

Apprentissages en temps de crise : présentation du processus et argumentaire

À quoi sert-il ?	Quand l'utiliser ?	Quel format ?
Créer les bonnes conditions	Gestion de projet	Exemple

Cet outil fait partie d'un processus en 3 étapes décrit dans le chapitre « [Apprentissages en temps de crise](#) » (ATC) sur le site competentia.be.

Cette partie vous permet de découvrir ce processus ATC et les raisons de le mettre en œuvre. Il permettra donc de décider en connaissance de cause si vous souhaitez que votre institution se lance l'aventure.

Pour quoi	Découvrir le processus ATC et identifier toutes les « bonnes raisons » de le mettre en œuvre, et vous aider ensuite à les communiquer à votre équipe (ou responsable).
Pour qui	Cet outil est destiné en priorité à ceux-celles qui peuvent décider de mettre en œuvre un processus ATC dans leur institution. Il intéressera également toute personne en charge de valoriser les apprentissages et les compétences dans les équipes.
Durée	Quelques minutes, le temps de lire ces 2 pages.

Comment l'utiliser ?

Cet outil présente d'une part le processus ATC et les outils associés; et d'autre part un argumentaire reprenant «les raisons de le faire». Prenez-en connaissance, et si vous êtes convaincu, utilisez-le comme support pour convaincre votre équipe et/ou votre hiérarchie. Notre but est que vous soyez autonomes dans sa mise en place et leur utilisation. Pour que vous puissiez être le-la pilote aux commandes de l'animation, vous trouverez donc sur le site competentia.be deux autres parties complémentaires à celle-ci :

- › [Une partie destinée à poser le cadre](#): qui mène le processus ? Qui y participe ? Pour quels objectifs ? (en 2 versions : pour les équipes de moins ou plus de 15 personnes);
- › [Un guide pratique d'animation](#) pour identifier les apprentissages réalisés, choisir ceux que l'on veut pérenniser et établir un plan d'action pour le faire. (en 2 versions : pour les équipes de moins ou plus de 15 personnes).

Vous trouverez aussi sur ce site :

- › [des liens pour obtenir un soutien](#) des Fonds si vous souhaitez mettre en œuvre cet outil avec l'aide d'un-e facilitateur·rice externe. Cette facilitation peut faire sens pour donner de la cohérence à la démarche.

Les trucs pour réussir ?

- › [Procéder par étape et laisser chacun-e prendre son rôle](#) : si vous avez pour rôle de décider de mettre en œuvre cette réflexion, faites-le avec clarté, en lui donnant du sens et de la légitimité.
- › [Mobiliser les compétences](#) : appuyez-vous sur des personnes qui ont charge la gestion des compétences dans la structure pour concevoir, préparer et réaliser la mise en œuvre de cette réflexion.

Vous pouvez aussi faire appel au [service conseil de Competentia](#). Vous pouvez l'interpeller par mail ou téléphone en amont, pendant ou après le processus, quelle que soit la question que vous vous posez.

Et après ?

- › Identifier vos apprentissages pendant la crise vous invitera sans doute à interroger la manière dont vous apprenez dans votre structure. Cela pourra enrichir votre approche de la formation.
- › Des besoins en compétences seront peut-être exprimés. Il sera intéressant de les intégrer dans votre plan de formation pluriannuel et concerté.

Focus anti-discrimination

En mettant en œuvre ce projet, votre équipe va poser un regard critique sur ce qui a été mis en place dans l'urgence et qui peut avoir eu des conséquences inattendues, voire néfastes sur l'exercice des droits fondamentaux. De tels effets ont été mis en évidence par certains organismes publics et associatifs.

Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, a publié des [articles sur l'impact négatif des « mesures corona » sur ces droits](#). L'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes a rédigé une note sur le télétravail et son impact potentiellement négatif en terme d'égalité entre genres (les femmes prenant statistiquement une plus lourde part des tâches ména-



gères et des soins aux membres de la famille, une réalité difficile à concilier avec des prestations professionnelles à domicile).

Nous n'avons trouvé aucun article au sujet de l'impact des adaptations d'urgence mises en place dans le monde du travail en matière d'apprentissages ou d'acquisition de compétences. Nous formulons néanmoins l'hypothèse que certaines catégories de travailleur-euse-s, habituellement discriminées dans les politiques de formation (femmes, personnes infra-qualifiées, 45+) ont également vécu des traitements différenciés durant la crise.

Il peut donc être intéressant de poser un regard anti-discrimination et, si certaines réalités de ce type sont observées, de prévoir des actions afin de les corriger.

