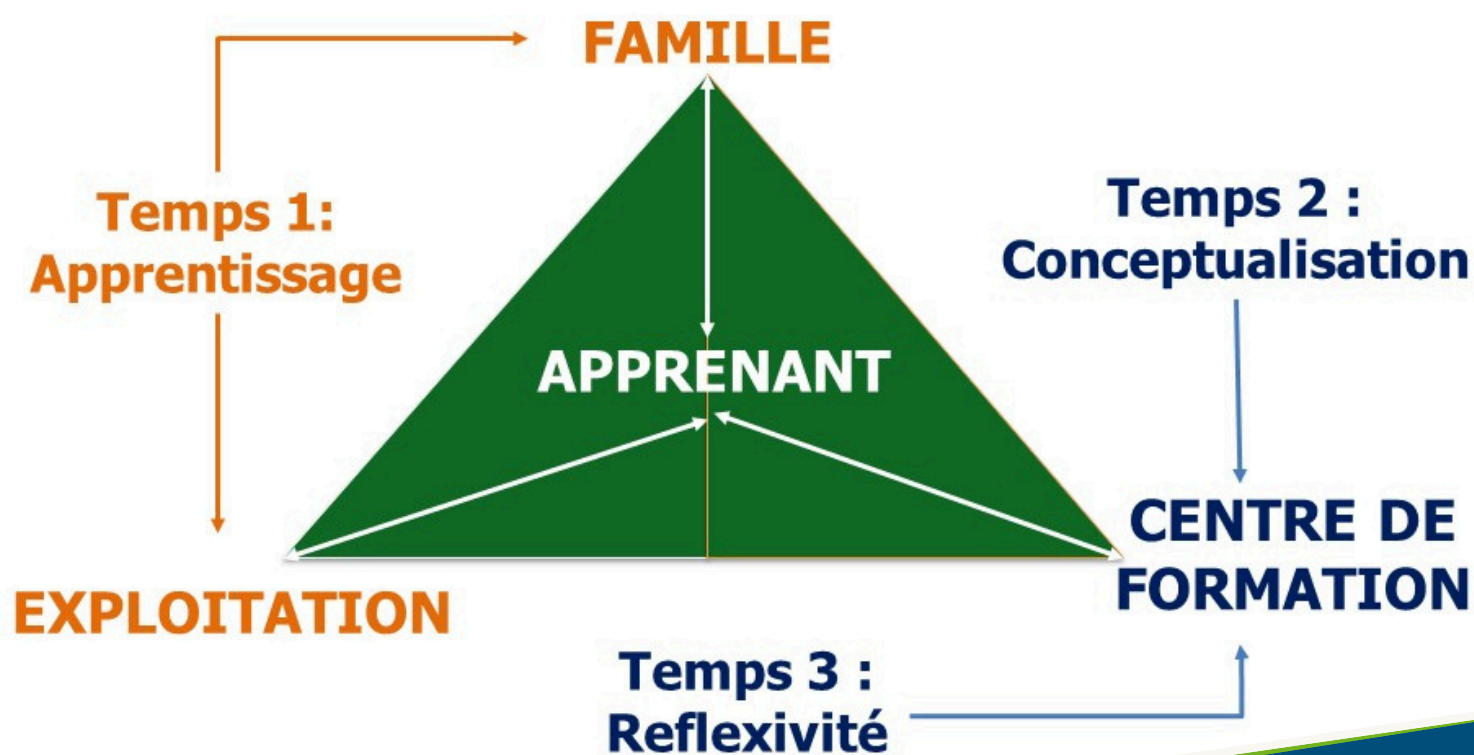


FORMATION EN ALTERNANCE DES JEUNES DANS LE DOMAINE AGROPASTORAL ET HALIEUTIQUE

Guides d'utilisation des démarches et outils développés au Cameroun

GUIDE N°3/5



**Organisation et animation
d'une séquence de formation**

SOMMAIRE

Listes des sigles et abréviations	3
Avant-propos	4
Contexte	6
Finalité d'une séquence de formation	7
Démarche et outils d'organisation et d'animation	8
Témoignages des acteurs	15
Enseignements tirés	16
Annexes	17



