

# zoom 2.0

Bureau de dépôt Bruxelles X • Numéro d'agrégation P 501128

Réseau des formateurs de jeunesse

janvier – février – mars 2016

Journée internationale des droits DES femmes

Le mind mapping

Belgique-Belgie  
Pz.P.  
1000 Bruxelles 1  
1/2589

#75

trimestriel



**Andragogie :  
La pédagogie  
pour les grands !**

# Sommaire

## L'eau à la bouche

### Ont collaboré à ce numéro

Vincent Buron, Nathalie Flament,  
Guillaume Hannecart, Débora Ghislain,  
Vinciane Hubrecht, Coline Leclercq,  
Sophie Lapy, Yves Collard, Laurent Chardome,  
Mathieu Huvelle, Ganaëlle Constant

### Coordination

Justine Fourneaux

### Maquette et mise en page

Média Animation

### Photos

RÉSONANCE asbl, Les Scouts asbl

### Éditeur responsable

Vincent Buron, 25 rue des Drapiers  
1050 Bruxelles

Une réaction, un avis, une question...  
à propos d'un article, d'un dossier ?  
[zoom@resonanceasbl.be](mailto:zoom@resonanceasbl.be)

## Éditorial

Bilan et Perspectives

3

## Un peu de sens

Pour une Journée internationale des Droits DES Femmes

4

## Outils média

Mindmap, l'outil pour optimiser sa réflexion !

6

## THÉMA

Andragogie: la pédagogie  
pour les grands!

7

Andra-quoi? Gogie! Ah...

8

L'adulte en apprentissage,  
tout un programme!

10

Y'a plus qu'à... : réflexions et  
pratiques au service du formateur

12



Organisation de jeunesse reconnue par la  
Fédération Wallonie-Bruxelles, **RÉSONANCE  
Réseau Formation Jeunesse asbl** est une  
plateforme d'associations de jeunesse  
actives dans le champ de l'animation,  
l'éducation et la formation. Elle contribue  
au développement d'une citoyenneté  
responsable, active, critique et solidaire  
des jeunes. Elle a pour mission de soutenir,  
promouvoir et d'enrichir les pratiques de  
ses membres.

Les membres de **RÉSONANCE asbl** sont:  
ACMJ, Animagique, Arc-en-Ciel, Coala,  
Le Patro, Gîtes d'Étape, les Guides  
Catholiques de Belgique, Gratte,  
l'asbl Jeune et Citoyen, Jeunesse et Santé,  
les Stations Plein Air, les Scouts,  
Vacances +

**RÉSONANCE Réseau Formation Jeunesse asbl**  
25 rue des Drapiers • 1050 Bruxelles  
T 02 230 26 06 • F 02 230 68 11  
[www.resonanceasbl.be](http://www.resonanceasbl.be)  
[info@resonanceasbl.be](mailto:info@resonanceasbl.be)

## Génération médias

Cyberharcèlement: T'ar ta gueule sur le Net!

15

## Carrefour O.J.

Quoi de 9?

16

## Ressources et vous

18

## Cette fois, c'est moi!

20



# Bilan et Perspectives

Ces dernières semaines ont été un peu particulières pour les Organisations de Jeunesse. En effet, le 1<sup>er</sup> mars, elles doivent avoir remis leur plan quadriennal, plan stratégique pour les quatre prochaines années. Une belle occasion de se projeter, non ?

Le décret des Organisations de Jeunesse nous contraint, à intervalles réguliers, à rendre une évaluation de notre travail et à en envisager les perspectives pour les quatre années à venir. Une formalité ? Un exercice administratif ? Une obligation assurant les financements ? Sans doute les trois, pourtant est-ce si contraignant ?

Une des forces de nos OJ est sans doute de prendre le temps d'évaluer leur travail, pour en envisager ensuite les perspectives futures. Cet exercice du plan quadriennal permet donc à chaque organisation de faire le bilan, de questionner ses objectifs et d'établir son plan d'action pour les années à venir. C'est l'occasion d'adapter son quotidien, et surtout, de redonner du sens à sa pratique, à ses missions. Parce qu'au-delà de la mission commune de former des CRACS, chaque organisation s'y prend différemment, mettant ses valeurs et ses priorités au cœur de son action.

Et Résonance n'échappe pas à la règle.

