



REFERENTIEL

Adopté lors de la réunion institutionnelle
du PROFADEL de Bamako

Septembre 2010

Les Organisations membres du PROFADEL se caractérisent par les références suivantes, ordonnées autour des trois grands domaines : leurs finalités/produits, leurs pratiques et leur posture institutionnelle

NOTRE FINALITE / NOS PRODUITS¹ : Quelles ressources humaines formons-nous ?

La finalité des actions des établissements membres du PROFADEL, vise la qualité humaine, en formant :

- **des acteurs de développement, compétents, engagés et exemplaires ;**

Il s'agit de faire des apprenants, des agents compétents pour assumer leur rôle d'acteur de développement, engagés autour de valeurs communes et dotés d'un savoir être (attitude, comportement), toutes choses qui les rendent exemplaires.

- **des acteurs de développement ouverts au monde ;**

La formation des apprenants les prépare à l'inter-culturalité, au respect de la différence, à regarder au-delà de leur propre réalité ; leur donne la capacité d'être à l'écoute des autres, de respecter des opinions différentes et les rend réceptifs aux apports des différentes disciplines concourant au développement (transversalité, pluridisciplinarité,...).

NOS PRATIQUES : Quelles sont nos approches et stratégies pédagogiques et d'accompagnement ?

La qualité de notre pédagogie et de nos autres formes d'action est fondée sur :

- **Le lien systématique entre pratique et théorie :**

Le parti pris de la formation est de construire des savoir faire à partir d'une approche maïeutique partant de l'analyse des pratiques des apprenants et des enseignants. Il s'agit de ne pas uniquement enseigner des théories et délivrer des savoirs, mais de les construire à partir d'une analyse critique des pratiques mises en regard des théories, et de mises en situation permettant de réfléchir à partir des réalités observées (travaux pratiques, travaux de groupes, mise en situation).

- **La place des apprenants, en les considérant et les traitant en véritables partenaires**

La pédagogie des centres membres du PROFADEL est fondée sur l'attention et le respect accordés à la personne. Il s'agit de considérer l'apprenant avant tout comme une cadre partenaire et pas comme un étudiant attendant de recevoir sa dose de connaissance et partir.

¹ Le mot « produit » est connoté différemment entre les membres du PROFADEL. Il a été conservé ici, en explicitant qu'il se réfère à notre finalité.

NOTRE POSTURE INSTITUTIONNELLE : Quels types d'organisations somme-nous ?

Pour pouvoir faire face aux défis de produire des ressources humaines de qualités, selon les approches évoquées plus haut, les Organisations membres du PROFADEL, visent :

- **Une bonne cohérence entre leurs valeurs et leur fonctionnement institutionnel ;**

Nos légitimités comme centres de formation sont liées à nos capacités à servir de référence à nos apprenant et nos autres clients dans tout ce que nous faisons et donc à mettre en œuvre dans nos organisations les valeurs que nous enseignons dans nos formations et nos actions d'appui/conseil, à travers la culture de l'excellence professionnelle et managériale, ainsi que la qualité morale.

- **Une attitude d'organisation apprenante, fondée sur la réflexion, l'anticipation et l'innovation ;**

Nos établissements de formation sont en capacité d'évoluer de façon permanente, sur les plans des contenus des enseignements, des approches, des outils et du management, pour être en mesure d'offrir une offre de qualité qualitative, pertinente et toujours actuelle.

*NOS FINALITES / NOS PRODUITS: Quelles ressources humaines formons-nous ?
La finalité des actions des établissements membres du PROFADEL, vise la qualité humaine, en formant :*