Liste des sigles et abréviations

AFOP	Programme d'Appui à la Rénovation et au Développement de la Formation Professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches
AMOCEFAHC	Association des Moniteurs de Centre de Formation Agropastorale et Halieutique du Cameroun
C2D	Contrat de Désendettement et de Développement
CEP	Certificat d'Etudes Primaires
CR	Centre de Ressources
ECF	Evaluation en Cours de Formation
MSP	Milieu Socio-Professionnel
PSF	Plan Stratégique de Formation
Réseau FAR	Réseau International de la Formation Agricole et Rurale



Avant-propos

Dans le cadre du Contrat de Désendettement et Développement (C2D) signé entre la France et le Cameroun, le gouvernement camerounais a engagé, depuis 2008, la rénovation de son dispositif national de formation agricole et rurale à travers le programme AFOP. **Ce dispositif couvre un réseau de 96 centres (88 agropastoraux et 8 halieutiques) avec des flux d'environ 2 700 jeunes formés tous les deux ans, dont près de 1 000 sont accompagnés à l'installation chaque année.**

Ces centres proposent une formation initiale aux métiers d'exploitant agricole et de maître pêcheur, ainsi qu'une formation continue pour les producteurs et pêcheurs en activité. La formation initiale repose sur une pédagogie de l'alternance assez innovante, structurée autour de **trois pôles (famille, exploitation du référent professionnel et centre) et trois temps de formation (pratique, conceptualisation, réflexivité).**

L'organisation et l'animation des formations sont assurées par les Moniteurs de centre, formés dans les Centres de Ressources Pédagogiques (CR) sur la base d'un référentiel métier.

En 2017, ces moniteurs se sont regroupés au sein de l'Association des Moniteurs de Centre de Formation Agropastorale et Halieutique du Cameroun (AMOCEFAHC), avec entre autres mission de promouvoir la formation professionnelle par alternance et l'insertion des jeunes dans le secteur agropastoral et halieutique.

Saisissant l'opportunité d'un appel à projets lancé par le **Réseau International FAR (Réseau FAR), l'Association a obtenu un appui technique et financier** pour conduire un projet de capitalisation des démarches et outils de la formation par alternance développés dans le cadre du programme AFOP, dans une perspective de prise de recul par rapport à leurs pratiques et de partage d'expériences avec la communauté des acteurs de la Formation Agricole et Rurale (FAR).

Ce projet, mené entre octobre 2023 et aout 2025, s'est articulé autour de trois phases : (i) une phase de caractérisation des démarches et outils à travers l'exploitation des ressources documentaires et les enquêtes menées auprès des acteurs impliqués dans la mise en œuvre des formations, (ii) une phase d'analyse des données collectées, (iii) et une phase d'élaboration des supports de capitalisation (guides méthodologiques et capsules vidéos).

Avant-propos

Le processus a impliqué 24 centres (soit 27 % du réseau), mobilisé 1 067 acteurs (624 Hommes et 443 Femmes), soit 111 moniteurs, 705 apprenants et 172 référents professionnels et 79 familles.

Ce travail a abouti à la production de **cinq guides méthodologiques** sur l'utilisation des démarches et outils de formation par alternance, et **cinq capsules vidéo**. Les guides méthodologiques portent respectivement sur :

- **Le recrutement et le positionnement des apprenants ;**
- **La planification et l'organisation de la formation ;**
- **L'organisation et l'animation d'une séquence de formation ;**
- **L'animation d'une séance de formation ;**
- **L'évaluation certificative de la formation.**

Le présent guide est le troisième de cette série, et porte sur **l'organisation et l'animation d'une séquence de formation**. Il est structuré en sections, à savoir : le contexte, la finalité, les démarches et les outils d'organisation et d'animation d'une séquence de formation, le témoignage des acteurs impliqués dans l'organisation et l'animation d'une séquence de formation, les points d'attention/enseignements tirés

L'équipe d'AMOCEFAHC tient à remercier sincèrement l'ensemble des Moniteurs, apprenants, référents, familles et les 25 Membres de l'Equipe Projet pour leur collaboration et engagement dans le cadre de ce projet de capitalisation. Nos remerciements vont également à l'endroit de M. ANGO Pierre Blaise et M. TAKAMGANG Martial du programme AFOP, ainsi qu'à Mme Marie BALSE du Réseau FAR, pour leurs précieux conseils et orientations.