Le plan quadriennal précédent nous a permis de nous ré-ancrer dans une identité alors fraîchement redéfinie. Le prochain, nous l'axons davantage sur une dynamique citoyenne et sociétale, sans pour autant nous travestir, modifier fondamentalement nos projets ou changer nos habitudes.

Parce que nous croyons que travailler avec notre public influe, à notre échelle, sur la société depuis déjà 60 ans. Cet exercice du plan quadriennal est donc, pour nous, l'occasion de se poser la question de notre rôle dans la société, de manière formelle.

Les thématiques de l'Éducation non-formelle, du Volontariat, de l'Inclusion ou encore de la Bienveillance nous inscrivent depuis longtemps dans un combat politique ancré dans les pratiques de nos membres. Et durant les prochaines années, nous le crierons haut et fort.

L'action de nos OJ vise un public précis et limité, mais j'ose espérer que celle-ci va bien au-delà en s'inscrivant dans une démarche plus globale et sociétale. Et puis, comme le Colibri de Pierre RABHI, trop petit pour éteindre un incendie mais habité du besoin d'y participer, a peut-être su changer les choses, les mentalités et en faire bénéficier la forêt entière... pourquoi pas nous ?



# Pour une Journée internationale des Droits DES Femmes

Chaque 8 mars, on célèbre la Journée internationale des Droits des Femmes et non, comme on l'entend souvent, la « journée de la femme », prétexte à des promotions sur les parfums et autres cosmétiques. Lorsqu'on travaille dans une association militant pour les droits des personnes LGBTQI (Lesbiennes, Gays, Bisexuel·le·s, Trans, Queer, Intersexué·e·s)<sup>1</sup>, le 8 mars est un jour plutôt crispant, à plus d'un titre...

Fleurs, robots ménagers, maquillage, ... le 8 mars ressemble à s'y méprendre, dans les vitrines des magasins, à la fête des mères : deux occasions où, paradoxalement, on semble revenu dans les années 60, tant la distance avec les stéréotypes liés à la condition des femmes paraît réduite à néant. Là où la femme/la mère devrait être célébrée dans toute sa diversité, elle est trop souvent ramenée à un modèle unique et rétrograde. Malheureusement, la commercialisation du 8 mars éclipse largement sa dimension revendicative pour l'égalité effective entre les hommes et les femmes. Ce premier aspect déçoit, quand on sait que toute l'année, les CHEFF, et d'autres organisations, luttent contre les discriminations et plaident pour une société où les femmes ne seraient pas limitées dans leurs choix d'études, de carrière, de hobbies, etc..

## Le cas particulier des femmes lesbiennes, bisexuelles et transgenres

Cette prise de distance avec les stéréotypes va plus loin encore lorsqu'il s'agit d'un public spécifique. Les CHEFF sont en effet amené·e·s à s'interroger sur la place de toutes les femmes, pas seulement cisgenres et hétérosexuelles, mais aussi lesbiennes, bisexuelles et/ou transgenres. Loin d'une vision binaire des rapports hommes-femmes, nous constatons que, parmi la gent féminine, les lesbiennes souffrent encore davantage de discriminations. Un exemple ? Le déficit d'informations au niveau de la santé sexuelle des lesbiennes. Une jeune femme qui se rend chez son gynécologue sera, dans la majorité des cas, à priori considérée comme hétérosexuelle et le discours du médecin - ses questions, ses recommandations - ira en ce sens. Idem pour l'Éducation à la Vie Relationnelle et Affective en milieu Sco-

laire (EVRAS) : on parle aux filles de « pilule », de « préservatif », jamais de « carré de latex<sup>2</sup> ». C'est pour tenter de compenser ces lacunes que les CHEFF s'engagent pour un programme d'EVRAS plus inclusif, considérant la diversité des orientations sexuelles.

