- s'assure que sa démarche soit cohérente vis-à-vis de l'équipe et du projet pédagogique ;
- s'auto-évalue régulièrement et se place dans une dynamique de formation continue ;
- cherche à établir des relations congruentes et authentiques ;
- se respecte et gère ses limites.

PARTIE 3: PROPOSITION D'ACTIVITÉS

Dans cette troisième partie, nous abordons l'utilisation sur le terrain du code de déontologie.

À cet effet, nous vous proposons :

- des pistes pour vous approprier le code,
- des activités pour aborder ces questions avec vos formateurs et enfin,
- des textes de référence pour vous soutenir dans ce travail.

QUE FAIRE AVEC CE CODE ?

Paroles de formateur

Que faire avec ce code ?

Vous avez entre les mains un code de déontologie qui se veut propre aux formateurs dans le secteur de la jeunesse.

À chaque organisation de se l'approprier en le teintant de ses propres réalités de terrain, de ses valeurs et de sa culture.

Plusieurs possibilités s'offrent à vous, dès lors, pour travailler et personnaliser cette base commune.

Certains préféreront travailler ce code en comité restreint, d'autres élargiront la réflexion à l'ensemble des formateurs.



Voici une série de questions pouvant guider votre travail :

- > Qu'est-ce que chaque article signifie pour nous ?
- > Que met-on en place lorsque ce code n'est pas respecté ?
- > Comment amène-t-on un recadrage vis-à-vis d'un formateur ?
- > Que met-on en place pour permettre au formateur de respecter ce code ? (Quels moyens de prévention ?)
- > Comment faire de ce code une priorité ou un outil pour les formateurs ?
- > Quand et comment diffuse-t-on ce code ?
- > Quelle place ce code a-t-il au sein de notre organisation ?

Des activités pour débattre



LE DÉBAT MOUVANT (ACTIF / PASSIF)

Le débat mouvant est un outil d'animation qui permet une prise de parole publique plus facile dans un groupe. Il demande aux participants de se positionner physiquement dans l'espace en fonction des différents points de vue à adopter.

Cfr. : TECHNI'KIT de RÉSONANCE – Fiche numéro 31.

<http://www.resonanceasbl.be/-Les-fiches-techniques->



LE PHOTOLANGAGE

La méthode du photolangage favorise l'expression à travers des processus associatifs. Les photos (ou images) ainsi choisies par chaque participant permettent d'échanger sur le thème.

Le point de vue peut être lié à une thématique spécifique ou, au contraire, être abstrait.



L'ANALYSE DE CAS

L'étude de cas permet d'explorer avec les participants leur capacité d'analyse des situations et de résolution de problèmes.

Le cas doit présenter :

- la situation à étudier,
- les problèmes qu'elle soulève,
- les acteurs de la situation,
- l'évènement qui est à l'origine du problème (s'il y a lieu).



LES MISES EN SITUATION

La mise en situation est une technique permettant de placer une personne ou un groupe de personnes dans un contexte visant à simuler une situation précise. Issue de la pédagogie active, la mise en situation place les participants dans une situation où ils doivent résoudre un problème. Ils sont amenés à résoudre le problème en se servant d'expériences vécues analogues et/ou en tentant de nouvelles approches ; en adoptant un autre point de vue. Chaque participant y joue son propre rôle; il y réagit plus avec ce qu'il est. Le groupe se structure selon les prises d'initiative de chacun.



LES JEUX DE RÔLES

Un jeu de rôles est proche de la mise en situation à la différence près que les participants reçoivent une définition des caractéristiques de leur rôle. Le jeu permet d'expérimenter des situations inconnues, de prendre du recul par rapport à certains événements et de comprendre le point de vue des acteurs et des autres.

Son objectif est de permettre aux participants de s'impliquer dans des situations fictives ou réelles pour qu'ils puissent utiliser leurs connaissances et représentations et les faire évoluer au cours de la formation.

Cfr. : le thème du Zoom 58: Mise en situation et jeux de rôle: la même recette? (pages 7 à 14).