- **des acteurs de développement, compétents, engagés et exemplaires ;**

Six références	Définition / commentaire
- Professionnels responsables, capables de réfléchir par elles mêmes	<p>Il s'agit de produire de la « qualité humaine » : pas obligatoirement des militants, mais des personnes qui aient une certaine exemplarité dans leur manière de faire et de vivre, qui portent des valeurs, et qui soient aussi acteurs de développement par leur positionnement personnel. Il s'agit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de former des personnes utiles à la société - de contribuer à changer les comportements et les mentalités - de former des personnes qui soient conséquentes dans leur vie personnelle, leur implication dans la cité et leur vie professionnelle.
- Professionnels exemplaires	
- Partage des valeurs de justice, d'équité, de responsabilité, de développement et de paix.	<p>Il s'agit de contribuer à l'émergence de professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagés dans la réduction des inégalités et de la pauvreté (justice, équité) - Qui assument leur rôle et ne se substituent pas aux autres (responsabilité) - Porteurs d'une vision de société où chaque personne soit en capacité d'agir de manière responsable (développement) - Porteurs du souci de créer des richesses pour tous (développement) - Pratiquant le dialogue et la concertation (paix)
- Culture de la rigueur et de l'exigence	Il s'agit de former des professionnels rigoureux et exigeant avec eux-mêmes, leurs collègues et partenaires.
- Capacité d'appui-accompagnement aux acteurs locaux	<p>Développer des savoir-être chez les apprenants leur permettant d'assumer des fonctions d'appui sans se substituer aux acteurs locaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ecoute, coordination, gestion des conflits, accompagnement <p>Il s'agit de faire le pari du local, comme brique de base de la démocratie et du développement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appuyer les processus de décentralisation et de développement local - Promouvoir une vision du développement comme processus porté par les acteurs des territoires
- Culture commune entre des acteurs différenciés.	<p>Construire une culture commune ente apprenants de l'administration d'Etat, des collectivités territoriales, des associations, des ONG et des bureaux d'étude ; entre apprenants en formation professionnelle et en formation initiale ; entre hauts responsables et acteurs de terrain.</p> <p>Cette culture commune permettant de renforcer les capacités à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - coopérer dans le développement - travailler en équipe, - à articuler les niveaux (local / national), les regards (disciplinaire, transversaux), les institutions (publiques / privées), les statuts sociaux (responsables / agents)...

- **des acteurs de développement ouverts au monde ;**

Ce critère est de fait transversal à tous les autres critères, les références qui s'y rapportent sont donc principalement issues des autres critères. Il nous a semblé pourtant important de les reprendre ici pour leur donner tout leur poids, même si elles sont déjà citées ailleurs

Six références	Définition / commentaire
- Ouverture sur le monde	Permettre aux apprenants d'avoir une vision qui ne se limite pas à leur propre réalité, en particulier en ayant une vision du monde, de la place de leur pays dans celui-ci et des évolutions au niveau mondial. Permettre aux apprenants d'avoir une ouverture sur les diversités (des statuts, des opinions, des organisations, des croyances...) et de respecter cette diversité.
- Ouverture disciplinaire / intellectuelle	Permettre aux apprenants de décloisonner leur regard en ayant une vision transversale, systémique et non pas seulement disciplinaire et sectorielle
- Ouverture entre apprenant et enseignants	Permettre aux apprenants et aux enseignants de s'insérer dans une relation qui ne soit pas la relation verticale classique entre formateur et formé.
- Ouvertures des apprenants aux différentes cultures institutionnelles.	Permettre aux apprenants de s'ouvrir aux à la culture des autres institutions : administration d'Etat, collectivités territoriales, associations, ONG, bureaux d'étude ; coopération bi et multilatérales

*NOS PRATIQUES : Quelles sont nos approches et stratégies pédagogiques et d'accompagnement ?
La qualité de notre pédagogie et de nos autres formes d'action est fondée sur :*

- le lien systématique entre pratique et théorie :

Trois références	Définition / commentaire
- Partir de l'analyse des pratiques et de leur confrontation avec les théories	<p>Une pédagogie d'adulte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - partir de la pratique antérieure des apprenants ou à défaut les mettre en situation d'expérimentation par la formation-action - mettre en place une pédagogie active basée sur : <ul style="list-style-type: none"> . l'échange d'expériences . la co-construction de savoirs . des processus pédagogiques souples, sans uniformité <p>Une cohérence interne au centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convergence entre les thèmes de formation et les thèmes de travail des expertises réalisées ou des projets mis en place par nos centres - Alimentation de la formation par l'expertise et de l'expertise par la formation
- Modules, thématique et transdisciplinaires	<p>Partir des problématiques auxquelles sont confrontés les acteurs de terrain Utiliser les connaissances disciplinaires, les références théoriques comme outils d'analyse des pratiques dans une approche systématique « Il ne s'agit pas de former des personnes qui sachent faire des tuiles ou des briques mais ceux qui savent faire la maison »</p>
- Développement de FOAD utilisant nos principes pédagogiques	<p>Incorporer dans les FOAD que nous mettrons en place ce qui fait la base de notre démarche pédagogique (analyse des pratiques, pédagogie active...)</p>
- Développer des capacités à produire tant des analyses stratégiques que des solutions.	<p>Formation articulant compétences opérationnelles et politiques</p>

- **La place des apprenants, en les considérant et les traitant en véritables partenaires**

Quatre références.

