

Feuille de route : Formation

Mettre en œuvre un plan de formation en adéquation avec les orientations prises collectivement pour aller vers un réseau apprenant collaboratif.

Contribuer à faire progresser la réflexion collective sur différentes approches actualisées de la SI.

Le problème majeur du pôle formation porte sur sa capacité à anticiper, au-delà des besoins individuels des adhérents, sur les besoins de l'association et ses priorités. Inscrire la formation dans une dynamique associative implique d'être attentif aux souhaits, recommandations, attentes des différentes instances. Pour aller dans ce sens, nous avons cherché à voir en quoi chacune des instances était concernée par les questions de formation, à la fois dans une démarche de bilan et de perspective, nous permettant ainsi d'identifier certains points forts ou faibles dans notre démarche d'analyse de besoins.

Définir des orientations, une question de communication

- Jusqu'à ce jour, les recommandations du **conseil scientifique** nous ont suggéré des manques ou des pistes que nous avons pu prendre en compte : ex : *défaut de capitalisation « point faible du GREF », méthodologie de l'accompagnement et nouvelles formes de partenariat, stratégies pays et diagnostic de territoire (AOC) ...* autant de pistes qui ont pu, pour certaines, se transformer en projets de formation.
- Le **Conseil d'Administration** a-t-il vocation de dessiner des lignes directrices ou priorités en terme de formation et avoir un rôle décisionnel en lien avec les orientations de l'association ? Au delà de la dimension organisationnelle des formations que le pôle assure, de leur dimension animation, nombre de thématiques de formation ont une dimension stratégique (ex : capitalisation). Le rôle du représentant du CA est primordial pour assurer cette fonction de relais qu'il s'agisse d'orientations ou des questions financières sous-jacentes. Le précédent CA a soutenu le projet de formation à la capitalisation proposé par le pôle et assuré le financement.
- Les nouvelles orientations de l'association seront dessinées par le **plan stratégique**. Il importe que les questions de formation s'inscrivent dans les priorités définies par les différents axes. A titre d'exemple, le développement des formations et du travail à distance pendant la pandémie exige certainement une poursuite de la réflexion sur le sujet. *« L'utilisation du numérique est de plus en plus nécessaire pour faire vivre le partenariat et accompagner des formations. Il faut toutefois s'interroger sur l'accès aux moyens numériques. »*
- Si le **rapport d'activité** du GREF est également une ressource pour identifier des besoins de formation, nous pourrions aller plus loin, anticiper sur des formations au service des projets, par une collaboration plus étroite avec le **PPN ou la CRP** sur l'analyse des projets en cours. Par ailleurs, Les DAM permettent difficilement d'identifier des besoins de formation. Pour rappel, la formation des CP, deux années consécutives
- **CDR** : certaines régions se sont « spécialisées » sur une thématique ou engagées dans un processus de recherche-action. Le pôle peut-il être une aide à une diffusion de ces travaux ? Les régions organisent des formations internes ou préconisent les formations RRMA ... l'ensemble constitue une richesse certaine mais quelle mutualisation ? Cette question interroge la fonction des correspondants régionaux du pôle (CORFOs) et leur place dans la région. Leur fonction devrait être redéfinie pour une meilleure intégration au pôle national et une plus forte reconnaissance en région. Le travail avec les régions est identifié comme un « point faible », une relation à revoir.

Une rencontre de deux jours est prévue à l'automne 2021 pour aborder ces questions et définir les grandes lignes du PNF2022

Pour une politique de formation au service des besoins de l'association, le pôle formation ne peut fonctionner correctement qu'au sein d'un réseau d'instances où la communication serait facilitée.

Aller vers un réseau apprenant collaboratif.

- Il s'agit, à ce jour, de permettre à des équipes ayant acquis des compétences (expérience et ou formation) dans certains domaines (EX : [Plurilinguisme](#) ou [Capitalisation](#)) de se réunir pour poursuivre leur travail de réflexion et élaborer des formations sur ces deux thèmes en vue d'une démultiplication dans les délégations régionales qui en feraient la demande ou permettre l'accompagnement de nouveaux projets de capitalisation. Ce sera possible à ces deux groupes d'ici février 2022. D'autres thématiques peuvent s'inscrire dans la même démarche.

Nous espérons voir se renforcer cette forme d'apprentissage par les pairs au sein de l'association.

Faire progresser la réflexion collective sur différentes approches actualisées de la SI.

Le pôle formation, conjointement aux autres instances, a une fonction de veille sur ces sujets, qu'il s'agisse des Approches Orientées Changement, de la professionnalisation des adhérents, des relations avec les acteurs du Sud... Sur ces sujets, on peut aussi imaginer **d'autres formes de formation** : séminaires, organisation de tables rondes, formations inter-associatives, recherche-action ...

En conclusion, au-delà de la formation des individus, il ressort le besoin de penser la question de la formation dans le cadre d'une dynamique associative et d'un réseau d'acteurs. Mais la penser également dans le cadre de temps longs ou d'une organisation pluri-annuelle, formations renouvelées (plurilinguisme) ou qui se complètent (formation à l'analyse de pratiques venant compléter la formation à la capitalisation) et d'évaluer l'impact des formations sur un temps long. La place et la fonction du pôle formation seront définis en conséquence.
