



P.14

Formations

Version : 01

Date de mise en vigueur : 31/05/2023

Rédigée par : Vincent Roy
Pierre-Luc Huot

Date de mise à jour : 11/09/2023
29/08/2023



Table des matières

1.	Objectifs.....	3
2.	Programme de formations.....	4
3.	Objectifs spécifiques des formations.....	7
4.	Conditions de réussite des formations	14



1. Objectifs

La présente politique sur les formations est destinée à l'ensemble des ressources humaines (coopérants volontaires, professionnels, bénévoles, employés, etc.) impliquées dans les projets de coopération internationale et les diverses activités nationales d'Ingénieurs Sans Frontières Québec (ISFQ), qu'ils soient appelés à vivre un séjour à l'étranger ou non.

Les formations ont pour but de préparer adéquatement les ressources humaines impliquées dans les projets de coopération internationale et les diverses activités nationales aux différentes responsabilités professionnelles et personnelles auxquelles elles doivent faire face dans le cadre de leur implication. Ces formations visent également à accroître les connaissances intrinsèques à la coopération internationale et aux enjeux culturels. Finalement, les formations fourniront des outils pratiques qui amélioreront l'efficacité et la qualité des séjours à l'étranger, ainsi que les résultats attendus par les actions internationales et nationales d'ISFQ.



2. Définition des programmes de formations

Depuis 2017, ISFQ a mis en place des programmes de formations obligatoires qui couvrent un ensemble de thématiques associées à la coopération internationale et au contexte de réalisation de ces projets. Certaines formations sont ciblées pour les ressources humaines qui s’apprêtent à vivre un séjour de courte ou de longue durée au Québec ou à l’extérieur du Québec, dans un contexte de coopération internationale ou non, alors que d’autres sont d’ordre plus général bénéficiant à toutes les ressources humaines œuvrant de près ou de loin avec notre organisation.

Afin de mieux établir les différents cadres de formations d’ISFQ, voici cinq contextes d’implication des ressources humaines d’ISFQ :

Programme de formations 1

Je fais partie d’une équipe de projet de coopération internationale. Le projet de coopération internationale auquel je participe est défini par la collaboration avec un ou des partenaires locaux (internationaux) et des bénéficiaires situés à l’extérieur du Québec. Dans le cadre de mon mandat, je serai initié à la coopération internationale et je serai appelé à vivre un déplacement de courte ou de longue durée vers une destination à l’extérieur du Québec.

	Durée (heures)		Sém. 1	Sém. 2	Sém. 3	Sém. 4	Post-Projet
	Présentation	Ateliers	Septembre Octobre	Mars Avril	Mai Juin	Juillet Août	Janvier Février
ISFQ en bref	1	-					
Projet de coopération internationale et pays cible	1	-					
Stratégies de financement	1	2					
Introduction à la coopération internationale	2	1					
Travail d’équipe et gestion des conflits	3	3	(partie 1)	(partie 2)	(partie 3)		
Méthodes de construction	2	-					
Éthique	1	-					
Bonne conduite en mission	0,5	3					
Efficacité interculturelle	3	2					
Choc culturel et choc du retour	2	1					
Santé et sécurité en mission	4	10					
Premiers soins	1	1					
Finances	2	2					
Canaux de communication	1	-					
Matériel et logistique	0,5	-					
Rencontres individuelles	2	-					
Rencontre d’équipe post-mortem	3	-					
Production du rapport de mission	-	5					
Total :	60 heures						



Programme de formations 2

Je fais partie d'une équipe de projet de coopération internationale. Le projet de coopération internationale auquel je participe est défini par la collaboration avec un ou des partenaires locaux (internationaux) et des bénéficiaires situés à l'extérieur du Québec. Dans le cadre de mon mandat, je ne serai pas initié à la coopération internationale et je serai appelé à vivre un déplacement à l'extérieur du Québec.