Quant aux femmes transgenres, elles sont souvent entièrement tenues à l'écart des débats sur la condition des femmes. Leurs témoignages sont d'ailleurs éloquentes, elles qui constatent la baisse de considération dont elles font l'objet, une fois identifiées comme femmes, alors que les hommes transgenres se voient accorder des privilèges inconnus jusqu'alors. Outre cette réalité, les personnes trans sont encore parmi les plus discriminées à l'égard de la loi belge, puisqu'en 2016, la stérilisation et la psychiatisation leur sont encore imposées pour procéder à un changement d'identité officiel. Les CHEFF ont d'ailleurs vu naître l'an dernier un pôle entièrement compé-



1. Cfr lexique page 5 pour une définition des différents termes.

2. Le carré de latex sert à se préserver des Infections Sexuellement Transmissibles lors de la pratique du cunnilingus.



Les jeunes des CHEFF lors de leur mise au vert 2015

tent sur ces questions et actif sur tout le territoire francophone : IdenTIQ. Un progrès pour l'accueil et l'écoute des jeunes trans de Bruxelles et de Wallonie!

**Endéfinitive**, aborder les questions de genre ne peut se cantonner à une réflexion binaire. A ce sujet, comme à tous les autres, il convient d'englober les citoyen-ne-s dans toute leur diversité, pour une vraie « Journée internationale des Droits DES Femmes ». Les organisations et associations de jeunesse ont inévitablement un rôle à jouer pour faire de cette préoccupation une réalité et viser l'épanouissement de TOUT jeune ! Et 2016 pourrait être l'année de l'opérationnalisation ! Amorcer la réflexion au sein des organisations de jeunesse, mettre en place des actions de sensibilisation, outiller les permanents/formateurs/animateurs, adapter le programme EVRAS aux réalités des O.J., autant de pistes concrètes qui pourraient permettre d'avancer dans ce sens.

### Petit lexique...

**Lesbienne** : femme ayant une attirance affective et/ou sexuelle envers une autre femme.

**Gay** : homme ayant une attirance affective et/ou sexuelle envers un autre homme.

**Bisexuel.le** : personne ayant une attirance sexuelle et affective pour d'autres personnes sans préférence marquée pour l'un ou l'autre sexe.

**Trans** : personne qui se sent appartenir à un autre genre que celui qui lui a été assigné dès la naissance.

**Queer** : personne refusant de s'inscrire dans la distinction entre les genres (hommes/femmes) et dans la distinction entre les orientations sexuelles (hétéro/homo/bi/pansexualité).

**Intersexe** : personne qui est intersexuée au niveau de ses chromosomes, de sa variation d'hormones ou au niveau de son anatomie génitale.

Sophie Lapy

Action Ciné Médias Jeunes (ACMJ)

# Mindmap, l'outil pour optimaliser sa réflexion !



La carte mentale, heuristique ou d'idées, appelée également le « mindmap » dans les pays anglophones, consiste à présenter de manière graphique une série d'idées et d'informations afin de mieux les traiter, de les comprendre et de les retenir.

Inventée dans les années 70, elle a été conçue pour optimiser les processus d'apprentissages des apprenants. Son concepteur, le psychologue britannique Tony Buzan, est parti d'un constat neuronal : le cerveau est un système complexe constitué de plusieurs entités interreliées qui établissent des connexions infinies entre les informations contenues dans ce dernier. On a longtemps cru que l'on utilisait principalement un des deux hémisphères. Les recherches montrent aujourd'hui que nous sommes capables d'utiliser les deux hémisphères, ce qui nous permet de développer de nouvelles stratégies d'apprentissages et de s'ouvrir à des possibilités infinies. Partant de ce constat, Buzan alors entrepris des recherches afin de développer un modèle de représentation de l'information compatible au mode de fonctionnement du cerveau. Il propose le mindmap, qui permet ainsi d'allier les apprentissages visuels, auditifs et kinesthésiques via un mode de pensée arborescent afin d'optimiser notre manière de réfléchir.

## L'outil indispensable pour le formateur

En tant que formateur ou personne intéressée par le fait d'améliorer ton mode de réflexion, le mindmap est un outil indispensable. De fait, il te propose une vue d'ensemble claire et structurée de l'information en mettant en avant les liens, les détails et la construction de l'idée, optimisant ainsi la compréhension, la concentration, la mémoire, la créativité ou encore le plaisir d'apprendre. Il permet aussi de gagner du temps et

de l'espace et d'organiser et de structurer tes propres pensées. De plus, il permet de présenter ta pensée et d'expliciter ton mode de fonctionnement à autrui, ou inversement, d'appliquer ta propre structure/représentation aux pensées d'autrui.

