

## La participation au cœur de la formation

Aux côtés des formations professionnelles, continues et autres aides à l'emploi, les formations de cadres et de dirigeants pullulent, devenues omniprésentes à une époque où chacun doit s'adapter en permanence aux exigences d'un monde qui bouge. Salariés ou membres d'associations, les personnes engagées dans l'action collective ont besoin de réfléchir à ce qu'elles font bien, ne font pas bien ou devraient faire mieux.

La formation a vocation à être un lieu d'apprentissage et de partage : au cours d'une session, la règle est expliquée et partagée de manière à pouvoir être respectée par tous. Mais le formateur n'est pas à lui seul celui qui "sait". Un groupe d'adultes arrive toujours avec un bagage fait de savoirs et d'expériences. Si l'animateur donne des informations, il met surtout les personnes en condition de les intégrer, d'échanger entre elles, d'actualiser leurs connaissances. Il propose aussi des outils, des méthodes, des comportements. Un apprentissage dans lequel les personnes sont parties prenantes et non seulement des auditeurs passifs.

De même qu'il vaut mieux savoir le solfège pour interpréter de concert une partition, les participants ont de leur côté besoin de rassembler des informations, de parler un langage commun, de vivre le collectif. Mais pas seulement. La formation leur ouvre un champ de réflexion sur leurs fonctions, permet d'expérimenter une pratique, afin que chacun puisse ensuite développer sa propre gamme et, de retour sur son terrain d'action, apporter le petit « plus » dont il est l'unique porteur.

Le résultat d'une formation ne se mesurera pas tant à la prestation de l'animateur, qu'à ce que les participants auront appris ou retenu. De leur côté, ces derniers devront admettre qu'une formation sera à la hauteur de leur qualité de participation. C'est à cette condition que chacun s'en ira satisfait et motivé pour passer à l'action.