

« Responsable de ton propre apprentissage »

Étude : La formation et la documentation des savoirs au sein de la Fédération de la jeunesse franco-ontarienne : Une initiative pour appuyer l'engagement des jeunes, par Christine Dallaire et Magalie-France Houle, Université d'Ottawa, avril 2013

Disponible à : <http://www.sciencesociales.uottawa.ca/aruc-cura/fra/documents/LaformationetladocumentationdessavoirsauseindelaFESFO.pdf>

Le document sur cette étude a été rédigé dans le cadre des activités de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC), faculté des sciences sociales, Université d'Ottawa. L'Alliance a comme objectifs :

- d'étudier, évaluer, comparer et formaliser les savoirs pratiques de la gouvernance communautaire en milieu minoritaire
- de faire ressortir des stratégies d'action concrètes et
- de contribuer à la diffusion de nouvelles connaissances sur le rôle de la gouvernance communautaire dans le domaine du développement des minorités linguistiques.

C'est grâce à cette même Alliance, sous la direction de Linda Cardinal, que la recherche sur les stratégies du développement des services en français (SEF) dans le secteur de la violence faite aux femmes se réalisera au cours de la prochaine année.

La Fédération de la jeunesse franco-ontarienne (FESFO) représente les 25 000 élèves des écoles secondaires ontariennes de langue française. Dans cet article, les chercheuses font état des stratégies de formation et de transmission des informations développées par cet organisme. Vu le roulement important qui se fait chaque année puisque plusieurs de ses jeunes leaders quittent l'école secondaire, la fédération a voulu se doter de moyens d'assurer la continuité non seulement des informations relatives aux projets par exemple, mais aussi des principes et valeurs qui sous-tendent les décisions prises en cours de route. On y cite l'exemple de la décision de ne pas faire appel à des entreprises de malbouffe comme commanditaires, une décision qui se maintient désormais d'événement en événement.

Dans le réseau d'Action ontarienne contre la violence faite aux femmes, le roulement est important aussi, quoique probablement moindre qu'à la FESFO. Son expérience pourrait-elle nous servir à développer des stratégies pour assurer la transmission des informations et la continuité? Voici quelques-unes de ces stratégies et comment elles peuvent s'appliquer dans notre réseau en matière de violence faite aux femmes :

- 1- Le titre « Responsable de ton propre apprentissage » est l'un des six principes de base de la FESFO et les jeunes sont appelé.e.s à participer activement à leur propre apprentissage et non seulement à le « recevoir » passivement.
 - Au-delà de l'autoformation à partir des modules de base de la formation en ligne d'AOCVF qu'exigent certains des organismes de notre réseau, chaque intervenante ou nouvelle employée devrait-elle se fixer des objectifs d'apprentissage chaque année, au moment de l'évaluation par exemple?
- 2- La formation formelle et informelle : encadrement, outils et rencontres. Chaque nouvelle personne impliquée à la FESFO connaît la date de fondation de l'organisme, le rôle qu'elle est appelée à jouer et les principales activités, et ce, à partir d'une formation formelle dès l'arrivée en poste. Il y a en plus un outil intitulé « FESFO Inc. » et un guide du nouvel employé ou de la nouvelle employée qui est remis à chacun et chacune, car le support matériel accompagne toujours la formation.
 - Il y a une abondante documentation écrite sur les enjeux et activités (la « documentation des savoirs »), souvent sous forme de fascicules faciles à lire, et on profite de moments informels pour transmettre aux nouveaux et nouvelles les détails des projets ou le pourquoi des stratégies. On organise des sessions de « breffage » avant les rencontres dans la communauté ou avec les ministères.
- 3- Le « cahier de legs » fait partie du processus de documentation et de formalisation du savoir, mais reste assez flexible pour que les outils soient adaptés aux besoins de chaque projet. Il n'y a pas un modèle fixe du cahier de legs au-delà de quelques directives de base, chacun et chacune pouvant y mettre l'info comme elle ou il l'entend. Cette pratique permet d'assurer la continuité et le transfert des connaissances.
 - Pour chaque projet, un cartable est préparé dans lequel on retrouve entre autres : la demande de subvention, le contrat, le plan d'action, les personnes-ressources, les formulaires d'inscription et d'évaluation, bref, toutes les informations sur la réalisation du projet. Malgré que l'on croit avoir tout dans l'ordi, les notes qui modifient l'une ou l'autre approche ne s'y retrouvent habituellement pas, alors que dans un cartable qui sera remis à la personne chargée de poursuivre le projet, tout y est consigné à l'aide de notes en marge, par exemple. Cela évite, lors d'un départ, que l'info ne soit que dans la tête de la personne qui était responsable du projet et que l'on doive chercher dans les ordinateurs ou les tiroirs. Il peut y avoir aussi un « cahier de legs » pour un dossier qu'une personne serait appelée à défendre.
- 4- Les réunions de planification et l'évaluation des résultats sont prévues quatre fois l'an, en début et à la fin des semestres.
 - De telles réunions de planification et d'évaluation de résultats permettent aux nouvelles employées ou bénévoles de mieux comprendre les enjeux, le pourquoi de projets, les stratégies de mises en œuvre, etc.

La préservation de la « mémoire institutionnelle » s'avère particulièrement importante lorsqu'une transition est prévue dans l'organisme, tant pour l'organisme même que pour les retombées qu'il peut avoir au sein de la francophonie ontarienne grâce à ses actions suivies. De bonnes pratiques à mettre en place chez nous, chez vous... ?

Ghislaine Sirois, novembre 2013