

## Fiche 5

## La formation

### Contexte :

La valorisation et le développement des compétences individuelles et collectives sont gages de la pérennité d'une association en lui assurant la capacité d'intégrer et de progresser au regard de son projet. D'où l'importance, aujourd'hui encore plus qu'hier, des actions de formation à mener.

### Problématique :

*Sans doute serait-il préférable de parler d'actions formatives plutôt que de formation, terme communément employé mais réducteur, désignant trop souvent un stage composé d'un programme figé dans un temps donné pour combler des lacunes.*

*Or, si l'on veut produire de la compétence pour relever les défis évoqués ci-dessus, on s'aperçoit que les possibilités d'apprentissage formel et informel sont très diversifiées, ce qui permet de faire les bons choix par rapport à des contextes spécifiques... à condition de s'interroger en amont de toute démarche :*

### Quel type de besoin/attente ?

- La connaissance (par exemple d'un historique, du projet associatif, du fonctionnement de l'association, etc ... ),
- Une prise de conscience des responsabilités à assumer,
- L'acquisition de savoirs au niveau technique ou au niveau comportemental,
- Etc.

### Quelles ressources disponibles / à trouver ?

- En interne (penser à la délégation)
- En partenariat avec ...
- Etc.

### En utilisant quels moyens ?

- Exemples, hormis le stage « classique », mutualisation des savoirs, tutorat, coaching, travail en équipe sur tel ou tel problème, etc ...

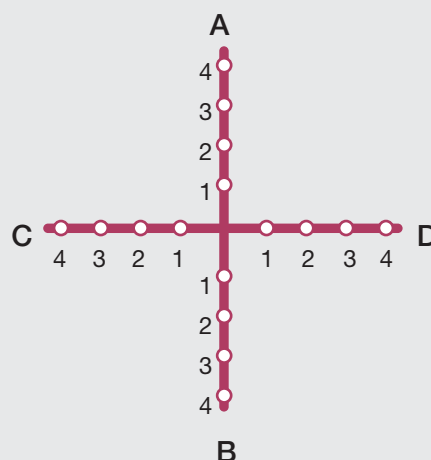
### Pour réussir :

- Quel(s) atout(s) face à quel(s) frein(s), quelle(s) contrainte(s) ?
- Quel type de suivi et d'évaluation à envisager, en perspective avec un objectif de progrès dans la gestion des ressources bénévoles.

### Les incontournables :

- A. Nos objectifs sont-ils clairement définis ?
- B. Avons-nous cerné avec précision les besoins qui en découlent ?
- C. Vérifie-t-on une cohérence entre les attentes des personnes concernées et les besoins de formation ?
- D. Quelles sont nos ressources mobilisables pour mettre en œuvre des actions de formation ?

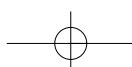
### Grille d'analyse ("ou état des lieux")<sup>1</sup>

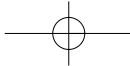


### Légende :

- 1 = insuffisant
- 2 = correct
- 3 = bien
- 4 = très bien

<sup>1</sup> Relier A B C D selon la graduation 1 2 3 4 pour obtenir VISUELLEMENT l'état des lieux concernant le thème.





## Fiche 5

## La formation

suite

### Des questions pour aller plus loin :

- Quelle place les bénévoles occupent-ils dans l'association pour mettre en œuvre le Projet Associatif ?
- Quel est le « poids » de leur action ?
- Est-on vigilants sur la cohérence entre les actions de formation menées et les objectifs de l'association ?
- La mise en œuvre des actions de formation fait-elle l'objet, en amont, d'un cahier des charges ?

---

### Pour en savoir plus :

Le texte « Ressources bénévoles et management » est disponible sur le site de France Bénévolat

[www.francebenevolat.org](http://www.francebenevolat.org)

### Illustration

Exemples spécifiques relevés dans l'environnement du lecteur :

### Notes personnelles