Références	Définition / commentaire
<ul style="list-style-type: none"> - Apprenant comme responsable de sa formation 	<p>Cela veut dire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire confiance aux apprenants et à leur capacité à évoluer et à progresser. - Mettre les apprenants face à leur responsabilité. Les apprenants ont des devoirs dans le cadre de la formation. Ils doivent les assumer. En particulier avoir une exigence de rigueur dans le travail et le comportement.
<ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte de l'apprenant comme une personne 	<p>Ne pas se limiter à être un organisme qui met en œuvre des formations pour des clients. Développer un travail d'accompagnement de l'apprenant comme personne, comme acteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attention portée aussi bien au parcours qu'au résultat : motiver, valoriser, faire monter les gens. - Articuler la formation en salle, l'accompagnement individualisé, le travail de groupe, la mise en pratique - Personnaliser les cursus en fonction des besoins et des contraintes des apprenants « ce n'est pas une formation prêt à porter » - Appui aux démarches administratives des apprenants (financements, visas...), pour mettre l'apprenant dans une situation où il est disponible pour apprendre

NOTRE POSTURE INSTITUTIONNELLE : Quels types d'organisations somme-nous ?
Pour pouvoir faire face aux défis de produire des ressources humaines de qualités, selon les approches évoquées plus haut, les Organisations membres du PROFADEL, visent :

- Une bonne cohérence entre leurs valeurs et leur fonctionnement institutionnel ;

Trois références	Définition / commentaire
- Respect et confiance entre enseignant et apprenant	Relation entre enseignant et apprenant qui soit une relation entre adultes : <ul style="list-style-type: none"> - Relation moins formelle que les relations classiques entre enseignant et apprenant, - Les enseignants retirent un bénéfice intellectuel de la formation et donc ne se positionnent pas comme supérieurs aux apprenants, - Les enseignants font confiance à l'apprenant, dans sa capacité à devenir un acteur et ne pas rester passive - Les enseignants et les apprenants ont un esprit d'ouverture aux autres de respect de la diversité (des origines, des opinions, des croyances...)
- Compétence de formation pérenne au sein du centre de formation	Mettre en place une équipe de formateur permanente et cohérente
- Fonctionnement interne des centres de formation en conformité avec les fondements de la formation	Les centres de formation mettent en place un système d'évaluation réciproque entre l'évaluation des apprenants, des enseignants et du fonctionnement administratif du centre. Les centres de formation mettent en place les procédures nécessaires mais sans rigidité
- Accès à la formation à ceux qui en sont généralement exclus	Mettre en œuvre des formations au cout réel et/ou subventionné, sans recherche de faire du bénéfice sur les formations. Mettre en place des systèmes de bourses et appuyer la recherche de bourse par les apprenants.

- Une attitude d'organisation apprenante, fondée sur la réflexion, l'anticipation et l'innovation ;

Deux Références	Définition / commentaire
- Préparer aux enjeux de demain à partir de l'analyse de la situation actuelle	A partir de l'analyse dans la formation du contexte actuel dans lequel nous nous trouvons et de ses origines historiques, identification et travail sur les enjeux de demain auxquels seront confrontés les apprenants dans leur activité professionnelle.
- Formation évolutive dans le temps	Logique de processus : la formation change, s'adapte et s'améliorer de manière permanente <ul style="list-style-type: none"> - Contenus et méthodes évoluent, - Adaptabilité des enseignants

Essai de corpus de valeurs qui sous-tendent le référentiel :

Ce premier essai de corpus reste à enrichir et développer puis pourra être complété par un essai de définition qui donnera ainsi la base d'une compréhension commune de ces valeurs.

Valeurs ayant essentiellement trait à la personne dans sa vie de tous les jours :

- Exemplarité :
- Respect
- Confiance

Valeurs ayant essentiellement trait à la personne dans son travail

- Responsabilité
- Compétence
- Ouverture

Valeurs ayant essentiellement trait à la personne dans son action dans la cité :

- Engagement
- Justice
- Développement
- Equité
- Paix