Contexte

La formation en alternance aux métiers d'exploitant agricole et de maître de pêche promue dans le cadre du programme AFOP **est organisée en 18 séquences de formation sur deux ans**, conformément au Plan Stratégique de Formation (Confère guide N°2 sur l'organisation de la formation).

Chaque séquence de formation **se caractérise par** une ou plusieurs **capacités visées**, les **activités professionnelles à vivre par les apprenants en famille** et **chez le référent** en lien avec ces capacités, ainsi que **les modules (objectif général et sous objectifs) de formation** à développer au centre.

Des démarches et des outils ont été développés pour **organiser et animer de manière cohérente et continue** les activités de formation en famille, chez le référent et au centre au cours de chaque séquence de formation, afin de construire les capacités visées.

Ce guide a pour objectif de présenter : la finalité d'une séquence de formation, les démarches et outils mobilisés pour son organisation et son animation, le témoignage des acteurs impliqués, ainsi que les points d'attention et leçons tirées de leurs expériences.



Finalité

La finalité de chaque séquence de formation est de construire chez les apprenants tout ou partie des **capacités et sous-capacités visées** suivant la progression pédagogique du Plan Stratégique de Formation (PSF).

Il convient de noter qu'une capacité est totalement construite lorsque **l'ensemble des modules de formation (objectif et sous objectifs de module) y relatifs ont été développés**. Dans la pratique et en raison de leur complexité, il est rare qu'une capacité/sous capacité soit totalement abordée au cours d'une seule séquence de formation. En effet, les sous-objectifs des modules de formation concourant à leur construction sont parfois étalés sur plusieurs séquences de formation, en respectant le principe de progressivité et les liens existant entre sous objectifs de modules de formation : **certains étant des prérequis pour d'autres**.

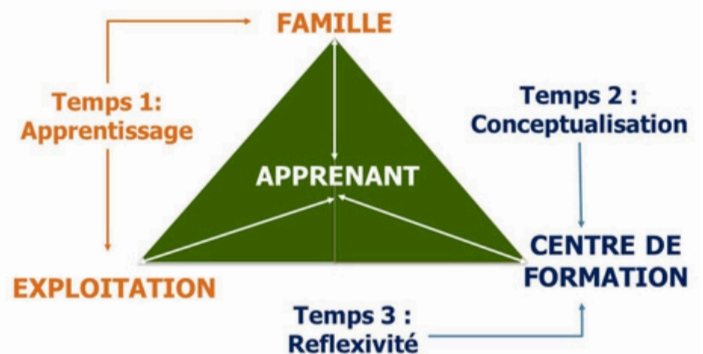
L'organisation et l'animation d'une séquence de formation s'appuie sur le PSF qui renseigne sur la période de déroulement de la séquence, les capacités et sous-capacités du référentiel visées au cours de la séquence, les situations de travail sur lesquelles s'appuyer pour construire ces capacités, et les sous-objectifs des modules à développer au cours de la séquence.



Démarche et outils

La séquence de formation : de quoi parlons-nous ?

Une séquence de formation correspond à une période de formation de 30 jours qui démarre par un temps d'apprentissage en famille (10 jours), puis en exploitation chez le référent (10 jours), et se termine au centre par le temps de conceptualisation et de réflexivité (10 jours)



Etapas d'organisation et d'animation d'une séquence

- ✓ Elaboration du questionnaire
- ✓ Répartition des apprenants chez les référents
- ✓ Conduite des **apprentissages** en famille et chez les référents
- ✓ Le suivi et l'évaluation de la progression des apprenants dans les apprentissages en famille et chez les référents
- ✓ La restitution et la mise en commun des apprentissages réalisées en famille et chez le référent
- ✓ Le prolongement des apprentissages réalisés en famille et chez les référents au centre de formation : Temps de **conceptualisation et de réflexivité**.