<http://www.resonanceasbl.be/IMG/pdf/Z58.pdf>

La technique des chaises parlantes est un exemple de jeux de rôle qui permet aux participants d'analyser une situation donnée en se mettant à la place, physiquement, des protagonistes qui y sont impliqués pour envisager différents points de vue.

Cfr. : TECHNI'KIT, fiche 34.

<http://www.resonanceasbl.be/-Les-fiches-techniques->



LE FRASBEE

L'objectif de l'exercice est d'être capable de se positionner face à une affirmation « choc ».

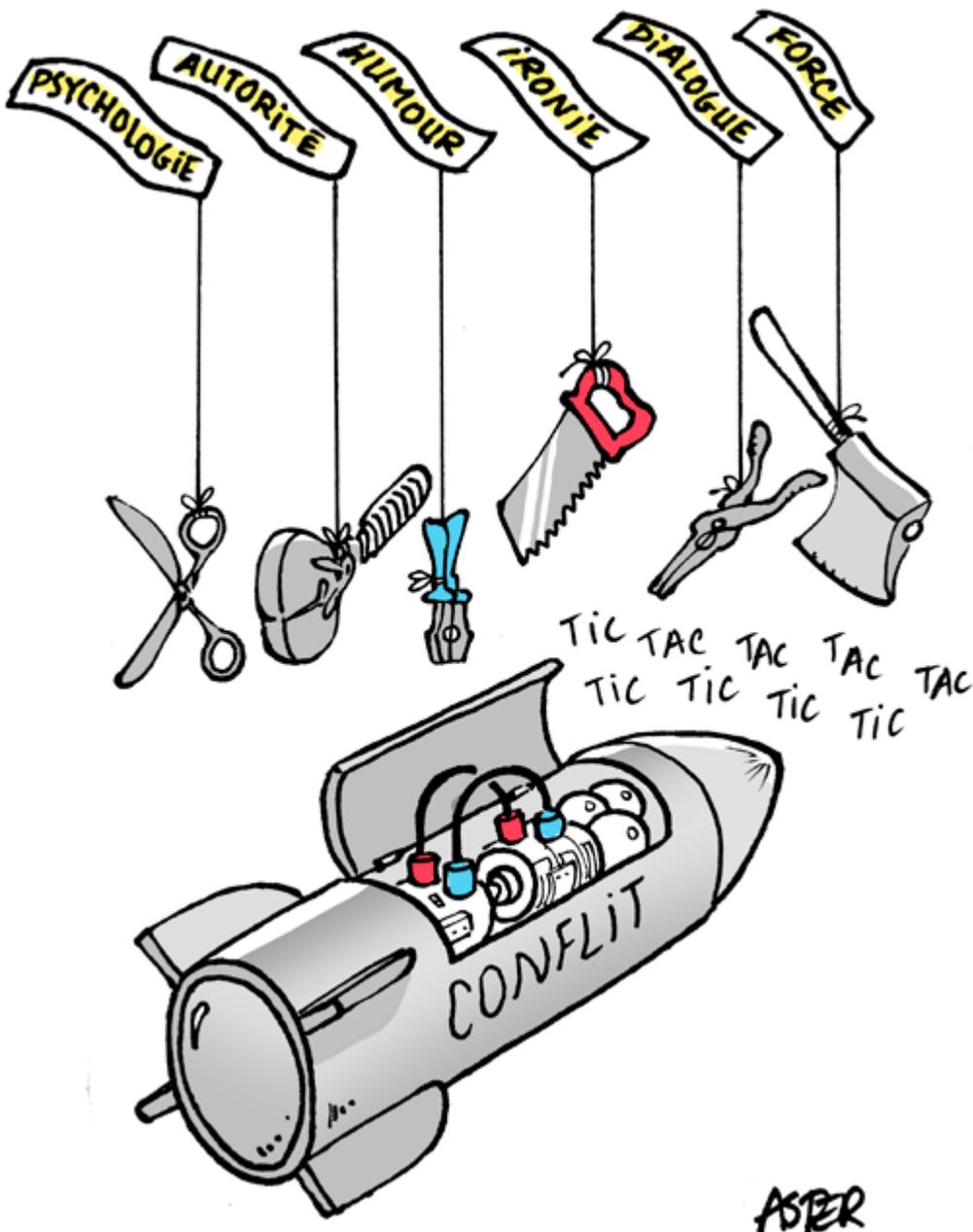
À travers des affirmations, des expressions fortes, le participant est amené à prendre position en suivant la proposition de l'affirmation proposée ou, au contraire, à prendre le contre-pied.