Plus concrètement, le mindmap peut s'appliquer à différentes activités/situations, seul ou en groupe. Il s'avère pratique lors d'un brainstorming ou pour préparer ou donner une formation ou une présentation. Il est également conçu pour la prise de notes. Enfin, il s'utilise aisément pour la gestion de temps et de projet.

## Réaliser votre premier mindmap...

Pour faire un mindmap, rien de plus simple ! Il suffit de respecter quelques règles afin d'être plus efficace et d'oser se lancer ! Soit en utilisant la bonne vieille feuille blanche format au choix (pas de ligne ni de carré, pour ne pas se « sentir obligé » d'écrire sur les lignes), soit en téléchargeant un des **logiciels** disponibles à cet usage (Freemind, eMindmap ou Xmind pour les programmes gratuits ; Xmind pro, Mindmanager ou Imindmap pour ceux payants).

Qu'il s'agisse de la version papier ou informatique, placez votre page à l'horizontale. Au centre de la page, écrivez le sujet (en un mot) et entourez-le. C'est de cette « bulle » que partiront toutes les branches. Pour chaque idée, il suffit ensuite de tracer une branche de manière organique (évitée toute linéarité) sur laquelle vous allez écrire un mot-clé. Ce mot est évidemment représentatif d'une idée qui n'appartient donc qu'à son auteur. Il est en effet difficile de comprendre toutes les idées du mindmap d'une autre personne sans son appui. De ces différentes branches maîtresses découleront les idées secondaires sur de nouvelles tiges et ainsi de suite.

Comme « un dessin équivaut à 1.000 mots », il est également intéressant de mettre les mots en dessin, toujours en gardant l'idée d'un mot-clé. L'information sera alors mieux traitée et mémorisée.

Une fois le mindmap établi, il est bon de relier les branches et les bulles entre elles et de bien clarifier la structure en rajoutant des flèches, des couleurs ou mêmes des nuages (par exemple, pour deux idées complémentaires). Enfin, il est important d'aérer le mindmap tout en favorisant la lisibilité. Il est par exemple conseillé d'écrire maximum à plus de 45 degrés afin que l'écriture soit lisible en un coup d'œil sans retourner la feuille.

A vous de jouer !

## Petite liste non-exhaustive de logiciels...

Programmes gratuits : Freemind, eMindmap ou Xmind

Programmes payants : Xmind pro, Mindmanager ou Imindmap





# Andragogie : la pédagogie pour les grands !

Le secteur des Organisations et Associations de jeunesse, loin de se résumer à l'animation/éducation des enfants, a également pour mission de former/travailler avec des publics d'adultes (ou d'adultes en devenir...). Qu'il s'agisse de former des animateurs, des volontaires, des coordinateurs, des cadres en formation continue, nous sommes amenés à concevoir et donner des modules de formation adaptés à ces apprenants.

Et cela tombe bien, « il n'y a pas d'âge pour apprendre » ! Certes, mais apprend-on de la même façon à 12 ans, à 20 ans, qu'à 35 ou à 50 ans ? Et par conséquent, enseigne-t-on, forme-t-on de la même façon ? Ou bien doit-on se comporter différemment face à des apprenants adultes ? C'est cette dernière position que défendent les sciences andragogiques. Et c'est ce que nous vous proposons de découvrir dans ce Théma. À la lumière d'une définition de l'andragogie, vous (re)découvrirez les spécificités de l'adulte en formation pour vous interroger sur vos pratiques de formateur et peut-être même les enrichir...!



# Andra-quoi ? Gogie ! Ah...

Au terme « andragogie », certains préféreront peut-être ceux de « formation pour adulte », ne s'opposant pas d'emblée à la pédagogie, mais quoi qu'il en soit, lorsque nous formons des adultes, nous devons bel et bien parler de pratiques andragogiques - adaptées aux adultes -, et non plus pédagogiques. Cela mérite une explication... ?

## Aux origines...

Le mot « andragogie » vient d'une combinaison de mots grecs et signifie « l'art et la science d'aider les adultes à apprendre », par opposition à la pédagogie visant les apprentissages chez l'enfant. Il s'agit d'un terme apparu progressivement dans les pays francophones dans les années 70, à partir du travail d'un américain - Malcolm Knowles - sur l'apprenant adulte. Enseigner/apprendre à des adultes est donc une science à part entière, mais encore faut-il savoir ce qu'est un adulte.

