

Formations professionnelles transformatives – former pour accompagner le processus « compréhension-assimilation-application »

Pour augmenter de manière significative et durable des compétences professionnelles, la Chaire UNESCO prône une approche de formation-action qui combine des moments de formation « classique » en atelier, des phases d'application, du tutorat (« coaching ») à distance et des échanges entre les apprenant-e-s pour partager leurs questions, difficultés et expériences. Ce processus peut prendre la forme suivante (à titre d'illustration) :

1^{ère} étape : Diagnostic participative des besoins en renforcement des compétences. Une démarche évaluative collective permettra d'identifier les points sur lesquelles les acteurs locaux souhaiteraient des appuis. L'analyse de ces éléments permettra de faire ressortir ceux qui pourront être satisfaits par une démarche de formation-action (d'autres demanderont éventuellement l'externalisation de certaines tâches à des consultant-e-s ou prestataires externes ou d'autres types de solutions).

2^e étape : Constitution d'une équipe de formation mixte (national/international) afin de créer des synergies entre différents types de compétences, ainsi qu'entre la connaissance fine du contexte et le regard extérieur, nourri d'expériences d'autres horizons. Préparation d'un atelier de démarrage du processus de formation-action, sur la base des éléments identifiés lors de la première étape.

3^e étape : Atelier de formation (15 personnes maximum) de plusieurs jours. Sur la base d'une approche interactive, les apports théoriques, méthodologiques et conceptuels ainsi que d'outils, seront entrecoupés de séances d'application à travers des « cas » qui correspondent aux thématiques de travail des participant-e-s (leur thématiques et contextes de travail réels). L'atelier se terminera par un plan d'action individuel pour chaque participant-e qui recensera les prévisions d'application des acquis de la formation pour les semaines et mois suivants et les résultats escomptés de ces applications.

4^e étape : Application des acquis de la formation pendant quelques mois, accompagnée d'outils de réflexivité et d'appui à distance :

- a) Mise en place d'un forum en ligne (ou d'un autre outil similaire) pour permettre à tous les participant-e-s d'échanger leurs questions, leurs expériences intéressantes, les difficultés qu'ils/elles rencontrent et les solutions expérimentées. Les formateurs/-trices participent à ces échanges et en assure la modération.
- b) Proposition de tutorat individuel (ou en petits groupes) par des séances skype ou des échanges mail entre un-e (ou plusieurs) apprenant-e-s et un-e formateur/-trice, en fonction des besoins de chaque individu.

5^e étape : Atelier de formation et de capitalisation : restitutions des bilans individuels (ou en petits groupes) de l'application des plans d'action. Si besoin : apports théoriques, méthodologiques conceptuels et d'outils complémentaires. Evaluation participative des acquis du processus de formation et des besoins restants. Capitalisation de certains acquis clé sous forme de fiches outils diffusables.

Eventuellement les étapes 4 et 5 peuvent être répétées concernant les besoins qui ne sont pas satisfaits par le premier cycle du processus. En tous les cas, l'outil d'échange entre les participant-e-s au processus (forum ou autre) peut continuer à fonctionner pour prolonger ce réflexe de partage formatif, la modération pouvant être assurée par un-e des participant-e-s.