Ex: Avec ses participants, le formateur n'est un exemple que lorsqu'il est en situation de formation.

EX: En formation, je ne peux jamais boire d'alcool.

EX: On part du principe que le formateur est d'abord un transmetteur de savoir.

Les phrases proposées suscitent le débat et permettent la multiplicité des points de vue. Des petits mots comme « toujours », « parfois », « en partie »... sont là pour semer le doute et introduire de la nuance. On évitera les réponses toutes faites et les jugements, et on privilégiera l'échange d'arguments pertinents.



Par exemple :

- 
- > Que dois-je faire si un de mes formateurs entretient des « relations » avec une participante ?
 - > Si j'impose d'être présent au petit déjeuner, dois-je l'être aussi ?
 - > Si tous les participants se moquent d'un autre participant dans une situation où il est particulièrement ridicule, puis-je rire aussi ?
 - > Si un participant peine plus que les autres à comprendre et / ou à développer les compétences attendues, quelle attitude dois-je adopter en tant que formateur ?
 - > Suis-je censé maîtriser les modules de mes collègues aussi bien que les miens ?
 - > On demande aux participants d'être à l'heure à tous les modules. Le mien a tendance à déborder et je n'arrive pas à freiner l'enthousiasme de mes participants. Est-ce grave ?
 - > Au milieu d'une semaine de formation intensive, je prends la liberté de m'éclipser deux heures pour aller faire une sieste. Le reste de l'équipe de formateurs gère.
 - > Au moment bar, suis-je encore formateur ?
 - > Le formateur peut-il se permettre de faire de l'humour quant à la couleur de peau d'un participant ?
 - > Dois-je être disponible à tout moment ?
 - > En tant que formateur, suis-je porteur de valeurs et si oui, lesquelles ?
 - > Pour moi, formateur, l'évaluation est un moment pendant lequel je peux pointer toutes les lacunes du participant.
 - > Dois-je amener tout le monde au même niveau de compétence ?
 - > Tous les participants sont-ils égaux ?
 - > Je pars du principe que l'on peut rire de tout avec tout le monde. Rire de l'homosexualité d'un participant et en faire un running gag me paraît donc tout naturel.
 - > ...



Des balises pour animer un débat de valeurs²:



Attitudes à privilégier :

- > Préparer le groupe à ce type de débat, choisir un moment opportun.
- > Prévoir des conditions matérielles qui se prêtent à la discussion et aux échanges de point de vue.
- > Préciser les objectifs de module : savoir où l'on va.
- > Fixer les règles du débat et s'y tenir = mettre en place un cadre structurant.
- > Veiller à la cohérence entre animateurs du débat s'ils sont plusieurs.
- > Partir d'expériences, ou de cas concrets, pour relancer le débat.
- > Recentrer avec les valeurs de l'organisation : le projet pédagogique par exemple peut constituer une base de réflexion ou un texte qui confronte et aide à la prise de décision (« Manipulation bienveillante »).
- > Travailler la dynamique de groupe pour éviter les conflits.
- > Adopter une position bienveillante (adapter son humour, adapter le rythme de la formation, soutenir).
- > Distribuer la parole et recadrer si nécessaire.
- > Accepter la remise en cause de la méthode, entendre la personne réticente.
- > Prévoir des techniques précises pour structurer les débats.
- > Prévoir des temps d'évaluation, d'expression.
- > Reformuler, chercher à comprendre le point de vue de l'autre.
- > Distinguer son propre point de vue de celui de son organisation.