Etape 1 : Le questionnaire

Sa finalité

L'élaboration du questionnaire est le point de départ de chaque séquence de formation. Cet outil a pour but d'orienter le regard de l'apprenant pendant son séjour d'apprentissage en famille et chez le référent, en mobilisant ses cinq sens : la vue, l'odorat, le toucher, l'ouïe et le goût.

Son élaboration

Le questionnaire est élaboré au centre de formation en co-construction entre les apprenants et les moniteurs. Il est construit à la fin d'une séquence et avant le départ des apprenants en famille pour commencer une nouvelle séquence.

Les modalités d'animation de cette séance de co-construction varie d'une équipe pédagogique à une autre.

Dans la plupart des cas, les moniteurs partagent avec les apprenants les capacités visées de la séquence, les sous-objectifs des modules à développer en lien avec ces capacités, ainsi que les activités agropastorales susceptibles d'être vécues en famille et chez les référents pour les construire.

Les apprenants quant à eux proposent les centres d'intérêt sur lesquelles ils porteront leur attention en situation d'apprentissage en famille et chez les référents, en lien avec les objectifs de formation de la séquence. Les moniteurs les accompagnent par la suite à l'analyse de leurs propositions et à la réalisation d'une synthèse commune.

Démarche et outils

Le questionnement : son utilisation

Le questionnement est utilisé par les apprenants lors de leur séjour en famille et chez le référent pour **observer, participer aux activités et échanger avec les référents et les parents**. Ces derniers lancent de temps en temps des coups d'œil sur ce document pour ne pas s'écarter de l'objectif visé au cours de la séquence.

Au cours de son séjour en famille et chez le référent, chaque apprenant prend les notes dans son cahier et rédige un rapport à la fin des vingt jours passés en famille et chez les référents.

Les moniteurs utilisent aussi le questionnement lors du suivi des apprenants en MSP en s'entretenant avec les apprenants sur les activités qu'ils ont déjà menées et celles qu'ils sont en train de mener, pour voir leur **niveau d'avancement dans la mise en œuvre des apprentissages**, et apporter des réajustements en cas de difficultés de compréhension.



Etape 2 : La répartition des apprenants chez les référents

Avant le départ des apprenants en milieu socioprofessionnel, c'est-à-dire en famille et chez les référents, les équipes pédagogiques procèdent à la répartition des apprenants chez les référents. Ces derniers sont sélectionnés sur la base des critères suivants :

- **Ils vivent de l'activité agropastorale et en tirent l'essentiel de leur revenu ;**
- **Ils bénéficient d'une reconnaissance professionnelle dans la conduite des activités agropastorales sur leur territoire ;**
- **Ils présentent une intégrité morale reconnue dans leur communauté ;**
- **Ils manifestent une réelle disponibilité à encadrer bénévolement les apprenants.**

Au début de la formation, la répartition des apprenants chez les référents est organisée avec un double objectif :

- **d'une part, les envoyer où ils pourront vivre les situations professionnelles visées au cours de la séquence ;**
- **d'autre part, leur faire découvrir la diversité des systèmes de production existants dans leur territoire.**

Ce second objectif vise à leur permettre de mûrir progressivement leur idée de projet à partir de la diversité des situations vécues auprès des professionnels du métier.

A partir de la deuxième année, l'affectation des apprenants chez les référents est orientée en fonction leur projet d'insertion professionnelle, afin de leur permettre de développer les capacités spécifiques nécessaires à sa réalisation.

Pour un taux d'encadrement optimal, le nombre d'apprenants envoyé chez un référent varie entre 01 et 03.

Démarche et outils

Etape 3 : La conduite des apprentissages en famille et chez les référents

Le temps d'apprentissage en milieu socioprofessionnel (famille et référent) débute par une étape de **programmation des activités d'apprentissage**.

