



Le Fair Training System

Le Fair Training System, c'est le système de formation que le COLEACP a mis au point depuis 2001 dans le cadre des programmes PIP et EDES. C'est un système qui vise à renforcer les compétences des bénéficiaires, afin que ceux-ci puissent réaliser leurs projets. Et cela de manière durable.





Le COLEACP garantit: la totale indépendance de ses experts formateurs par rapport aux fournisseurs de biens et de services, le respect de la confidentialité des informations auxquelles ils ont accès et l'excellence de ses approches, de ses méthodes et de ses supports de formation.

Pour que l'impact de la formation soit durable, elle doit amener les gens à maîtriser la complexité des matières prodiguées.

La formation n'est pas un but en soi. C'est un moyen. Un moyen pour permettre à la plantation, à l'exportateur, au service d'inspection, au laboratoire ou à la filière d'atteindre ses objectifs. Ces objectifs peuvent être commerciaux (accéder aux marchés européens, par exemple) ou qualitatifs (obtenir une certification, par exemple). Pour mettre ces objectifs à la portée du bénéficiaire, le COLEACP propose un éventail de services d'accompagnement, parmi lesquels on trouve la formation des cadres, du personnel et même, dans certains cas, des fournisseurs.

L'importance accordée à la formation est une caractéristique du COLEACP. Elle découle directement d'un de ses objectifs primordiaux: faire en sorte que l'aide qu'elle apporte soit durable, que ses bénéfices perdurent dans le temps et survivent aux programmes d'aides. Le meilleur moyen pour assurer cette pérennité, c'est l'apprentissage.

Accéder à la complexité

«Notre objectif est de faire des entreprises ou des organismes apprenants, explique Bruno Schiffers, concepteur et responsable du système de formation du COLEACP. Nous devons dispenser les capacités de faire ces choses complexes. Il faut que les cadres soient capables d'anticiper les problèmes, de les évaluer et de réagir de manière appropriée. Ils doivent pouvoir les communiquer à leur direction. Ils doivent pouvoir les expliquer à leurs collaborateurs, au personnel, aux ouvriers agricoles et aux petits producteurs. Cela va au-delà des bonnes pratiques, et c'est ce qui fait notre particularité. Nous agissons de manière à permettre au personnel d'intégrer la complexité des matières et à la maîtriser au profit des objectifs. Si on veut que l'impact de l'aide soit durable, il est indispensable d'amener les gens à cette complexité.»

C'est dans cette perspective d'apprentissage en profondeur que Bruno Schiffers, professeur à la faculté Agro-Bio Tech de Gembloux (Belgique), a construit le système de formation du COLEACP à partir de 2004, avec Guy Stinglhamber, aujourd'hui Délégué Général du COLEACP. Leur objectif était (et reste toujours) avant tout d'apporter aux bénéficiaires les compétences pour leur permettre de faire face à toutes les situations, aussi complexes soient-elles.

La complexité, c'est ne pas se contenter de montrer comment fonctionne un pulvérisateur et comment on dose le pesticide. Le COLEACP apprend au personnel de la plantation à identifier le ravageur, à prévenir sa prolifération, à déterminer le moment du traitement, à choisir le pesticide ad hoc, à le doser de manière à ne pas dépasser le taux de résidus légal, etc. La complexité, c'est ne pas se contenter de montrer comment remplir une fiche de traçabilité, mais d'expliquer, de montrer, de faire comprendre pourquoi il faut la remplir correctement. Il faut en effet que les procédés, les messages et les comportements ainsi distillés restent dans les esprits et soient ensuite véhiculés par ceux qui les ont intégrés.

C'est pour cela que le cours ex-cathedra est banni au COLEACP. *«Notre but n'est pas seulement de communiquer du savoir, poursuit Bruno Schiffers, mais surtout du savoir-faire et du savoir-être, c'est-à-dire des comportements adéquats.»* La méthode est donc basée sur l'étude de cas, sur l'expérimentation et sur des exercices pratiques. C'est le seul moyen d'aller au-delà de la compréhension pour entrer dans le domaine de l'apprentissage et de l'appropriation des matières prodiguées.

