

Sentiment général

- *Formation globalement réussie, bien qu'écourtée, conforme aux attentes des partenaires, des formateurs, des stagiaires... et aux objectifs d'EGUEDI !*
- *Les interrogations du départ ont vite été dissipées par l'excellente organisation rencontrée sur place, renforcée par l'efficacité et le dévouement d'un homme en particulier, Modou DIOUF, Directeur de l'OT.*
- *Eguedi a su trouver sa place dans ce dispositif tripartite (avec l'IRCOD et l'Office de Tourisme de Casamance), avec le sentiment de retrouver ses racines.*
- *Un retour en 2015 paraît tout-à-fait envisageable pour EGUEDI et souhaité par le pays d'accueil...*

1. L'ORGANISATION MATERIELLE

1.1. Lieux

- Pour la formation, des locaux ont été mis à notre disposition à l'OT de Ziguinchor :
 - ✓ un amphi, vaste et climatisé, malheureusement pourvu d'une mauvaise acoustique, ce qui a gêné quelques formateurs. Bureaux pour les formateurs, paperboard et vidéoprojecteur à volonté. Mais Wifi aléatoire en saison des pluies...
 - ✓ une petite salle annexe avec ventilateurs, davantage utilisée pour le travail en groupe et celui des formateurs.
 - ✓ une cour attenante avec arbre et auvent.
- Pour l'hébergement distant d'environ 2 kilomètres :
 - ✓ 2 navettes assuraient le trajet entre le campement et l'OT, matin et soir, limitant ainsi les absences et les retards.
 - ✓ chambres ventilées avec moustiquaires mais un peu exiguës.
 - ✓ stagiaires et formateurs étaient logés/nourris au même endroit.

Inconvénient de cette formule : pas d'isolement possible, les formateurs sont sur la brèche en permanence, du matin au soir, ce qui est très fatigant au fil des jours. Un petit coin isolé « formateurs », pour leur travail personnel et les réunions, a manqué. Dans l'éventualité d'une prochaine formation, il faudrait trouver une meilleure solution.

- Pour les déjeuners pris aussi en commun, la nourriture était bonne, quoique peu variée, et les jus de fruits étaient excellents. Mais problème d'horaires des cuisinières qui nous ont obligés souvent à démarrer plus tard les séquences de l'après-midi.
Logistique, sans faille ou presque. Mais 24/24h avec les stagiaires est vraiment trop pesant, nécessité d'une vraie coupure soit à midi, soit le soir.

1.2. Durée de la formation

23 jours sur place (surplus financier et de temps pour les formateurs) et pourtant formation écourtée (14 jours au lieu de 21) due à des contraintes locales de derniers moments.

Cela a pour conséquence :

- journées trop denses et temps de récupération réduits,
- difficultés pour s'organiser et faire les interventions prévues,
- frustration pour les stagiaires comme pour les formateurs,
- difficultés d'intégration pour certains stagiaires qui ont besoin de temps pour être à l'aise et prendre leur place dans le groupe,
- dernière conséquence non négligeable, temps très court pour créer une ambiance conviviale, un climat de confiance et que les guides puissent tisser un réseau professionnel solidaire entre eux.

Certes les mini sorties de terrain et les « heures supplémentaires » dues au fait d'avoir « sous la main » les stagiaires en permanence ont permis de compenser partiellement.

Cela confirme une fois de plus que les 3 semaines préconisées sont vraiment nécessaires pour l'efficacité d'une formation.

1.3. Horaires

De 8h30 à 12h45, 3 interventions.

De 14h à 16h45, 2 interventions. Horaires à peu près respectés.

Entre la journée de formation, les réunions pour débriefer la journée ou préparer le lendemain, tous les formateurs ont ressenti un manque de temps libre et de pauses.

1.4. Inscriptions

Ce sont conjointement l'OT et l'IRCOD qui s'en sont occupés, très bonne surprise concernant la diversité du groupe, en conformité avec les attentes d'EGUEDI.

Beaucoup de demandes pour seulement 20 places. 3 désistements de dernière minute ont vite été remplacés.

2. LA FORMATION

2.1. La journée d'accueil et de présentation

Pas de cérémonie officielle, démarrage donc plus rapide.

Bon déroulement des jeux de prise de contacts, apéritif français très apprécié, après-midi consacrée à la présentation de la formation et des formateurs.

Premiers échanges, la journée semble avoir été appréciée par tous même si certains points restent à améliorer, entre autres l'échange avec les stagiaires à leur arrivée (fiche déjà remplie).

