

## Fiche 1 Par où commencer ?

Face à la formation continue, chaque association se trouve dans une situation particulière, du fait de sa taille, de sa culture organisationnelle et professionnelle, des publics avec lesquels elle travaille, des impositions de la tutelle, des moyens dont elle dispose...

Même si concevoir un plan de formation devrait être un droit pour chaque organisation, les moyens de pouvoir se saisir, de manière pro-active, de la question de la formation continue des travailleurs, varient d'une association à l'autre. Aussi, avons-nous conçu **deux manières de rentrer dans la logique** d'un plan de formation : une manière approfondie et une manière simplifiée.

Dans le **parcours approfondi**, nous proposons aux lecteurs de s'approprier l'ensemble des fiches qui soutiennent les **sept étapes**, correspondant à une démarche systématique et rigoureuse, présentée en détail dans la fiche suivante (n°2).

Pour le **parcours simplifié**, nous avons retenu 12 fiches qui nous semblent tout à la fois aller à l'essentiel, et proposer des outils à mettre facilement en application. **Ce parcours simplifié est présenté au verso** de cette fiche. Il est destiné aux très petites organisations ou à celles qui ont très peu de temps. Ce choix n'empêche pas de parcourir et d'utiliser d'autres fiches, ni bien évidemment de réaliser plus tard l'ensemble des sept étapes.

Le plan de formation a l'ambition qu'on lui donne, en fonction des moyens dont on dispose. « Graver une montagne commence toujours par un premier pas ».

Quelques incontournables pour démarrer, de manière approfondie, un plan de formation :

- trouver dans l'organisation une personne référente, motivée par la démarche « plan de formation » et qui estime que les travailleurs peuvent acquérir des compétences utiles pour l'association par le biais de la formation ; qui a une expérience de travail dans l'organisation, la connaît bien, est ouverte aux changements et est capable d'impulser une dynamique participative ;
- soutenir ce référent-formation dans son organisation : l'entourer par un groupe de travail et lui attribuer un mandat clair reconnu par tous (employeur et travailleurs) (fiche 5) ;
- prévoir du temps spécifiquement dans son travail ;
- choisir le bon moment... Préférer celui où l'organisation ne connaît pas de conflit majeur ou de transformation identitaire importante. Si c'est le cas, redéfinir les missions et l'identité de l'organisation et faire en sorte que l'ensemble du personnel adhère à cette nouvelle identité est prioritaire. Eviter de concevoir un plan de formation à un moment où l'énergie de l'organisation est investie dans un projet de grande ampleur, ponctuel, tel qu'un déménagement... ou une réorganisation du personnel, particulièrement à des fonctions « clé ». A ce stade-ci, une analyse organisationnelle peut s'avérer utile (fiche 9) ;
- veiller à ce que cette personne, et le groupe de travail qui l'entoure, sachent garder les pieds sur terre, avancer avec modestie.

**Le plan de formation a l'ambition qu'on lui donne, en fonction des moyens dont on dispose. « Graver une montagne commence toujours par un premier pas ».**



# Parcours simplifié

Pour les très petites associations, ou celles qui ont peu de temps