Pour cela, le référent/parent échange avec l'apprenant sur les objectifs d'apprentissages au cours de son séjour, et partage ensuite avec lui son calendrier de travail. C'est à cette occasion que le référent et l'apprenant s'accordent **sur un planning des activités d'apprentissage**.

Ce planning porte essentiellement sur les **activités qui feront l'objet d'apprentissage en lien avec les capacités visées**, identifiées parmi l'ensemble des activités que l'apprenant réalisera pendant son séjour. Ces activités objet des apprentissages sont appelées : **situations professionnelles significatives**.

Les modalités de formation varient d'un référent à un autre, mais généralement le processus suit les étapes suivantes :

Processus de formation	Processus d'apprentissage
Le référent fait sans expliquer	Observation
Le référent fait en expliquant	Observation
Le référent demande à l'apprenant de faire, il l'observe et fait des remédiations le cas échéant	Participation
Le référent laisse l'apprenant faire tout seul	Autonomie

Pendant son séjour en milieu socioprofessionnel, l'apprenant **note toutes les informations** collectées, notamment celles liées aux pratiques professionnels apprises, **dans un cahier appelé « cahier de l'apprenant »**. C'est sur la base de ce cahier qu'il préparera sa restitution des vécus au centre de formation.

En effet, toutes les activités de production de l'exploitation ne sont pas sources d'apprentissage. En général, les référents ont des activités qu'ils **refusent de confier aux débutants** parce qu'elles nécessitent une certaine maîtrise technique.

Ce sont donc ces activités, appelés situations professionnelles significatives (SPS), qui nécessitent un apprentissage. Le temps d'apprentissage en milieu socioprofessionnel est donc structuré autour de ces SPS, identifiées par le référent en fonction des capacités visées.

Le processus d'apprentissage obéit à la progression **OPA : Observation, Participation et Autonomie**.



Démarche et outils

Etape 4 : Le suivi et l'évaluation de la progression des apprenants dans les apprentissages

Pendant le séjour des apprenants en milieu socioprofessionnel (MSP), les Moniteurs ont le devoir et l'obligation de faire le suivi. Le suivi des apprenants en MSP est une activité qui vise à garantir **l'unicité de la formation** étant donné que tous les acteurs sont regroupés au même lieu et au même moment (Apprenant, Moniteur, Référent/Famille).

Le suivi est structuré autour de quatre temps :

- **L'observation des apprenants en situation d'apprentissage ;**
- **l'évaluation de la progression des apprenants dans les apprentissages ;**
- **L'échange avec les acteurs (le référent et l'apprenant) sur la progression de l'apprenant dans son apprentissage ;**
- **La programmation de la suite des apprentissages.**

Pour ce qui est du temps d'observation, les moniteurs pendant le suivi peuvent vivre et observer certaines activités d'apprentissages menées par le référent et les apprenants, constater éventuellement des limites et difficultés, aborder ces constats avec les apprenants et référents/familles en vue d'améliorer les apprentissages.

Concernant les temps d'évaluation de la progression des apprentissages, les moniteurs échangent, d'abord avec les apprenants sur le niveau de mise en œuvre des activités d'apprentissage prévues dans le questionnement, les difficultés rencontrées et éventuellement les solutions entreprises ou envisagées.

Puis les deux échangent avec les référents/familles par la suite, sur la progression des apprentissages par rapport aux situations professionnelles significatives identifiées.



L'évaluation de la progression des apprentissages, selon le principe OPA, est faite par le référent en présence de l'apprenant, avec qui il s'accorde sur les éléments qui justifient son appréciation et éventuellement les efforts à faire pour s'améliorer.

A la fin du séjour, le référent consigne son appréciation finale sur les fiches réservées à cet effet dans le cahier de liaison.

A la fin de l'évaluation de la progression des apprentissages, les moniteurs, en concertation avec les apprenants et le référent/famille, procèdent à un **réajustement du planning des activités d'apprentissages** si le niveau de mise en œuvre est jugée insatisfaisante par rapport aux objectifs de formation.