2.2. Les Modules

- **Nombre d'interventions :**

- * Accompagnement de groupes et respect de l'environnement : **11**
- * Expression, prise de parole devant un groupe : **10**
- * Connaissances locales : **13** (Histoire : 1, géographie : 2, faune : 1, flore : 3, ethnies : 2, religions : 2, artisanat : 2)
- * Prévention, Hygiène, Premiers Secours : **6**
- * Cartographie, orientation : **5**
- * Introduction (définitions) : **1,5**
- * Législation (intervention faite par l'Inspecteur Général du Tourisme à la demande d'EGUEDI) : **1**
- * Débriefings des sorties terrain : **2**
- * **2** sorties journée et **2** mini-sorties à pied (histoire, artisanat, architecture).

- **Module « Accompagnement de groupes »**

Pas de souci particulier pour ce module, conduit selon une dynamique éprouvée, mais toujours éprouvante !

Concret par ses mises en situation propices aux questions-réponses, et dont l'utilité n'est plus à démontrer...même si les stagiaires n'en ont pas toujours conscience.

De nouvelles fiches synthèse ont été élaborées sur place et remises aux stagiaires, en particulier concernant la logistique.

- **Module « Français »**

Le niveau de langue des stagiaires, tant sur le plan du vocabulaire que de la syntaxe, était très correct. Seulement quelques problèmes d'élocution (débit trop rapide ou intonation inappropriée) pour quelques-uns, accentués par la mauvaise acoustique du lieu et l'importance du groupe.

Ce bon niveau a permis de privilégier la prise de parole et l'expression, avec en point de mire le « savoir communiquer ». Bonne implication des stagiaires et travail efficace.

Seul bémol, vu le nombre, il a fallu sacrifier le côté ludique des exercices.

Pour clore le module, un document de transversalité intitulé « mangroves et bolongs » a été proposé aux stagiaires. Document laissé à chacun et remis à l'OT.

L'élaboration d'un tel document pourrait être prévue dès le début d'une formation et favoriser un travail commun entre plusieurs modules.

Suggestion d'une nouvelle appellation du module : « expression et communication ».

- **Module « connaissances locales »,**

De par son caractère composite et disparate, éclaté entre 6 formateurs, il a manqué de cohérence et de transversalité.

Ce module aurait nécessité des interventions supplémentaires notamment sur la nature (environnement, flore, faune), point phare de la Casamance, et sur lequel l'attente était assez forte et exigeante, au vu de la pertinence des questions.

D'autres interventions sur les sites et le patrimoine, l'histoire, la médecine traditionnelle, l'interculturel, le tourisme durable... n'auraient pas été inutiles.

Il a été décidé, par manque de temps, de s'attacher davantage aux méthodes de travail (plan de présentation, tri des informations) qu'à l'apport de connaissances.

- Module cartographie/orientation

C'est un module difficile à mettre en application. Disposant de peu de cartes ou plans suffisamment précis, les formateurs ont donc surtout insisté sur le concret : lire une carte, construire un itinéraire, faire un plan.

L'apprentissage de l'utilisation de la boussole nécessiterait plus de temps.

Et sans doute faut-il proscrire trop de théorie dans ce module (méridiens...), pour les mêmes raisons.

- Module Prévention, Premiers Secours

Ce module nécessiterait davantage de temps, notamment les premiers secours, pour mettre des cas concrets en pratique.

Peut-être faudrait-il aussi plus de visuels dans la présentation de ce module.

2.3. Les sorties terrain

Deux grandes sorties organisées les samedis et selon un schéma éprouvé, avec logistique fournie (bus de 30 places, repas offerts).

Certes, ce bus constitue un gros avantage pour les déplacements lointains, mais il empêche la répartition en plusieurs groupes.

30 personnes à conduire est un exercice difficile pour de nombreux stagiaires, ce qui induit très vite manque d'implication et dissipation de l'ensemble des acteurs (stagiaires et formateurs !).

