

Méthodologie utilisée en formation

La méthodologie est basée sur une pédagogie active et participative. Promemploi met les participants - et non les savoirs - au centre de la formation. Les participants détiennent une expérience susceptible de nourrir la dynamique groupale et le développement de compétences. Le partage d'expériences et des difficultés rencontrées sur le terrain alimentent la recherche de pistes de solution en fonction des réalités de terrain pour repartir avec des outils à mettre en place de suite. Apports théoriques, études de cas, travail de réflexion, partage d'outils concrets rythmeront la formation. En articulant apports conceptuels et théoriques, les formateurs amorcent une analyse réflexive sur sa propre pratique chez les participants.

Promemploi a la volonté que les formateurs aient une vision claire du métier pour lequel ils contribuent à la formation. En effet, certains ont eu une expérience professionnelle passée dans le secteur et d'autres y sont encore employés. De surcroît, autant que possible, toutes les formations sont données par un binôme de formateurs. Cette pratique invite à la prise de recul (via l'évaluation croisée des formateurs, par exemple), permet de développer un regard croisé sur les contenus mais aussi sur la dynamique groupale, sur l'activation et la motivation des participants. Au niveau de l'animation, le binôme permet d'apporter du dynamisme et de rebondir plus facilement, de manière plus riche, sur ce qu'amènent les participants, mais aussi sur les apports de l'autre formateur.

Enfin, les évaluations utilisées par les formateurs de Promemploi sont autant portées, pour les participants, sur les acquis de la formation que sur la pratique (posture, méthodologie, ...) des formateurs. Elles sont à la fois quantitatives et qualitatives (indicateurs de réalisations et de résultats). En dehors des évaluations « officielles », des évaluations « formatives » orales et écrites sont réalisées par les formateurs, en fonction de la situation de formation et des pratiques des formateurs. Plus globalement, l'évaluation de fin de formation peut être un moment opportun pour préparer le retour en équipe : « Que pensez-vous communiquer à vos collègues et comment ? », ceci invitant les participants aux transferts des apports de la formation. Une évaluation finale des ressentis permet d'obtenir des informations sur la perception générale des participants quant à la formation reçue.