## Qu'est-ce qu'un adulte ?

D'un point de vue biologique, l'adulte est celui qui est en âge de se reproduire ; d'un point de vue économique, c'est celui qui travaille et qui est en mesure de subvenir à ses besoins ; d'un point de vue juridique, c'est celui qui devient responsable de ses actes ; et d'un point de vue psychologique, c'est celui qui a conscience de sa responsabilité.

Pas facile donc de déterminer à partir de quand il s'agit de considérer une personne en formation comme un adulte. L'âge n'est pas forcément le seul point de repère. En effet, qui n'a jamais rencontré un enfant dont les comportements lui semblent dignes de ceux d'un adulte ? Ou qui n'a

pas dans son entourage l'un ou l'autre « Tanguy », ces adultes se comportant encore comme des enfants (syndrome de Peter Pan) ?

Il conviendrait alors de parler d'adulte pour une personne ayant atteint la maturité, plutôt que de le confondre avec une personne majeure (qui a atteint l'âge de la majorité). Suivant cette définition, l'adulte est capable de répondre à ses besoins, d'être responsable de ses actes et d'avoir conscience de cette responsabilité. C'est une personne qui décide, agit et gère des situations complexes, jouissant d'une liberté de choisir et d'agir. C'est aussi un être en quête d'identité, marquant et affirmant sa singularité au travers de ses choix et ses actions. Une quête d'identité qui fait de lui un « sujet ».

**En formation, il devra donc être considéré comme tel !** Un « sujet » en développement et en quête de reconnaissance, qui souhaite valoriser son action sur son environnement et être reconnu dans ses désirs, ses aspirations et ses compétences. Un sujet qui veut que soient pris en compte son expérience, ses affects, sa motivation et son image de lui. L'adulte en formation est aussi souvent engagé dans une vie professionnelle active. Le petit boulot d'étudiant, le dimanche matin à la boulangerie, s'est doucement mué en travail engagé et rémunéré où il a pu acquérir de nouvelles expériences et compétences, qu'elles soient techniques ou relationnelles. Il est désormais celui qui a de l'expérience, et par conséquent des attentes spécifiques ! Expérience et attentes qui seront des ressources précieuses, essentielles pour le formateur !

## Peut-on encore apprendre à l'âge adulte ?

Mais, arrivé à ce stade adulte, n'est-il pas paradoxal de parler de développement et d'apprentissages ? Être adulte, n'est-ce pas justement l'étape ultime du développement de l'individu, sa maturité ?

Selon Piaget, le développement s'arrête au stade dit « des opérations formelles » - c'est-à-dire à une pensée abstraite et hypothético-déductive -, stade généralement atteint à l'âge de l'adolescence, moment où l'individu est capable de conceptualiser et de déduire. Or, de nombreuses études en psychologie contemporaine ont démontré que les stades définis par Piaget semblent dépassés. Non, les apprentissages réalisés durant l'enfance et l'adolescence ne modèlent pas complètement la structure du cerveau pour se figer à l'âge adulte. Tout ne se joue pas à 6 ans, ni à 18, ni à 40 ans ! **Les neurosciences ont démontré depuis peu une caractéristique essentielle du cerveau : sa plasticité.** En d'autres mots, ton cerveau (si si, le tien aussi...) est capable d'apprendre de nouvelles connaissances, de maîtriser de nouvelles compétences et de les transférer dans une nouvelle situation, quel que soit ton âge ! Certes, à 77 ans, les apprentissages demandent plus de temps, les résistances à apprendre de nouvelles choses se font plus fortes, mais ce qui est déterminant, c'est l'entraînement !

Dans une interview donnée dans Le Monde de l'intelligence (2014), Olivier Houde, professeur en psychologie à l'université Paris-Descartes, affirme : « Le progrès se fait par mouvements dynamiques, non linéaires, accidentés, marqués par des erreurs et des décalages. Le cerveau humain ne dispose donc pas d'un seul système logique qui se développe, stade par stade, mais de deux et même de trois systèmes. » Dans le cerveau, il semble donc que rien ne soit figé. Tout est appelé à se transformer, permettant à chacun, à tout âge, d'évoluer, d'apprendre et d'acquérir de nouvelles compétences. **Nous apprenons ainsi tout au long de notre vie**, à des degrés divers, certes, mais apprendre une nouvelle langue, un sport ou à jouer aux échecs est donné à tous, pourvu que les conditions favorisent la stimulation. Mais pourquoi continuer à apprendre ?