- La 1^{ère} sortie : église/architecture à Ziguinchor, village bainouk de Brin, rizières, cases à étages de Niambalan, potière d'Edoungou, transformation de la noix de cajou à Senghalène, Musée Djivente et Maison Royale à Oussouye.
Sortie très riche en rencontres et découvertes, mais trop dense et ... épuisante ; les temps d'intervention des guides ont dû être réduits.
- La 2^{ème} sortie à Coubalan a été bien moins intense (randonnée le matin et « surprise » l'après-midi). Cette surprise, occasionnant quelques incidents dus au respect des horaires, a été vécue difficilement mais a constitué un véritable cas d'école (autant pour les formateurs que pour les stagiaires).
- Pour chaque sortie, un formateur observait le guide intervenant puis faisait ensuite avec lui le débriefing. Une grille d'observations a été proposée, document à peaufiner et conserver. Un ou deux stagiaires guides pourraient à l'avenir aussi jouer ce rôle d' « observateur ».
- En plus de ces 2 grandes sorties, 2 mini-sorties en ville ont été proposées en fin de journée et en demi-groupe : Alliance Française et Centre d'Artisanat. Elles ont eu l'intérêt de traiter d'autres points non étudiés en salle ou d'approfondir un thème, avec débriefing dans la foulée. Elles ont eu aussi le mérite de compenser le manque de temps dont il a été fait état lors de cette formation, en s'appuyant sur des cas très concrets. Ces mini-sorties peuvent grandement faciliter la transversalité et sont à multiplier.

2.4. Pédagogie

- Bon fonctionnement des travaux en groupes, ce qui a permis à chacun de s'exprimer. L'oral, de manière générale, a été privilégié. Mais pas toujours possible de permettre à chacun de s'exprimer devant le groupe.
- Adhésion des stagiaires aux méthodes actives proposées et implication totale. Cela a permis des échanges entre eux et réduit les tensions ou rivalités du début du stage.
- Documents de synthèse et de travail laissés aux stagiaires, mais pas l'intégralité du module.
- Favoriser davantage le vidéoprojecteur et le visuel en général (tableaux, dessins...), et les exercices pratiques, quel que soit le module.
- Savoir faire des choix, car il est impossible de tout dire ou tout faire. D'où la nécessité de partir des demandes exprimées et, pour chaque formateur, d'adapter ses contenus. Un travail personnel est bien sûr nécessaire en amont.
- A noter l'importance des temps de pause. Ils permettent les échanges et le partage des expériences, de continuer les débats lancés en cours. Ils donnent aussi l'occasion aux guides d'apprendre à se connaître et éventuellement à terme, de former un réseau solidaire.

2.5. Attestation de présence et d'assiduité

21 stagiaires ; Aristide, malade, nous a quitté le troisième jour.

Assiduité, motivation et ponctualité excellentes. Les 20 participants ont eu l'attestation de présence intégrale malgré une ou deux absences, car EGUEDI est bien conscient des efforts demandés à chacun.

3. LES INTERVENANTS

3.1. Les stagiaires

- Groupe de 20 stagiaires (21 sur les 3 premiers jours), stable sur la durée. Groupe très riche : guides expérimentés et novices, aux différents parcours, de 19 à 54 ans, de différentes régions et origines (manquait cependant la région de Kolda), de statuts variés (local, national...), mixte (une femme !). Très agréable de travailler avec eux.
- Ils se sont montrés participatifs, enthousiastes, sérieux, très réceptifs et soucieux d'acquérir de nouvelles compétences (beaucoup d'attentes de leur part). De nombreux et croissants échanges entre eux au fil des jours.
- Quelques-uns ont rencontré des difficultés mais ont été soutenus et aidés par le reste du groupe. Le fait de ne pas savoir écrire ne doit en aucun cas interdire la formation.
- Groupe en constant progrès, même s'il est à noter la difficulté pour eux d'aller chercher l'information ou la connaissance chez autrui.
- 2 ou 3 stagiaires pourraient, s'ils le souhaitent, « basculer » côté formateurs, en doublette, sur une prochaine session.

3.2. Les formateurs

- 5 anciens, 2 nouveaux. L'équipe, complémentaire, a bien fonctionné dans l'ensemble, notamment dans les doublettes (français, PPS, flore).
- Il est toujours utile d'assister à d'autres séquences : pour prendre et donner des idées, éviter de reproduire certaines erreurs, et faciliter la transversalité.

- Certains ont été mal à l'aise, ou ont eu du mal à se faire entendre, étant donné la configuration de la salle. La question de leur formation, notamment pour ceux qui n'ont pas l'habitude de s'exprimer en public, est toujours d'actualité. Celle-ci pourrait aussi avoir pour objectif de dynamiser les approches pédagogiques, créer des passerelles entre les modules, etc.
- Le débriefing de fin de journée sert à faire part des difficultés rencontrées ou de son ressenti à quelque niveau qu'il soit (formation, gestion de l'équipe...). Les non-dits ont parfois d'importantes conséquences. Faire animer chaque soir par un formateur différent.
- Se rappeler aussi que sur place, on est avant tout formateur et pas touriste.
- Règle de base : en cas de désaccord, c'est le chef de mission (= le représentant d'EGUEDI) qui tranche, c'est à sa décision qu'il convient de se ranger.