Le suivi est assuré, en fonction des contextes, par un moniteur pour un groupe d'apprenants ou alors deux moniteurs pour un groupe d'apprenants.

La fin du suivi est sanctionnée par un rapport élaboré par chaque moniteur ou l'équipe de moniteurs l'ayant réalisé.

Démarche et outils

Etape 5 : La restitution et la mise en commun des vécus



Cette étape constitue le pont entre les activités d'apprentissages réalisées en milieu socioprofessionnel (famille et référent) et ceux menées au centre de formation. C'est une démarche qui permet aux apprenants de mutualiser les expériences vécues en MSP. Elle permet également de développer l'expression orale des apprenants, à travers les séances de restitutions organisées en plénière, et de préparer le prolongement des apprentissages.

Les différentes phases de cette étape, les activités menées, les outils utilisés, ainsi que leurs finalités sont consignés dans le tableau ci-après.

Phases	Activités menées	Outils	Finalité
Préparation de la mise en commun des vécus	• Exploitation des cahiers de liaison et du rapport de suivi des apprenants en MSP par les moniteurs à l'effet d'identifier les activités pertinentes vécues par les apprenants par rapport aux objectifs de formation • Entretien d'explicitation entre moniteur tuteur et ses tutorés pour évaluer les acquis des apprenants au retour du MSP • Préparation de la présentation des vécus par les apprenants • Répartition des rôles entre moniteurs pour l'animation de la séance de mise en commun (désignation de l'animateur principal et du ou des rapporteurs)	• Cahier du MSP de l'apprenant • Cahier de liaison • Rapport de suivi des apprenants en MSP	• Organiser la séance de mise en commun • Etablir le bilan des acquis des apprentissages réalisés par les apprenants par rapport aux objectifs de formation de la séquence
Mise en commun des vécus	• Restitution des vécus par chaque apprenant ou groupe d'apprenants ayant été chez un même référent selon plusieurs modalités (exposés, démonstration, etc. • Echanges et pré-analyse en plénière autour des pratiques professionnelles des référents qui ont été partagées • Synthèse des échanges par les moniteurs • NB : au cours de cette phase, un moniteur anime et l'autre est rapporteur. Les apprenants prennent les notes et posent des questions	• Guide d'animation de la séance • Cahier de l'apprenant • Rapport de suivi des apprenants • Cahier de liaison	• Mutualiser les expériences vécues • Développer l'expression orale des apprenants
Synthèse des vécus	• Synthèse et analyse en équipe pédagogique des vécus collectés, • Rédaction (finalisation) du rapport de synthèse des vécus par le moniteur rapporteur • Validation par l'équipe pédagogique	• Canevas de rapport de synthèse de mise en commun	Synthétiser et organiser les informations collectées et les sauvegarder

Démarche et outils

Etape 5 : La restitution et la mise en commun des vécues (suite et fin)

L'**entretien d'explicitation** est la clé de réussite de cette étape de restitution et de mise en commun des vécus. C'est une démarche qui vise à rendre **visible (explicite)** ou à clarifier ce qui n'est pas dit (**implicite**) ou ce qui est flou dans ce qu'un apprenant dit.

C'est à dire qu'il permet de comprendre les raisonnements **implicites (cachés)** des personnes en action, et aide à la prise de conscience des compétences acquises. L'entretien d'explicitation permet également d'amener l'interviewer à « revivre » en souvenir la façon dont il s'est pris en menant une action/activité.

Les moniteurs l'utilisent pour établir **le bilan des acquis** des apprenants à l'issue de leur période d'apprentissages en famille et chez les référents, en les questionnant sur les pratiques vécues par rapport aux objectifs de formation de la séquence. Le questionnement porte entre autre sur la **description des pratiques, les compétences** (savoirs, savoirs faire et savoir être) mobilisées, **celles maîtrisées**, la pré-analyse qu'ils se font de ces pratiques en termes **de forces et faiblesses**, etc.

