

Première étape : Comprendre le changement nécessaire – Évaluer les besoins de formation

Bien qu'il ne soit pas courant d'envisager d'effectuer une évaluation dès le début d'une session ou d'un programme de formation aux droits humains, ce que les éducateurs appellent une évaluation des besoins en formation c'est précisément cela, une évaluation conduite avant même que la formation n'ait commencé.

L'évaluation des besoins peut généralement se définir comme *un processus systématique visant à recueillir des informations et des points de vue auprès de différentes sources sur une question ou un problème particulier dans le but de prendre des décisions efficaces ou de faire des recommandations indiquant les actions qu'il convient d'entreprendre.*

Dans le domaine de l'éducation aux droits humains, l'évaluation des besoins en formation doit nous permettre de recueillir les informations nécessaires pour :

- Brosser un tableau adapté de la situation en matière de droits humains (analyse de l'environnement) ;
- Définir le profil des apprenants potentiels (caractéristiques des apprenants) ;
- Identifier les lacunes ou les besoins des apprenants afin de promouvoir une culture des droits humains.

Procéder à une analyse complète de la situation en matière de droits humains ainsi que des caractéristiques des apprenants potentiels nous aidera à définir les besoins en formation et à identifier l'objectif général de l'apprentissage. L'évaluation des besoins en formation nous aidera également à prendre les décisions concernant les contenus, méthodes, techniques et calendriers les plus adaptés à notre formation aux droits humains.

La section qui suit décrit dans de plus amples détails les tenants et les aboutissants de l'évaluation des besoins en formation.

Les notions principales de l'évaluation des besoins en formation

L'évaluation des besoins en formation, qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit d'un type d'évaluation qui est réalisée pendant la phase de programmation, c'est-à-dire avant l'élaboration de la formation aux droits humains, afin de définir les besoins en formation.

À quoi sert-elle ?

L'évaluation des besoins en formation aide les éducateurs dans le domaine des droits humains à identifier le fossé qui sépare la situation actuelle en matière de droits humains et d'éducation aux droits humains et une situation plus idéale qui peut être envisagée dans le cadre de la formation. Prendre conscience de ce fossé permettra aux éducateurs dans le domaine des droits humains d'identifier les besoins en formation des apprenants. Les informations recueillies avant la formation peuvent être utilisées pour structurer la formation et la rendre plus efficace.

Comment la réaliser ?

Le processus utilisé pour réaliser l'évaluation des besoins en formation est identique à celui de tous les types d'évaluation :

- Définir l'objectif

- Formuler les bonnes questions concernant le contexte de la formation et les apprenants
- Recueillir les informations auprès des sources appropriées pour trouver les réponses à vos questions ; analyser les données afin d'émettre vos recommandations
- Agir sur les informations, c'est-à-dire spécifier les besoins des apprenants et identifier l'objectif d'apprentissage général de la session ou du programme de formation

Les deux principales activités de collecte des données de l'évaluation des besoins en formation dans le domaine de l'EDH sont :

- L'analyse de l'environnement, c'est-à-dire une analyse du contexte dans lequel se déroulera la formation aux droits humains. Elle comprend la collecte et l'analyse d'informations sur le contexte organisationnel ou communautaire des apprenants et sur leurs activités effectives au sein de leur organisation ou communauté. Elle peut également comprendre une analyse de la situation politique et de la situation actuelle en matière de droits humains, dans le pays et dans le monde.
- Le profil des apprenants, c'est-à-dire l'analyse des différentes caractéristiques des apprenants qui nous aideront à nous faire une idée précise des apprenants de la session de formation et qui, par conséquent, contribueront au choix des décisions quant à la conception de la formation. Les principales caractéristiques comprennent les données démographiques, la profession, l'éducation reçue et les motivations incitant à suivre un apprentissage.

Lorsque les ressources affectées à l'évaluation des besoins en formation sont limitées, il est souvent possible d'intégrer certaines des questions de base dans les questionnaires préalables à la formation, les entretiens informels et les questionnaires à remplir avant la formation.

Résultats

Les données recueillies dans le cadre de ces deux activités nous permettront de définir les besoins en formation et d'identifier l'objectif général de la formation.

Un exemple de d'évaluation des besoins en formation

Situation

Afin de satisfaire à ses obligations prévues dans le *Plan national pour les droits de l'homme*, le ministère des Affaires sociales (MAS) du pays est tenu d'intégrer les droits humains dans les activités du ministère. Le ministère a décidé que l'ensemble de son personnel, à commencer par les hauts fonctionnaires du ministère, devra suivre une formation aux droits humains. À cette fin, des responsables du MAS ont contacté *The Rights Way*, une ONG spécialisée dans les droits humains qui a une grande expérience de l'EDH, pour élaborer et mettre en œuvre une session de formation aux droits humains à l'intention des hauts fonctionnaires du ministère. *The Rights Way* a accepté de travailler avec le ministère à l'élaboration et à la mise en œuvre de cette formation.

