

CHOISIR SA MODALITÉ D'ACCOMPAGNEMENT



Un accompagnement adéquat d'une démarche de capitalisation d'expérience peut faire la différence. Une consultance externe ou la nomination d'un-e chargé-e du processus en interne sont deux modalités qui ont chacune leurs avantages et difficultés.

I. RÔLE ET CAHIER DES CHARGES D'UN-E CHARGÉ-E DE CAPITALISATION INTERNE



SES POINTS FORTS

Le ou la chargé-e de capitalisation interne joue un rôle clé dans la structuration des démarches de capitalisation, ainsi que dans leur pilotage et dans la diffusion des apprentissages au sein de l'organisation.

C'est un nouveau métier généraliste qui requiert des compétences multiples :

- animation et savoir-être répondant aux exigences d'une participation inclusive ;
- expertise technique et savoir-faire pour alimenter le processus avec des références scientifiques ou bibliographiques ;
- accompagnement de la production écrite et capacités de vulgarisation en fonction des différents publics cibles ;
- planification stratégique (élaboration et mise en place de la stratégie de capitalisation) ;
- coordination et communication ;
- organisation d'événements réunissant des actrices et acteurs multiples (ateliers, visites d'échanges, etc.).



QUI RECRUTER

Dans la pratique, on trouve des postes en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée. La complexité de l'accompagnement nécessite parfois des équipes composées de plusieurs profils complémentaires. L'expérience montre que l'appui de stagiaires (postes junior en contrat à durée déterminée pour conduire une démarche spécifique) est une bonne option pour le travail de collecte des informations et de coordination mais elle montre des limites pour la priorisation des recommandations. Dans ce cas, le poste junior devra s'appuyer sur des responsables thématiques (points focaux) ou des responsables de projets/programmes qui auront aussi des responsabilités claires dans le pilotage de la démarche de capitalisation.



EXEMPLE DE CAHIER DES CHARGES

RÔLE ET RESPONSABILITÉS

- Coordonne la démarche de capitalisation ou collabore étroitement avec la direction, le/la chargé-e de projet ou le/la responsable MEAL¹ chargé-e de la coordination interne de la capitalisation.
- Agit sous la supervision de la direction ou d'un comité de pilotage qui assure le portage stratégique de la démarche.
- Agit sous la supervision de la direction ou d'un comité de pilotage qui assure le portage stratégique de la démarche.

PROFIL

- Expérience en matière de conduite et évaluation de projets de coopération internationale ou de politiques publiques.
- Maîtrise des outils et méthodologies.
- Compétences en animation et gestion de processus collaboratifs.
- Capacité de rédaction et de synthèse.
- Sens de la pédagogie.
- Sensibilité à la recherche.

TÂCHES D'ACCOMPAGNEMENT

- Appui pour définir le processus de capitalisation à partir des intentions des porteuses et porteurs (sujet, problématisation, identification des objectifs de montée en compétence, de plaidoyer, de notoriété, moyens et temps à disposition, équipes, etc.)
- Appui pour planifier le processus de capitalisation.
- Appui pour définir les méthodologies d'enquêtes.
- Facilitation du processus avec les différentes parties prenantes : responsables des projets, personnes qui détiennent de l'information sur les expériences, animatrices et animateurs.
- Suivi du processus éditorial.

Le cahier des charges précisera ici si certaines tâches d'animation seront confiées à des tiers. Un poste interne de chargé-e de capitalisation n'exclut pas de faire appel ponctuellement à des appuis externes.

POSTURE D'ACCOMPAGNEMENT²

- Écoute, humilité.
- Capacité à reformuler, à négocier.
- Capacité à instaurer un cadre de confiance, à mettre toutes les parties prenantes en situation de pouvoir s'exprimer (maîtrise des techniques d'animation et de coaching).
- Ne se positionne pas en posture expert-e, n'est pas l'autrice ou l'auteur des produits de la capitalisation d'expériences.

