

Formation AF – ZIGUINCHOR – 11 au 16 juillet 2016

BILAN DE SYNTHESE

SENTIMENT GENERAL

L'équipe des formateurs EGUEDI est globalement satisfaite d'avoir réussi à mettre en place sur un temps très court une formation nouvelle et ambitieuse, s'adressant à des animateurs de formation motivés, intéressés et demandeurs.

Pour une première c'est plutôt encourageant : l'équipe des AF se constitue, mais de là à être autonomes et formateurs....la route est encore longue !

1. L'ORGANISATION MATERIELLE

1.1. Lieux

*Pour travailler : la petite salle du conseil général (sans ventilo), avec tout le matériel adéquat. Globalement, de bonnes conditions, même si nous avons manqué d'un petit coin bureau pour que ce soit parfait !

*Hébergement :

Stagiaires et formateurs logés au même endroit, Le Perroquet, où l'accueil a été parfait.

A midi, repas pris en commun et avec Vianney dans un restaurant proche, avec retards et sans jus de fruits ! Diners au Perroquet, bien agréable avec sa terrasse, et petit déjeuners royaux face au fleuve.

1.2. Durée et horaires de la formation

5 jours 1/2 de 8h30 à 17h30, une séance à 18H et bilans individuels samedi matin 8h-10h. Malgré les difficultés au début, les horaires ont été respectés par les stagiaires.

5 jours c'est court, très court ! Un jour de plus aurait été bien utile, notamment pour réajuster la formation perfectionnement, qui a empiété sur la formation AF, et pour permettre de compléter l'apport théorique par des applications pratiques.

Surtout, un jour complet de repos entre les 2 formations aurait été le bienvenu ! Pour nous, comme pour les animateurs.

2. LA FORMATION

2.1. Préparation par plusieurs rencontres de travail, dont deux weekends très denses en France. Côté AF, une réunion pour fixer les sorties mais pas beaucoup de préparation...

2.2. Journée d'accueil : 9h, début de la formation : il n'y avait que les 3 formatrices, arrivées à 8h30, 2 AF..., personne de l'IRCOD et de l'OTC, et la salle à nettoyer ! 10h30 démarrage, enfin ! (Il paraîtrait qu'au Sénégal les réunions et autres séminaires ne débutent jamais avant 10h...).

2.3. Les contenus : (*emploi du temps détaillé joint en annexe*)

Nous avons respecté le fil rouge et le **planning** établis lors des préparations :

*7 demi-journées pour apprendre à concevoir une formation : analyser une demande, fixer des objectifs, construire des contenus, choisir des méthodes et supports appropriés, organisation pratique, évaluer les acquis et la formation

*1 demi-journée sur l'accueil (entretiens individuels et attentes)

*1 demi-journée sur l'organisation de la formation perfectionnement

*1 demi-journée à l'Alliance Française pour aller chercher de la connaissance (livre, site, média, personne ressource, etc.), chacun dans son domaine de prédilection

S'y sont ajoutées une séance informelle sur l'architecture coloniale et une séance sur la recherche de sites internet efficaces.

Les points importants :

*la demi-journée à l'Alliance Française : les AF ont l'habitude d'amener leurs clients à l'Alliance, mais ne sont jamais allés à la bibliothèque. Ce fut un moment essentiel, intense et rempli d'émotions, aussi bien pour nous qui les voyions chercher, demander à la responsable, prendre des notes... que pour eux, qui ont compris la nécessité de faire des recherches, et de s'approprier les contenus, même si la demande de modules tout faits reste forte (petite pépite : Abdou découvrant son papa sur une photo dans un livre !).

Une journée entière aurait été nécessaire !

*La demi-journée pour construire un contenu de formation a montré la difficulté de passer de la posture de guide à celle de formateur, mais après recadrage, exercice compris et présenté par un binôme.

*L'équipe d'AF a construit une grille d'évaluation qui sera utilisée pendant la formation perfectionnement, pour l'observation (pendant les sorties) et le bilan des acquis pour les guides.

*Prolongement de la formation : les AF ont animé 3 séances pendant la formation perfectionnement, dans leur domaine de prédilection.

Points faibles :

*Apports théoriques et méthodologiques : les AF ont apprécié la recherche de simplicité, les schémas, les exemples pour illustrer la théorie. Mais peut-être y a-t-il eu trop de détails théoriques dont l'efficacité sur le terrain n'était pas évidente, et la méthodologie a-t-elle pris trop de place, au détriment d'applications concrètes et développées à fond, ou d'animations de séquences par les AF. Equilibre à repenser, par exemple en réservant les après-midi à une mise en pratique, sur le modèle de ce qu'on appelle un « travail tutoré sur projet ».

*Nous avons donné aux AF des domaines à travailler en amont autour des connaissances locales (!), et nous-mêmes avons fait un travail de recherche thématique (fiche ressources, topo de présentation, conception d'un mini-dossier documentaire) : mais sans plage réservée à cette mise en commun, ces recherches n'ont pu être exploitées, surtout par manque de temps, mais on rejoint le point précédent : peut-être fallait-il moins s'enfermer dans la méthodologie...

*La présentation de la session de perfectionnement est intervenue trop tardivement et trop structurée : cela explique peut-être ce qui a été dit ensuite sur la passivité des AF pendant la formation perf.

2.4. Pédagogie

Nous sommes restées sur notre objectif de départ qui était de former une équipe. La formation était donc centrée sur l'équipe et non individuelle, et le travail essentiellement collectif.