	Durée (heures)		Sém. 1	Sém. 2	Sém. 3	Post-Projet
	Présentation	Ateliers	Septembre Octobre	Mars Avril	Mai Juin	Janvier Février
ISFQ en bref	1	-				
Projet de coopération internationale et pays cible	1	-				
Éthique	1	-				
Bonne conduite en mission	0,5	3				
Santé et sécurité en mission	2	5				
Finances	2	2				
Canaux de communication	1	-				
Matériel et logistique	0,5	-				
Rencontre d'équipe post-mortem	3	-				
Production du rapport de mission	-	2				
Total :	24 heures					

Programme de formations 3

Je fais partie d'une équipe de projet de coopération internationale. Le projet de coopération internationale auquel je participe est défini par la collaboration avec un ou des partenaires locaux (internationaux) et des bénéficiaires situés à l'extérieur du Québec. Dans le cadre de mon mandat, je ne serai pas appelé à vivre un déplacement à l'extérieur du Québec.

	Durée (heures)		Sém. 1	Sém. 2	Post-Projet
	Présentation	Ateliers	Septembre Octobre	Mars Avril	Janvier Février
ISFQ en bref	1	-			
Projet de coopération internationale et pays cible	1	-			
Introduction à la coopération internationale	2	-			
Méthodes de construction	2	-			
Éthique	1	-			
Rencontre d'équipe post-mortem	3	-			
Production du rapport de mission	-	2			
Total :	12 heures				



Programme de formations 4

Je fais partie d'une équipe de projet de promotion des S.T.I.M. (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques). Un projet de promotion des S.T.I.M. est défini par la collaboration avec des établissements scolaires situés dans les régions éloignées du Québec. Dans le cadre de mon mandat, je suis appelé à vivre un déplacement de courte durée vers une région éloignée du Québec (ex : Nunavik).

	Durée (heures)		Sém. 1	Sém. 2	Post-Projet
	Présentation	Ateliers	2 mois avant la mission	1 mois avant la mission	1 mois après la mission
ISFQ en bref	1	-			
Préparation des ateliers S.T.I.M.	-	4			
Contexte historique et culture du Nunavik	1	-			
Finances	1	-			
Canaux de communication	0,5	-			
Matériel et logistique	0,5	-			
Éthique	-	2			
Rencontre d'équipe post-mortem	2	-			
Total :	12 heures				

Programme de formations 5

Je ne fais pas partie d'une équipe de projet, mais je m'implique comme bénévole dans les actions d'ISFQ.

	Durée (heures)		Sém. 1
	Présentation	Ateliers	Septembre Octobre
ISFQ en bref	1	-	
Introduction à la coopération internationale	2	-	
Éthique	1	-	
Total :	4 heures		

À noter que les dates exactes des séminaires seront convenues entre les formateurs et les participants des formations afin de rendre accessibles les formations au plus grand nombre de ressources humaines possible.



3. Objectifs spécifiques des formations

Chacune des formations poursuit des objectifs spécifiques qui sont ci-après définis.

ISFQ en bref :

Cette formation vise à présenter l'organisation Ingénieurs Sans Frontières Québec quant à sa mission, sa vision, ses valeurs, ses processus internes, son organigramme et le cycle annuel du Programme d'Engagement envers la Coopération Internationale (PECI). Cette formation générique peut également être utilisée pour présenter l'organisation ISFQ à de nouveaux partenaires ou de nouveaux membres qui voudraient en apprendre davantage notre organisation. À ce titre, cette formation se retrouvera sur le site web de l'organisation, afin qu'elle soit accessible au plus grand nombre.

Projet de coopération internationale et pays cibles :

Le but de cette formation est de présenter le projet de coopération internationale et le pays spécifique sur lequel les participants prendront action. Elle expose les rôles et responsabilités des parties prenantes, y compris les partenaires québécois et/ou internationaux, les résultats attendus, les objectifs de financement et l'échéancier préliminaire. De plus, cette formation vise à familiariser les participants avec le pays d'intervention, ses particularités culturelles et son contexte social.

Stratégies de financement :

L'objectif de cette formation est d'informer les participants sur les meilleures pratiques et les pièges des collectes de fonds afin d'optimiser le temps qu'ils devront consacrer à ces activités. Sous la supervision d'ISFQ, un atelier de travail en équipe permettra de définir la stratégie globale de financement du projet et des autres frais de réalisation. Les objectifs de collecte de fonds sont définis pour chaque source de financement : commanditaires potentiels, activités caritatives, fondations, partenaires majeures, dons des particuliers, etc.