1 Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning

II. RÔLE ET TERMES DE RÉFÉRENCES D'UNE CONSULTANCE EXTERNE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE CAPITALISATION DES EXPÉRIENCES



SES POINTS FORTS

- Une équipe de consultance externe joue un rôle important dans des démarches de capitalisation d'expériences complexes, qui intègrent plusieurs projets ou un cadre conceptuel spécifique.
- Leur regard extérieur, leur distanciation par rapport aux projets et aux organisations, et la légitimité de leur rôle favorisent la prise en compte du vécu de toutes les parties prenantes.
- Leur rôle est centré sur l'aboutissement du processus et le maintien de la dynamique.
- La consultance externe agit en contact très étroit avec l'équipe interne de coordination ou un-e chargé-e de capitalisation interne.



QUI RECRUTER

Dans la pratique, le rôle de la consultance externe inclut souvent une co-responsabilité dans la rédaction de livrables et dans la formation à la capitalisation d'expériences des personnes impliquées. C'est pourquoi une équipe locale constituée de profils complémentaires est parfois privilégiée.

Le choix de l'équipe de consultance doit tenir compte des spécificités de la démarche et des compétences internes. De plus, les termes de références doivent être précis. Ces deux éléments sont clés pour une collaboration fructueuse.



EXEMPLE DE TERMES DE RÉFÉRENCES (TDR)*

PARTIE I : LE PROJET DE CAPITALISATION

1. Contexte général de la démarche de capitalisation

- L'origine de la démarche.
- Le commanditaire, ses motivations.
- Les enjeux et attentes.

2. Description de la démarche

- Les objectifs.
- Le sujet à capitaliser.
- Les parties prenantes identifiées.
- Les destinataires finaux.
- Les livrables prévus.
- Le dispositif de diffusion.

3. Cadre méthodologique

- La méthodologie envisagée, ses différentes étapes de mise en œuvre.
- Les modalités de pilotage, d'animation et de facilitation prévues.
- Les ressources internes mobilisées.
- Les documentations disponibles.
- La durée et le calendrier.

*F3E. (2014). La capitalisation des expériences – Un voyage au cœur de l'apprentissage. Les collections du F3E, Repères sur.

PARTIE II : L'ACCOMPAGNEMENT EXTERNE

4. Objectifs spécifiques du mandat

- Objectifs de la mission d'accompagnement en termes d'organisation d'espaces de dialogue, de documentation, de production, etc.
- Responsabilités.

5. Portée du travail et impératifs méthodologiques

- Étapes et domaines à couvrir par la consultance externe.

Précisez ici les tâches d'accompagnement et la posture requise, ainsi que le type de langage requis pour des tâches de production des livrables.

Précisez également à quel moment du processus de capitalisation les TdR ont été établis, et qui les a établis et validés. Et précisez le cadrage méthodologique prévu après la soumission de l'offre et l'éventuelle mise à jour des TdR.

6. Profil recherché

Précisez l'expérience requise en conduite de capitalisation des expériences, les compétences en animation d'ateliers participatifs et en utilisation d'outils de facilitation, les connaissances techniques liées à la thématique, ainsi que les compétences nécessaires en matière de rédaction et de vulgarisation.

7. Calendrier

Précisez les différentes phases concernées par le mandat : par exemple les périodes de récolte d'information, de réalisation d'entretiens et /ou d'ateliers, de rédaction et de restitution/validation.

8. Budget

Précisez le budget et les lignes suivantes :

- Honoraires ;
- Frais logistiques et de déplacements ;
- Charges liées à la production de livrables.

9. Soumission des propositions

Demandez aux prestataires de fournir les éléments suivants :

- Un volet technique et méthodologique ;
- Des détails sur les outils à utiliser et des recommandations méthodologiques ;
- Une proposition financière ;
- Les CV des membres de l'équipe de consultance et leurs références.

Fixez une date limite de soumission.

10. Modalités de collaboration entre l'équipe interne et l'équipe de consultance

Précisez les points suivants :

- Partage des rôles et responsabilités ;
- Personnes de contact ;
- Rôles et responsabilités aux différentes étapes ;
- Modalités et enjeux de partage des informations et de communication continue.



Retrouver l'ensemble des fiches outils, des retours d'expériences pratiques, des témoignages ainsi que la version numérique du guide : *Outils de capitalisation : apprendre des expériences de coopération au développement (2025)*, sur la page « Capitalisation » du site de la FGC : <https://link.fgc.ch/capitalisation>