C'est un moment important dans le processus de formation parce qu'il permet aux moniteurs de repérer les aspects des apprentissages réalisés en MSP qui nécessite **d'être déconstruits, consolidés, améliorés, ou complétés** lorsqu'ils n'ont pas été vécus sur le terrain.

Toutes les informations issues de la restitution des vécus ainsi que les pré-analyses réalisées sont consignées dans le rapport de synthèses des vécus, **pour être utilisées dans le cadre du prolongement des apprentissages** :

- l'équipe pédagogique identifie, parmi les expériences partagées par les apprenants, celles qui sont pertinentes pour le développement des sous-objectifs des modules en lien avec **les capacités visées** par la séquence. Ces expériences constituent la matière pour les séances de conceptualisation et de réflexivité qui seront conduites par la suite ;
- les autres pratiques et expériences en lien avec **les capacités non visées** par la séquence seront mobilisées ultérieurement, au cours des séquences qui traiteront spécifiquement de ces capacités ;
- d'autres pratiques ou expériences par contre, notamment **celles en lien avec les croyances**, ne sont pas abordées dans le cadre la formation. Elles pourront toutefois faire l'objet de travaux de recherche, en vue d'interroger et d'établir leur scientificité.



Démarche et outils

Etape 6 : Prolongement des apprentissages réalisés en MSP

Cette étape consiste à organiser, au centre de formation, **des séances de travaux pratiques, de cours ou de travaux dirigés**, afin **d'approfondir et compléter** les apprentissages réalisés par les apprenants en famille et chez les référents.

Les séances de travaux pratiques sont des situations d'apprentissage créées au centre ou chez un professionnel lorsque certaines situations d'apprentissage sont absentes ou insuffisantes en MSP par rapport aux capacités visées. Elle vise donc à compléter la formation des apprenants en termes de savoir-faire et savoir-être. L'animateur principal est un professionnel.

Les séances de cours visent à accompagner les apprenants à disposer des explications scientifiques sur les pratiques qu'ils ont vécues lors des apprentissages en MSP et éventuellement pendant les TP.

Les séances de travaux dirigés quant à elles sont les situations d'apprentissage créées au centre ou chez un professionnel portant sur l'application d'une théorie, d'un concept ou d'un principe énoncé pendant la séance de cours. Elle vise donc à améliorer la compréhension des notions théoriques grâce à des exercices d'application.

S'agissant du temps de réflexivité, il correspond beaucoup plus à une posture développée chez les apprenants tout au long de la formation.

Il consiste à placer les apprenants dans des situations où ils mobilisent les savoirs scientifiques acquis lors des séances de cours afin de prendre du recul par rapport aux pratiques professionnelles vécues chez les référents et en TP.

Cette démarche leur permet, à partir de la compréhension des principes scientifiques à l'œuvre dans les pratiques vécues, d'en analyser les forces et les faiblesses et **de raisonner les voies d'amélioration possibles**, afin d'éviter la **reproduction mécanique** de ces pratiques dans le cadre de leur projet.

Ce temps de formation est donc capital, pour développer chez les apprenants la **créativité** ainsi que les **capacités d'innovation et d'amélioration pratiques existantes**, indispensables à la modernisation ou à l'évolution progressive des systèmes de production dans les territoires.

La démarche et les outils de préparation et d'animation d'une séance de formation, dans le cadre du prolongement des apprentissages réalisés en MSP, seront abordés dans le guide méthodologique N°4.



Témoignages des acteurs

Une bonne préparation des apprenants est nécessaire avant de les envoyer en apprentissage chez les référents

Il s'agit surtout de les préparer en termes de posture, de curiosité, de la façon d'aborder le référent, de poser les questions, d'éviter tout jugement de valeur etc.

Etre rigoureux dans le choix des référents à impliquer

Etre rigoureux sur le choix des référents à impliquer, car certains recherchent seulement la main d'œuvre et n'apprennent rien aux apprenants, certains ont même tendance à cacher leurs bonnes pratiques aux apprenants.