Travail d'équipe et gestion des conflits (partie 1) :

Cette formation vise à briser la glace entre les personnes composant l'équipe de projet. À travers différents tests et ateliers, les participants échangent sur leur bagage personnel et professionnel et discutent de leurs forces et de leurs expériences pouvant être mises à la contribution de l'équipe pour assurer le succès du projet. Également, des outils de travail sont présentés afin d'améliorer la gestion efficace de l'équipe. À la fin de cette première partie, les participants sont invités à prévoir une ou des activités ensemble à l'extérieur du cadre de leur projet, afin d'apprendre à mieux se connaître et de bâtir une confiance relationnelle.

Travail d'équipe et gestion des conflits (partie 2) :

Cette formation vise à faire un retour sur les premiers mois de travail de l'équipe de projet quant à la motivation, l'engagement individuel et la compatibilité entre les membres de l'équipe. À travers différents ateliers ludiques, les participants sont amenés à réfléchir sur : ce qu'ils apprécient et n'apprécient pas dans le fonctionnement de leur équipe de projet, quelle est la perception qu'ils ont d'eux-mêmes et des autres quant à leur implication (inclusion), et comment peuvent-ils améliorer leur efficacité (contrôle) et leur cohésion (ouverture). Un bilan d'équipe est réalisé à la fin de cette formation (tant au niveau individuel que collectif) afin d'évaluer si des améliorations peuvent être mises en place avant la troisième partie de cette formation.

Travail d'équipe et gestion des conflits (partie 3) :

Cette formation vise à analyser les changements opérés au sein de l'équipe de projet suite aux actions entreprises lors de la deuxième partie de la formation. Également, des outils concrets sont présentés aux participants afin de mieux gérer les conflits, ceux déjà survenus et ceux à venir, grâce à l'adoption de pratiques orientées vers les solutions et l'utilisation de la communication non violente. Un bilan d'équipe (individuel et collectif) est aussi réalisé et comparé à celui du précédent séminaire afin d'évaluer la progression de l'équipe de projet. Une discussion ouverte sur les activités réalisées à l'extérieur du cadre de projet est effectuée.



Introduction à la coopération internationale :

Cette formation vise à présenter ce que représente la coopération internationale pour ISFQ et en quoi elle se différencie des autres concepts comme l'aide humanitaire, les relations internationales et l'aide au développement. La formation présente les attitudes à éviter, comme la coopération internationale colonialiste, et aborde les meilleures pratiques visant à décoloniser nos actions à l'international. Un portrait réaliste de la situation actuelle en matière de géopolitique mondiale et de coopération internationale permettra également de relativiser les actions qui sont entreprises par ISFQ.

Méthodes de construction :

Cette formation vise à sensibiliser et informer les équipes de projet sur les différentes techniques et méthodes de construction propres aux pays d'intervention dans lesquels ils vont devoir prendre action. La formation, qui présente en image les matériaux couramment utilisés dans la région, les éléments structuraux et les séquences de construction, a aussi pour objectif de doter l'équipe de projet de réflexes appropriés afin d'exercer la surveillance des travaux selon les règles de l'art et dans le respect du contexte local. Un guide pratique sur la construction d'infrastructures en contexte précaire sera remis à la fin de la formation afin que les coopérants aient un outil de référence à portée de main durant leur séjour à l'étranger. Ce guide est développé plus particulièrement pour les participants de l'équipe qui sont moins familiers avec la construction ou ceux dont le domaine d'ingénierie n'est pas le génie civil.

Éthique :

Au préalable de cette formation, chaque participant doit avoir pris connaissance de la politique interne d'ISFQ : « P.05.05_Code_Éthique » qui vise à présenter les normes de conduite qu'ISFQ impose à toutes les ressources humaines impliquées dans ses actions internationales. Cette formation vise à revoir ces normes de conduite et à assurer la compréhension et l'acceptation de celles-ci pour tous les participants. Une fois la revue de la politique complétée, les participants devront faire parvenir à la direction générale d'ISFQ une copie dûment signée, prouvant leur acceptation du code d'éthique en vigueur. Par ailleurs, ISFQ demande à tous ses employés et administrateurs de revoir le code d'éthique et de signer son acceptation sur une base annuelle.