3.3. Les partenaires locaux

- EGUEDI s'intégrait pour la 1^{ère} fois dans un partenariat sur un projet précis, démarré de longue date et qui se poursuivra ultérieurement.
- Elle a eu pourtant toute latitude pour organiser la formation à sa guise.
- Elle a été soutenue de manière remarquable par ses 2 partenaires :
 - * l'OT, et son représentant, Modou DIOUF, homme remarquable en tous points de vue, extrêmement disponible, efficace, réactif et prévenant, éliminant les problèmes avant même qu'ils ne se posent et créant un véritable climat de confiance.
 - * l'IRCOD (et Vianney Toussaint), qui a apporté préalablement à la formation un énorme contenu sur le tourisme en Casamance, sur des connaissances locales (faune, flore, artisanat), sur différentes études et recherches. Il a aussi géré de mains de maître une importante logistique pendant la formation (transport, repas, hébergement, notamment pour les stagiaires).
- Nos 2 partenaires ont très fortement favorisé la réussite de la formation.

4. BILAN FINANCIER

Merci une fois de plus à Colette de s'être occupée de la corvée.

Dépenses réduites en raison de la prise en charge de nombreux frais par nos partenaires (photocopies, repas des sorties, trajets,...), pour qui il était inconcevable que nous puissions avoir des frais, étant bénévoles et ayant payé nos billets d'avion. Nous les remercions vivement.

De plus EGUEDI a obtenu des visas de courtoisie pour l'équipe de formateurs.

Les dépenses importantes ont été liées à l'arrivée prématurée de l'équipe de formateurs à Dakar (organisation à revoir en 2015).

Proposition concernant la prise en charge de l'hébergement : EGUEDI pourrait assumer la ou les chambres supplémentaires quand l'équipe dépasse les 5 formateurs nécessaires à une formation (intégration de nouveaux formateurs).

Remarques diverses

- Une 2^{ème} session est envisagée par tous en 2015. A la fois pour les guides qui n'ont pu participer à la 1^{ère}, mais aussi pour certains stagiaires de 2014 qui pourraient se perfectionner et approfondir leurs connaissances.

Il serait préférable de faire cette prochaine formation à Ziguinchor (capacité d'accueil des campements limitée), avant les grandes pluies (demande des stagiaires en juin ou juillet) et sur une durée de trois semaines.

Certains stagiaires pourraient devenir « apprentis-formateurs ».

- Il paraît important que les formateurs puissent, soit être hébergés dans un lieu autre que celui des stagiaires, soit prendre un repas quotidien extérieur et bénéficier ainsi de temps ou d'un lieu « réservé aux formateurs ».

Il est tout aussi nécessaire de prévoir et planifier du temps libre pour chacun, afin d'éviter les tensions (et à plus forte raison sur trois semaines !).

- En amont, il conviendrait de mettre l'accent sur la formation des formateurs et travailler l'interculturel et la transversalité. Il serait opportun que les « doublettes » puissent aussi se roder, histoire d'être efficace.

Proposition : ne partir qu'en observation la première année.

- Connaissances locales : l'idée a été émise de faire appel à des personnes extérieures pour traiter certains thèmes, mais le risque est grand de perdre en cohérence. Peut-être vaudrait-il mieux multiplier les rencontres de ces personnes pour « diversifier le regard ».

- En accomplissant la formation, EGUEDI a aussi permis à un groupe de guides de mieux se connaître, de tisser entre eux des liens d'amitié ou professionnels. C'est un apport difficilement quantifiable aujourd'hui, mais important, et qui devrait porter ses fruits à moyen terme.

- Un bilan « à chaud » de la formation a été fait en présence de Vianney (IRCOD), Modou (OT) et des formateurs (consultable sur demande). Modou propose de mettre EGUEDI en lien sur le site de l'OT, nous pourrions en faire de même pour favoriser cette destination.

- Ce projet de formation de guides en Casamance résulte à l'origine de la rencontre d'une adhérente et du directeur de l'OT. Un grand merci à ces deux personnes, en espérant susciter chez d'autres adhérents de telles initiatives !

Pour EGUEDI,
Jean-Luc DALLE - Vice-président

Lyon, le 6 septembre 2014