Évaluation des besoins en formation

1. Objectif

Pour l'ONG, les hauts fonctionnaires du MAS constituent un nouveau public cible. *The Rights Way* a donc eu le sentiment qu'il était essentiel d'avoir une bonne compréhension du contexte

professionnel de ces fonctionnaires, ainsi que de leurs besoins d'apprentissage spécifiques, à savoir l'intégration des droits humains dans leurs activités.

2. Formuler les bonnes questions et obtenir les réponses auprès des sources appropriées

Certaines des questions fondamentales qui devraient être posées dans le cadre de l'évaluation des besoins en formation sont présentées ci-après.

a) Analyse de l'environnement

- Quelle est la situation actuelle, en matière de droits humains, pour les bénéficiaires des services et programmes de protection sociale proposés par le MAS ? La situation est-elle la même pour les femmes et pour les hommes ? Des groupes de bénéficiaires sont-ils confrontés à des problèmes spécifiques liés aux droits humains ?
- Quelle est la structure organisationnelle du MAS ? Quels sont les départements ou institutions du MAS qui seront concernés par la formation aux droits humains ?
- Quelles sont les obligations spécifiques au MAS en ce qui concerne l'intégration des droits humains dans ses activités prévues dans le *Plan national pour les droits de l'homme* ?
- D'autres organisations mettent-elles en œuvre une formation similaire à l'intention du personnel du MAS ?
- Existe-t-il des supports de formation adaptés à l'intégration des droits humains dans les activités de protection sociale ?

Sources et outils de l'analyse de l'environnement

Pour recueillir les informations sur la structure organisationnelle et les activités du Ministère, les éducateurs dans le domaine des droits humains de l'ONG *The Rights Way* susceptibles d'élaborer et de mettre en œuvre la formation :

- Ont envoyé, par courriel, une série de questions au principal responsable de la formation au sein du MAS, afin de préparer les réunions en face à face.
- Ont organisé des réunions en face à face ainsi que des entretiens avec des membres du personnel du ministère, sélectionnés dans différents départements, qui participeront à la formation, en s'assurant de la présence d'hommes et de femmes
- Ont examiné les documents fournis par le personnel du MAS
- Ont organisé des réunions avec des membres de leur propre personnel qui ont une expérience spécifique du contexte et des contenus de la formation

b) Profil des apprenants

Outre la collecte des données démographiques, il conviendrait de recueillir d'autres informations essentielles sur les apprenants, notamment :

- Leur niveau de sensibilisation au *Plan national pour les droits de l'homme*
- Leur niveau de sensibilisation aux exigences politiques spécifiques à leurs départements en ce qui concerne la mise en œuvre du Plan national pour les droits de l'homme
- Leurs connaissances et expériences dans le domaine des droits humains et notamment des droits humains dans le contexte de la mise en œuvre de services de protection sociale

Sources et outils du profil des apprenants

Pour créer un profil des apprenants approprié, les éducateurs dans le domaine des droits humains

de *The Rights Way* qui travaillent sur cette session de formation :

- Ont élaboré un questionnaire afin de recueillir les informations nécessaires. Pour s'assurer d'obtenir un taux de réponse élevé, ils ont demandé aux hauts fonctionnaires des différents départements du MAS susceptibles de participer à la formation de distribuer le questionnaire à deux ou trois autres de leurs collègues, hommes et femmes.
- • Ont réalisé un petit nombre d'entretiens en face à face avec des membres du personnel du MAS (hommes et femmes) susceptibles de participer à la formation

3. Analyse des données et définition des besoins en formation

L'évaluation des besoins en formation a aidé *The Rights Way* à mieux comprendre la complexité de la structure organisationnelle du MAS et à élaborer un profil précis des apprenants potentiels. Bien que l'évaluation des besoins ait révélé que les droits humains ne constituent pas une nouveauté pour un certain nombre d'apprenants potentiels, le besoin s'est fait sentir d'acquérir des connaissances supplémentaires dans ce domaine et de déterminer comment une approche fondée sur les droits de l'homme peut être intégrée dans les politiques et programmes du MAS en matière de protection sociale. Ils étaient à présent en mesure de passer à l'étape suivante du processus, qui consiste à définir les résultats qu'ils cherchent à obtenir et à élaborer le but général et les objectifs d'apprentissage de la session de formation.

Source: Equitas et HCDH, (2011) *Évaluer les activités de formation aux droits de l'homme – Manuel destiné aux éducateurs dans le domaine des droits de l'homme*, HCDH, Genève, 52-54.

Note: La version complète du guide *Évaluer les activités de formation aux droits de l'homme – Manuel destiné aux éducateurs dans le domaine des droits de l'homme* peut être téléchargée sur le site Internet d'Equitas à l'adresse suivante : <https://equitas.org/en/resources-2/human-rights-defenders-and-educators/evaluation/?lang=fr>