Bonne conduite en mission :

Cette formation vise à discuter des bonnes pratiques concernant la prise de photos et de vidéos dans les communautés d'accueil. Un atelier dirigé présente des mises en situation déstabilisantes auxquelles les participants pourraient faire face durant leur séjour à l'étranger, afin de les préparer et de les sensibiliser à ces risques. Un deuxième atelier leur est ensuite confié afin qu'ils élaborent un cadre d'entente morale, propre à leur équipe de projet, décrivant le code de conduite interne qu'ils souhaitent implanter. Ce cadre d'entente morale permet aussi de mieux comprendre les attentes de chacun envers les autres.

Efficacité interculturelle :

Cette formation vise à souligner l'importance d'observer et de s'adapter aux différences culturelles afin de favoriser une bonne collaboration avec les communautés locales et les partenaires internationaux, permettant ainsi d'améliorer les résultats des projets réalisés à l'international. Les différences culturelles sont présentées selon huit dimensions : la communication, l'évaluation, la persuasion, le leadership, la prise de décision, la confiance, les désaccords et la gestion du temps. Un atelier, sous la forme d'une analyse comparative entre le pays cible de l'intervention et le Québec, est réalisé pour chacune des dimensions afin que les participants puissent percevoir les biais culturels auxquels ils devront faire face et s'adapter dans le contexte de réalisation du projet.

Choc culturel et choc de retour :

Le but de cette formation est de présenter aux participants la théorie du choc culturel et les divers scénarios dans lesquels une personne peut se retrouver lorsqu'elle vit un choc culturel. La formation présente les mécanismes de défense naturels qu'une personne peut adopter face à un choc culturel. L'idée est d'outiller les participants avec des techniques d'adaptation visant à apprivoiser le choc culturel et à trouver une aisance biculturelle, tant lors du séjour à l'étranger que lors du retour au Québec.



Santé et sécurité en mission :

Cette formation a pour objectif d'explorer tous les aspects de la sécurité et de santé lors des séjours à l'étranger : les accidents de travail, les dangers sanitaires et biologiques, les risques lors des déplacements, notamment au niveau des barrages et contrôles routiers, la sécurité au niveau du logement, la corruption, les risques d'agressions, de vols, etc. L'objectif est de permettre aux participants de prendre conscience des risques et des dangers de leur environnement immédiat, mais également des conséquences des actions qu'ils entreprendront.

Un atelier de co-construction d'un guide de sécurité en mission, spécifique au projet et à la destination d'accueil de l'équipe de projet, est réalisé dans le cadre de cette formation. Cette co-construction permet à l'équipe de projet participant à un séjour de coopération d'acquérir des connaissances importantes sur la destination et de sensibiliser toute l'équipe aux risques inhérents à leurs actions à l'extérieur du Québec et au Nunavik.

Premiers soins :

Cette formation est dispensée par une personne ayant les qualifications de secouriste. Elle vise la préparation des participants face à des situations d'urgence. Ces situations peuvent être prioritaires (signes vitaux, réanimation, dégagement des voies respiratoires, état de choc) ou secondaires (allergie grave, hémorragie, fracture, entorse, brûlure, coup de chaleur et épuisement). Le matériel de premiers soins fourni lors des séjours de coopération est également présenté lors de cette formation. Cette formation ne permet pas d'obtenir une certification en secourisme, mais donne aux participants une bonne base des premiers soins à apporter en cas d'accident ou de blessure.



Finances :

Cette formation présente le protocole adopté par ISFQ concernant le suivi des dépenses réalisées lors des séjours de coopération et la reddition de compte finale. L'objectif du protocole est de répertorier et de documenter convenablement toutes les dépenses afin que la permanence d'ISFQ dispose de toutes les preuves justificatives nécessaires lors des redditions de compte destinées aux bailleurs de fonds.

Un atelier pratique est réalisé selon une mise en situation fictive, afin que tous se familiarisent au protocole adopté par ISFQ. Une rétroaction est ensuite réalisée afin que tous les participants soient en mesure d'effectuer le suivi des dépenses lors des séjours de coopération.

Canaux de communication :

Cette formation vise à présenter aux participants les personnes-ressources d'ISFQ avec lesquelles ils devront communiquer selon les diverses circonstances hypothétiques (blessure, maladie, choc culturel, problème technique, etc.) pouvant survenir lors des séjours de coopération. Elle précise également à l'équipe de projet les attentes d'ISFQ envers le suivi de la réalisation du projet (fréquence de contact, rapports de suivi, rencontres individuelles, suivies des dépenses en mission, etc.). Un rappel de l'organigramme de réalisation du projet, présentant les rôles de tous les intervenants, incluant les partenaires québécois et locaux, est également effectué.