Attitudes à éviter :

- > Orienter le débat.
- > Donner son avis personnel, d'emblée (risque d'influencer); par contre la position de l'organisation peut être affirmée.
- > Imposer la « bonne » réponse.
- > inonder les débats de sa propre expérience.
- > Laisser le débat s'enliser dans la digression.
- > Partir avec une idée de débat sans méthodes et sans objectifs.
- > Partir en se disant que c'est acquis.
- > Improviser le débat « à chaud » (suite à un incident) car l'émotionnel prend alors beaucoup de place.

LES TEXTES DE RÉFÉRENCE



Les textes fondateurs :

- Les textes au Moniteur Belge
<http://www.droitbelge.be/aumoniteur.asp>
- Le décret OJ du 14 novembre 2008
http://www.conseildelajeunesse.be/wp-content/uploads/2012/11/Decret_Coordonn%C3%A9_Conseil_Jeunesse-2013.pdf
- le décret OJ, présenté par le CJC dans le dossier du CORRESPONDANCE septembre/octobre 2009.
http://www.cjc.be/IMG/pdf/CRSP115_DOSS_LV_ECRAN.pdf
- Charte de déontologie de l'animateur en Ecole de devoirs éditée par l'ONE
<http://www.ceddbxl.be/spip.php?article65>



Des sources 'made in' RÉSONANCE

- Le Cahier pédagogique : ANCRAGE – Balises pour la formation en Organisation de jeunesse.
- LE COFFRE À OUTIL DU FORMATEUR:
Livret 1 : Focus sur le formateur.
- TECHNIKIT : des techniques de formations à monter soi-même.
<http://www.resonanceasbl.be/-Les-fiches-techniques->



Des références qui ont aidé au travail de préparation:

- Code de déontologie du métier de formateur et de formatrice.
Texte élaboré par les étudiantes et étudiants dans le cadre des cours de Philippe Meirieu au sein du Master 2 «Métiers de la Formation» de l'Université LUMIERE - Lyon2 en novembre 2012
http://www.meirieu.com/OUTILSDEFORMATION/code_deontologie_M2_ISPEF.pdf
- Prairat, E. (2005) De la déontologie enseignante. Paris: PUF.
- Philippe Meirieu: éduquer, un métier impossible ou éthique et pédagogie: Conférence prononcée à Montréal le mercredi 27 mai 1992, dans le cadre du congrès Collèges célébrations: disponible en ligne:
www.cvm.qc.ca/aqpc/AQPC%201987-2007/.../Meirieu,%20Philippe.pdf
- Raynal, F., Rieunier, A., (2010) Pédagogie, dictionnaire des concepts clés. Paris: ESF éditeur.

- Rogers, C. ; (1976), Liberté pour apprendre ?, Paris: Bordas
- Meirieu, Ph. ; (1991), Le choix d'éduquer. Paris: ESF éditeur.



Des ressources bibliographiques pour aller plus loin :

- Longhi ; G. (1998) .Pour une déontologie de l'enseignant. Paris: ESF éditeur.
- Martin, J-P, Savary E., (2013). Formateurs d'adultes : Se professionnaliser, exercer au quotidien. Lyon: Chronique Sociale.
- Mucchielli, R., (2012). Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes. Paris: ESF éditeur.
- Lemaire, M., (2005). Du formateur à l'Andragogue: vers la réussite partagée Formateur-Apprenant. Lyons: Chronique Sociale.
- Le petit guide du jeune enseignant, édité par le Ministère de la Communauté Française : www.enseignement.be/download.php?do_id=1352
- Article d'opinion de La Libre Belgique, publié le 08 novembre 2010, publié sur le site: <http://www.lalibre.be/debats/opinions/un-code-de-deontologie-51b8c7c7e4b0de6db9be6719>



Pour aller encore plus loin :

- Morin Edgar. (2000) Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur, Paris: Le Seuil.



Rue de la Charité 43 - 1210 Bruxelles
www.resonanceasbl.be



THEMA FOR

Le groupe de travail était constitué de :

Arc-en-ciel, Jeunesse et Santé, l'asbl JEC, Le Patro, Les Gîtes d'étapes, Les Guides Catholiques de Belgique, Les Scouts, Les Stations Plein Air.