Renforcer les compétences

Cette logique de renforcement des capacités explique pourquoi la formation de-

vient rapidement un enjeu primordial lors des premières discussions qui se nouent entre le COLEACP et le bénéficiaire.

Du côté PIP, les experts passent l'entreprise en revue. Où en est-elle en matière de système qualité, de traçabilité, d'informatisation...? Si tout cela fonctionne déjà, sa direction veut-elle aller plus loin? Par exemple en intégrant un audit interne, pour évaluer et améliorer son organisation de manière permanente? Ou encore en créant un système de formation, pour pouvoir éduquer son personnel en interne de façon régulière...?

Du côté d'EDES, la demande se précise progressivement jusqu'à la signature d'un accord global, généralement avec le gouvernement. Cet accord désigne les filières et les secteurs que le COLEACP appuiera. C'est alors que les experts entament le travail avec les bénéficiaires directs, afin d'évaluer leurs besoins en formation.

Des deux côtés, l'analyse du COLEACP investigate aussi le contexte macroéconomique. Les entreprises et les organisations étatiques ne sont pas toujours conscientes de toutes les contraintes qu'elles doivent satisfaire pour accéder aux marchés européens. L'analyse des tendances du marché, des normes en vigueur et de leurs évolutions futures permet d'orienter l'aide qui peut être apportée.

Quand la décision est prise, le programme de formations est élaboré et se met en place (voir les pages suivantes). Au fil des années, de l'évolution des marchés et de celle de la situation des pays ACP, ce programme s'est adapté, enrichi, précisé. Il s'est également structuré autour de principes clairs (voir encadré), de méthodes d'apprentissage qui ont fait leur preuve et d'outils pédagogiques pratiques et efficaces. Un travail de perfectionnement qui est continuellement en cours.

Les cinq principes du Fair Training System

- La formation commence toujours par l'identification minutieuse des besoins du bénéficiaire en matière de renforcement des compétences. Ce diagnostic initial permet d'être en phase avec les projets du bénéficiaire et d'éviter les doublons avec d'autres programmes d'aide.
- Les besoins sont mutualisés par la cellule Formation, centralisée à Bruxelles, qui veille ainsi à adapter au mieux les méthodes et les outils pédagogiques en fonction de la cible, de la matière et des niveaux de compétences.
- Le PIP s'est attelé à remplacer au maximum l'expertise européenne par l'expertise ACP, cela afin de favoriser la connaissance du terrain, l'accessibilité, la maîtrise des coûts et la pérennité du renforcement des capacités.
- Les actions de formation s'inscrivent dans une démarche volontaire et continue, tant de la part du bénéficiaire que du COLEACP. La formation ne peut en effet porter ses fruits qu'à long terme.
- Le COLEACP cherche au maximum à démultiplier la portée et de l'impact de ses formations, par le biais de partenariats avec d'autres acteurs du développement, d'une politique de partage des connaissances et d'une adaptation des outils et des méthodes de formation à d'autres secteurs d'intervention.

Ces principes sont expliqués dans les pages qui suivent.

Les formations du PIP visent à renforcer les capacités des cadres des entreprises et des organisations.

Objectif:
les préparer à mettre en place des systèmes de gestion de la sécurité sanitaire, puis à assurer leur continuité.



HORIZONS

LE MAGAZINE D'INFORMATION DU COLEACP ET DE SES PROGRAMMES PIP ET EDES - N°1 JUIN 2013



Formation

le Fair Training System,
le chemin le plus durable
pour renforcer les capacités

Haricots

kenyans:
une filière en danger?

Afrique de l'Ouest:

comment former des milliers
de petits producteurs de cacao?

UNAPAC

le signataire du

1000ème

protocole PIP