L'unicité de la formation est garantie malgré la diversité des lieux et des acteurs impliqués

A chaque séquence les référents sont informés des objectifs de formation à travers la note de mise en stage d'alternance. Et lors du suivi, les trois acteurs (apprenants, référents et moniteurs) se rencontrent pour échanger autour de ces objectifs de formation, ce qui garantit l'unicité de la formation.

Démarrer la séquence de formation par le temps d'apprentissage en milieu socioprofessionnel rend la formation concrète

Le principe de faire comprendre qui guide l'organisation des séquences de formation permet de donner du sens aux formations théoriques abordées au centre parce qu'elles prennent appui sur des exemples concrets vécus par les apprenants. Ça renforce la motivation et l'implication des apprenants dans la formation.

Les apprenants construisent aussi des compétences sociales

Le mode d'organisation des séquences avec des phases de restitution et de mise en commun des vécus, les entretiens d'explicitation, la vie en communauté et le travail en équipe chez les référents, permettent aux apprenants de développer la confiance en soi, les capacités d'expression orale, de coopération avec les autres, le sens des responsabilités, etc.

Un lien est établi entre les actions de formation et l'accompagnement individualisé des apprenants dans leur projet

Chaque séquence de formation comporte aussi des actions d'accompagnement individualisé des apprenants à l'élaboration de leur projets d'insertion, parallèlement aux activités de formation.

BUREAU DES
MONITEURS

Enseignements tirés



Piège à éviter

- ✓ **Reconduire les fiches de questionnaire** d'une promotion à une autre ou l'élaborer et le remettre aux apprenants : le questionnaire doit être co-construit avec les apprenants afin qu'ils se l'approprient et soient de véritables acteurs de leur formation
- ✓ Simplifier la séance de mise en commun ou la résumer à une **formalité ou à une séance de lecture des rapports des vécus**, alors qu'elle constitue un moment de mutualisation des expériences et d'identification des vécus à déconstruire et les apprentissages complémentaires et nouveaux à développer
- ✓ Utiliser le « **pourquoi** » lors de l'entretien d'explicitation qui amène plus l'apprenant à la justification qu'à expliquer les raisonnements qu'il a mobilisés

COMPÉTENCES NECESSAIRES

notion de situation professionnelle significative
Conduire un entretien d'explicitation

FACTEURS DE REUSSITE

La formation des référents à leur rôle de co-formateur

Le travail en équipe pédagogique et pluridisciplinaire

le développement d'une expertise collective au sein de l'équipe

l'existence d'un réseau de référent prêt à travailler bénévolement

la disponibilité des ressources matériels et logistiques permettant d'assurer le suivi des apprenants sur le terrain, de produire et sauvegarder les outils de la formation (cahier de liaison, questionnements, rapports de suivi, etc.)

l'implication progressive des jeunes déjà formés et insérés comme co-formateur dans la formation

la co-construction des démarches et outils, ainsi que les principes de l'alternance : faire-comprendre observation avec les cinq sens, évaluation de la progression des apprentissages (OPA), etc.

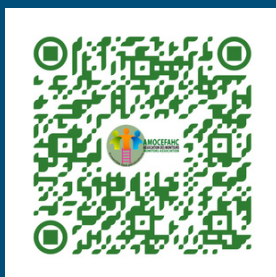
Travailler en équipe pluridisciplinaire

Techniques d'animation
Evaluer la progression dans les apprentissages

Outils d'organisation et d'animation d'une séquence de formation

- Le questionnaire
- Fiche de suivi des apprenants en milieu socioprofessionnel
- Canevas de rapport de mise en commun
- Modèle de guide d'animation d'une séance de formation

Scanne - moi pour accéder aux outils





Equipe de rédaction

Comité de Pilotage

Virginie Flore NYANGONO SAMBA
Thierry Christine MBETHE
Désiré Emmanuel BONA BAPA
Thierry Charles ELA ELA
Léon Magloire BIDIMA MVONDO

Facilitateurs

Pierre Blaise ANGO
Martial Franck TAKAMGANG

Partenaires



CENTRE DE COOPÉRATION **3CF**
CAMEROUN-FRANCE