Matériel et logistique :

Cette formation fait état du matériel nécessaire à prévoir pour les participants à un séjour de coopération et les étapes pour l'acquisition du visa (si applicable). ISFQ y présente également le matériel qu'ISFQ fournit aux participants lors des séjours de coopération (comme le téléphone satellite ou les moustiquaires).

Contexte historique et culturel du Nunavik :

Cette brève introduction permet de retracer les événements du dernier siècle qui ont marqué les populations du Nunavik et d'en comprendre les effets qui persistent encore aujourd'hui. Également, les principales différences culturelles entre les populations du Nunavik et celles du sud de la province de Québec sont abordées afin de faciliter les communications entre les coopérants volontaires et les communautés nordiques.



Rencontres individuelles :

Pour toutes ressources humaines qui reviennent d'un séjour de coopération, une rencontre individuelle est systématiquement planifiée dans les 10 jours suivant le retour au Québec. L'objectif de cette rencontre est de discuter de manière générale de l'expérience vécue hors Québec ou au Nunavik. ISFQ procède alors à une évaluation de l'état physique (blessure, maladies, fatigue physique, etc.) et de l'état mental (choc culturel, état psychologique, aisance dans le retour aux activités, etc.) de la personne qui a vécu un séjour de coopération. Advenant qu'ISFQ constate qu'une assistance professionnelle en santé (psychologue, soins médicaux, travailleur social, etc.) se doit d'être portée à la personne ayant terminé son séjour de coopération, des ressources professionnelles, externes à l'organisation, seront trouvées et recommandées à la personne.

Rencontre d'équipe post-mortem :

Pour toutes ressources humaines qui reviennent d'un séjour à l'étranger, une rencontre post-mortem de l'équipe de projet est systématiquement planifiée dans les 60 jours suivant le retour au Québec. L'objectif de cette rencontre est de faire le point sur le séjour de coopération, ainsi que sur la préparation avant le séjour. ISFQ souhaite être en écoute attentive de ses membres et veut récolter les commentaires des participants suite à leur mandat de coopération. ISFQ souhaite ainsi mieux comprendre le cheminement personnel, connaître les appréciations et les inconforts, identifier des pistes d'amélioration de l'organisation et poursuivre les discussions autour des prochaines étapes de réalisation des projets. Cette rencontre vise également à rappeler la théorie du choc du retour et à présenter à nouveau les ressources professionnelles disponibles en cas de besoin.

Production du rapport de mission :

Une fois le projet de coopération complété, l'équipe de projet a l'obligation de participer à la production du rapport final de mission. Ce document est rédigé par l'équipe de projet, sous l'accompagnement d'ISFQ, et doit être remis à la direction générale d'ISFQ dans les 180 jours après le retour au Québec. Ce document doit présenter au minimum les points suivants : présentation de l'équipe de projet, présentation des partenaires québécois et internationaux, problématique et besoins, description du projet, étapes clés de la réalisation, défis rencontrés, rapport financier et conclusion.



4. Conditions de réussite

Les formations ne comportent pas d'examens ou de conditions de réussite pour les participants. Bien qu'ISFQ révise certains documents préparés par les participants dans le cadre des formations, tels que le code de conduite de l'équipe, le guide de sécurité ainsi que l'exercice réalisé à la fin de la formation sur les finances, ceux-ci serviront à établir une meilleure cohésion et dynamique pour le fonctionnement interne de l'équipe de projet.

Si ISFQ constate que certains aspects des formations sont moins bien compris, ISFQ se réserve le droit d'exiger une seconde séance de formation afin d'assurer que les ressources humaines impliquées ont acquis toutes les connaissances et compétences nécessaires à la bonne réalisation du mandat octroyé.

Advenant qu'ISFQ ait toujours des doutes concernant la compréhension de certains concepts enseignés lors des formations ou advenant qu'ISFQ doute de l'adhésion au respect des consignes et directives d'ISFQ d'une ou de plusieurs ressources humaines impliquées dans l'équipe de projet, ISFQ se réserve le droit d'exclure, sans préavis, la ou les ressources humaines concernées de l'équipe de projet.