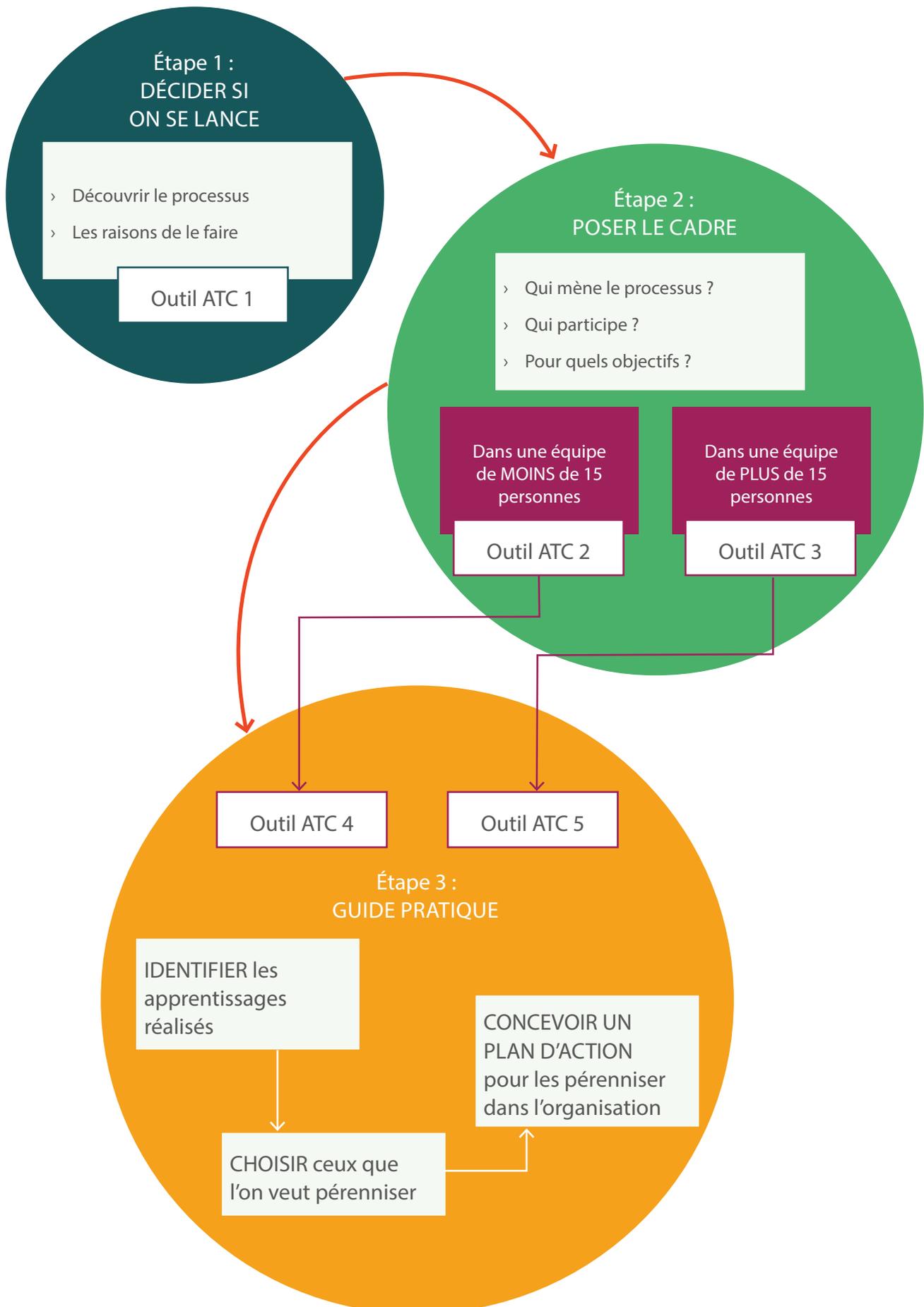
Outils associés :

- › [ATC: Poser un cadre - pour une équipe de moins de 15 personnes](#)
- › [ATC: Poser un cadre - pour une équipe de plus de 15 personnes](#)
- › [ATC: Guide pratique pour les identifier et les pérenniser - pour une équipe de moins de 15 personnes](#)
- › [ATC: Guide pratique pour les identifier et les pérenniser - pour une équipe de plus de 15 personnes](#)

En pratique :

À la page 4, un **schéma représentant le processus** proposé pour identifier et pérenniser des apprentissages réalisés en temps de crise au sein de votre institution.

À la page 5, un **argumentaire** présentant quelques bonnes raisons de mettre en œuvre ce processus.



Voici un **argumentaire** présentant l'origine de ce processus et les raisons de le mettre en œuvre :

Les bonnes raisons de le faire ?

Depuis le début de cette crise, nous avons tous été confrontés, individus et institutions, à de nombreux changements, contraintes et défis. Cela a souvent mené des adaptations et apprentissages rapides, certains très positifs, d'autres à questionner.

Que faire de ces apprentissages, à court, moyen et long terme ? Comment identifier les apprentissages utiles à plus long terme, et comment les pérenniser au sein de nos institutions ?

Competentia a partagé et échangé avec différentes structures de formation et d'accompagnement actives dans le secteur non marchand (Collectiv-a, Cooptic.be, Ceform, CFIP et PSDD). Ces échanges ont été suivis d'une phase d'écriture, avant une bonification et une validation de l'outil par les Fonds sociaux en charge du pilotage de Competentia.

Au cours de ces échanges, nous avons élaboré un « processus-type » pour mener cette réflexion au sein de votre institution, ainsi que différents outils. Et si vous deviez convaincre votre équipe, vos collègues ou votre direction des « bonnes raisons de le faire » ?

Voici quelques arguments pour faire mouche :

- › la mise en œuvre du processus est une opportunité de valoriser les initiatives prises pendant la période de la crise de la Covid-19, la créativité dans leur mise en place et/ou les résultats obtenus ;
- › avant d'appartenir au groupe, les pratiques développées (isolément ou en interaction) doivent être explicitées. Identifiées et formulées clairement, elles pourront être intégrées dans le quotidien ou passer dans la mémoire collective de l'institution ;
- › acquérir des compétences a un coût, valoriser celles acquises durant la crise représente donc un gain financier pour votre institution ;
- › la crise a amené les personnes et les institutions à (re)découvrir des modes d'apprentissages. Le tutorat, l'apprentissage par projet/learning by doing, la formation à distance et/ou les tutoriels se sont peut-être imposés comme de nouvelles façons d'apprendre dans votre institution ;
- › échanger à propos des apprentissages est une opportunité de recréer du lien et d'échanger autour d'évolutions « positives ».