Nous avons insisté sur la complémentarité de leurs domaines de connaissances et la nécessité de les mutualiser, et de développer des savoir-faire et savoir-être en équipe. Les AF ont progressé sur ce point et commencé à passer de la simple addition de connaissances à une réelle mise en commun de leurs savoirs ; une très bonne ambiance s'est instaurée, avec des stagiaires qui ont fait valoir leur envie de se projeter, de se dépasser et d'avancer ensemble, bref de former une équipe opérationnelle.

Un apport théorique débutait les séances, suivi d'exemples ou de recherches sur une future formation fictive. Enfin, elles se terminaient par une mise en application dans la formation perf qui allait suivre.

2.5. Attestation de présence et d'assiduité

4 attestations ont été délivrées pour cette session, le 5^{ème} stagiaire n'ayant participé qu'une journée.

2.6. Bilan

Les AF sont satisfaits de cette formation qui leur a permis de faire des liens avec ce qu'ils avaient fait l'année dernière en doublette avec nous et qu'ils n'avaient pas toujours compris.

La conception d'une formation a été travaillée dans ses grandes lignes et comprise, maintenant il s'agit d'y insérer des contenus précis... ce qui demandera du temps et encore une formation.

➔ *EGUEDI s'engage à revenir continuer cette formation de formateurs et/ou à préparer avec l'équipe une future formation. Une sorte de coaching demandée par tous !*

Plusieurs éléments de réussite :

*constitution d'une équipe. La notion d'équipe est fondamentale : nous n'avons pas formé 4 formateurs, mais une équipe d'animateurs qui se complètent. A leurs dires l'équipe se constitue depuis l'année dernière, et nous avons pu constater qu'elle était en évolution ; ils ont encore du chemin à faire mais ils en sont conscients.

*envie de mettre en œuvre les acquis de manière concrète Une proposition de démarrer par des modules de formation de 2 ou 3 jours, pourrait répondre à leur envie d'essayer et être mis en œuvre plus facilement qu'une formation de 3 semaines,

*conscience des faiblesses, et volonté de travailler. Nous laissons 4 AF motivés qui ont mesuré l'ampleur de la tâche, et ont pu encore le constater pendant le stage de perfectionnement, mais qui ne se laissent pas : ils savent que ce ne sera pas facile.

Travailler seuls entre eux n'est pas évident, surtout s'il n'y a pas de gain ; ils ont une pression sociale qui les éloigne de cet objectif, sauf s'il y avait une possibilité de gagner de l'argent en étant formateur.

L'intervention des AF dans la formation perfectionnement qui suivait n'était pas facile pour eux. La priorité concernait les guides et non l'équipe d'animateurs... De plus, cette formation était déjà bien organisée par EGUEDI, et ne laissait que peu de place aux animateurs dans cette construction. C'est pourquoi nous aurions préféré qu'ils interviennent dans une formation initiale. Enfin l'accueil imprévu de nouveaux stagiaires a compliqué l'approche pour eux et pour nous.

Nous avons eu du mal à réajuster en cours de formation mais les AF ne semblent pas l'avoir mal vécu et ont réussi à se faire reconnaître comme personnes ressources.

3. LES INTERVENANTS

3.1. Les stagiaires

Sans surprise, car nous l'avions évoqué en 2015, 1 des 5 AF prévus n'a pas participé à la formation.

Travailler avec 4 AF a été très confortable et nous avons essayé de répondre à leurs attentes : motivés et disponibles, curieux et désireux d'apprendre, ils ont travaillé très sérieusement toute la semaine.

Une équipe s'est peu à peu constituée et la répartition des rôles semble en bonne voie.

3.2. Les formateurs

Une équipe efficace de 3 formatrices, présentes de façon quasiment permanente lors des interventions, ce qui a facilité l'enchaînement et la coordination des séances, et le maintien du fil conducteur ; elles se sont réparties le travail et l'animation des séquences et sont prêtes à recommencer l'expérience pour peaufiner la formule.

Manque de temps avant, pour approfondir la préparation, mieux coordonner les contenus, introduire davantage de pratique et laisser aux AF des éléments déjà construits dont ils sont demandeurs.

3.3. **Les partenaires locaux**

C'était déjà un exploit d'arriver à réaliser ces deux sessions de formation : AF et Perf en 2016

Bien que le projet IRCOD soit terminé, son représentant était très présent.

L'OTC était plus discret que lors de notre première intervention en 2014, ce qui correspond à la situation actuelle, plus personne n'est présent pour faire tourner l'office et ses activités...

4. **LE BILAN FINANCIER**

Budget d'environ 30000 CFA soit 45 euros (repas du soir à la charge des formateurs). Coût tout à fait convenable, après réajustement des frais EGUEDI/IRCOD, pour une formation peu onéreuse : pas de sorties de terrain et peu de matériel.

5. **REMARQUES DIVERSES**

Il faudrait prendre le temps de réfléchir sur ce type de formation pour la **faire évoluer** vers plus de pratique et de supports concrets pour les stagiaires, afin de les accompagner dans la construction de leur propres contenus.

Des **propositions** pour les formations futures :

*un module autour des TIC : comment chercher sur internet, comment rédiger un mail, ne serait pas inutile, quelle que soit la formation (AF ou GA ou Perf)

- 1 formation initiale de guides avec l'appui d'EGUEDI surtout dans la préparation donc AVANT puis coaching pendant
- 1 suivi et une aide pour les guides 2014/ 2015 /2016
- 1 formation en **langues étrangères** (anglais ou espagnol), formule stage intensif avec l'Alliance, serait-elle envisageable ?

Synthèse rédigée par Colette Odinet le 22/08/2016