

**République Tunisienne**

**Ministère de l'Équipement, de l'Aménagement du Territoire et du Développement Durable « MEDD »**

**Direction Générale de l'Environnement et de la Qualité de la Vie (DGEQV) (Projet PISEAU II)**

**« Mise en œuvre d'un programme de formation-  
sensibilisation en évaluation environnementale et sociale  
dans le cadre du projet PISEAU II »**

# **Note d'orientation andragogique**

**Ahmed Mainsi**

**Expert en ingénierie andragogique**



**Société Consulting en Développement Communautaire  
& en Gestion d'Entreprises "CDCGE"**

## Contexte et objectifs de la note

### ➤ **Contexte:**

- Mise en œuvre d'un programme de formation-sensibilisation en évaluation environnementale et sociale dans le cadre du projet PISEAU II
- Souci de ne pas nuire ni aux groupes vulnérables, ni aux personnes qui devront avoir accès aux bénéfices du projet

### ➤ **Objectifs de la note:**

- Mise en commun de références relatives à l'élaboration des plans de formation continue
- Mise en commun de références à l'encadrement des sessions de formation

# Mises au point -1-

## ■ Andragogie/Pédagogie

Mécanismes, méthodes spécifiques de la formation des adultes.

Mots clés: situation professionnelle, compétence professionnelle, expériences professionnelles, l'adulte est objet et sujet de la formation...

## ■ Spécificités des adultes/style d'apprentissage des adultes

Autonomie, intégration au milieu de travail, apprentissage à partir de l'expérience, motivation intrinsèque, volontariat, situation de résolution de problèmes...

## ■ Compétence professionnelle: savoir, savoir faire, savoir être

## Mises au point -2-

- Démarches méthodologiques

Participation, échange d'expériences, collaboration formateur/participants, auto socio construction du savoir...

- Référentialisation

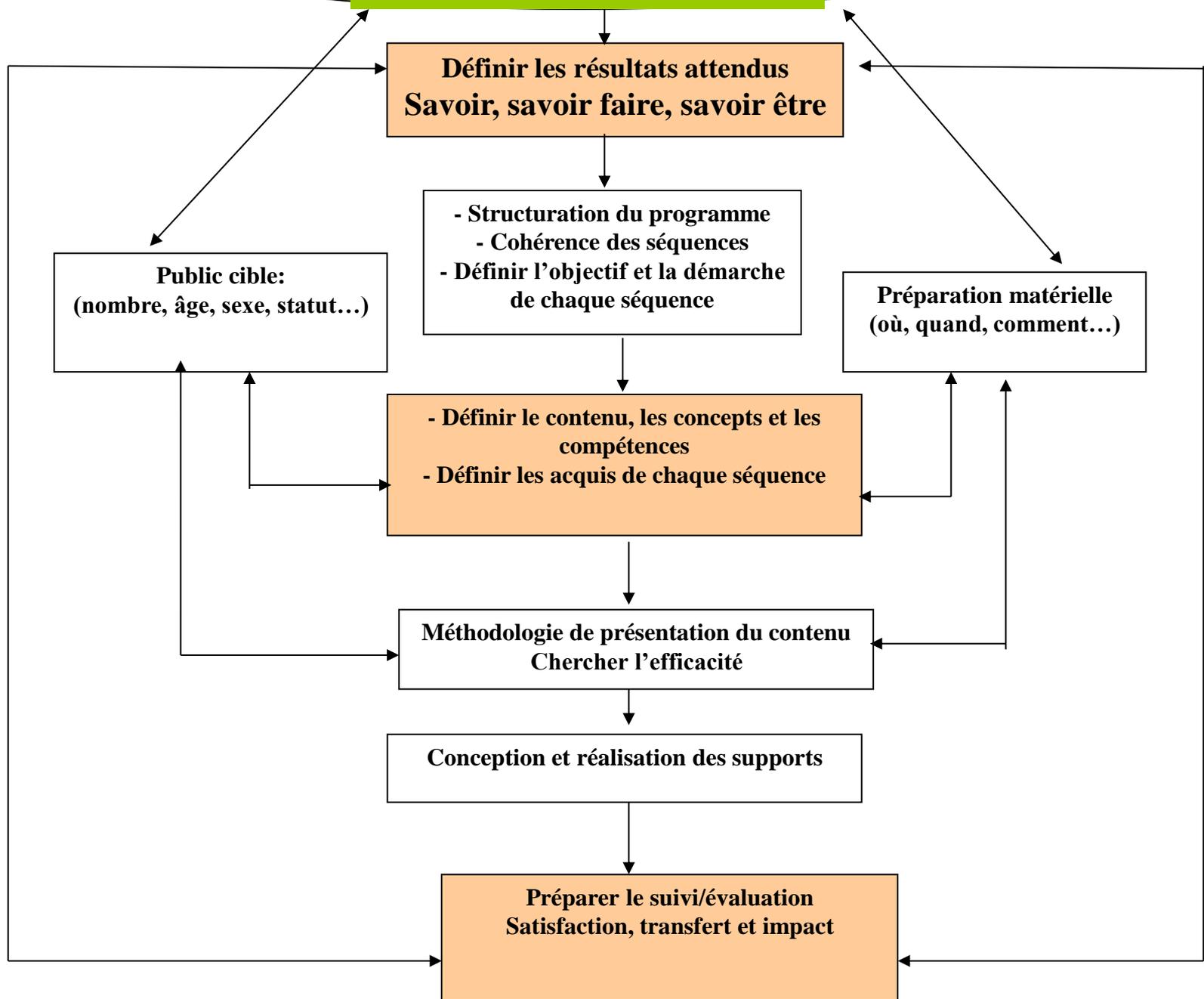
Référentiel d'activités, référentiel de compétences, référentiel de formation

- Plan de formation

Diagnostic, écarts entre compétences actuelles et compétences à développer, besoins en compétences (objectifs de la formation, actions de formation, effectifs, équipements...

- Séquence de formation

# Séance de formation



# Partie pratique

- Exercices brise glace; prélude
- Exercices de procédures et de techniques de formation

Exposé, travail de groupe, jeu de rôles, exercice pratique avant l'explication, brainstorming (remue méninge), PMI (plus, moins, intéressant), étude de cas,

- Supports
- Documentation (textes juridiques...), séquence vidéo,
- Equipements

# Evaluation

- Principes de base (qu'est ce qu'évaluer?)

Efficacité (atteinte des objectifs), efficacité (meilleurs résultats ressources/objectifs atteints), pertinence, cohérence

- Evaluation diagnostique
- Evaluation de satisfaction (de fin de formation, à chaud)
- Evaluation de transfert de la formation
- Evaluation d'impact de la formation (changements introduits, résultats par rapport aux objectifs)