### Adulte, apprendre, ça prend tout son sens : la preuve en 6 points !

- ▶ Tu as la capacité d'apprendre toute ta vie.
- ▶ Tu as de l'expérience et elle mérite d'être valorisée.
- ▶ Tu as besoin de savoir pourquoi ce que tu apprends est important, et à quoi ça sert.
- ▶ Tu as conscience d'être responsable de tes décisions.
- ▶ Tu apprends mieux quand tu peux transférer ce que tu as appris directement en situation et, tout simplement, dans ta vie de tous les jours.
- ▶ Tu es motivé car ta motivation, c'est en toi, d'abord, que tu la trouves !

Face à ces apprenants « sujets », ayant de l'expérience et des attentes spécifiques liées à leur cadre de travail, le dispositif de formation ne sera donc plus le même. La relation formateur/apprenant ne sera plus la même. Le formateur sera davantage considéré comme un facilitateur et le groupe de formation comme un terrain de jeu d'expérimentations, d'essais, d'erreurs et de belles réussites, stimulant le développement d'un apprenant motivé ! Les connaissances et apprentissages ne seront plus les mêmes. Ils se devront d'être en lien avec la pratique de terrain de l'apprenant, chaque jour confronté à des situations-problèmes auxquelles il doit apporter une réponse adéquate. La formation devra l'aider à faire face/répondre de manière adaptée à ces situations. En tant que formateur, tu seras donc amené à penser ta formation autrement. Comment ? En poursuivant la lecture de ce thème !

### Et les animateurs : des adultes ou des enfants ?

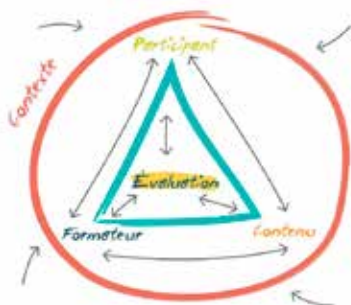
Dois-je considérer qu'un jeune de 17 ans ou de 20 ans n'est pas un adulte, parce qu'il est toujours scolarisé ou a peu d'expérience... ? Ou au contraire puis-je me dire que, dans un contexte où l'on souhaite former des CRACS, développer une posture d'andragogue en considérant le jeune face à moi comme un adulte, va le pousser à se positionner comme tel... ? Nous pourrions proposer qu'un jeune inscrit dans un parcours de formation, même s'il est encore étudiant, soit considéré comme un « adulte en développement ». Ceci impliquerait donc que le dispositif de formation tienne compte, non seulement de ses besoins, mais aussi et déjà, de ses expériences utiles !

*« Les animateurs en formation sont des adultes à partir du moment où ils ont des responsabilités, qu'ils les comprennent et qu'ils s'y engagent. Je pense que s'engager dans une formation est déjà un acte réfléchi et conscient. Je ne vois donc pas pourquoi je ne devrais pas considérer les animateurs comme des adultes. C'est d'autant plus important de les considérer comme tels à mes yeux, qu'on leur confie des enfants avec qui ils vont devoir se comporter en adultes responsables. » (Anthony, formateur volontaire Résonance)*

# L'adulte en apprentissage, tout un programme !

L'adulte en formation n'est pas mu par les mêmes motivations que l'enfant, il ne part pas non plus avec les mêmes pré-requis. Cela a une influence sur la manière dont le formateur d'adultes va envisager la relation d'apprentissage. Approfondissons...!

## Le triangle pédagogique revisité<sup>1</sup>



### Au niveau du participant : tenir compte de son expérience...

En formation, le participant arrive avec « armes et bagages ». Du haut de ses 17, 25 ou 32 ans, il a déjà acquis un certain nombre d'expériences de vie personnelles et professionnelles qui constituent son « déjà là ». Tenir compte de ses attentes dans l'élaboration et la mise en œuvre du dispositif de formation et valoriser son expérience dans un échange de pratiques seront deux démarches essentielles qui permettront de considérer le participant pour ce qu'il est : un être social, qui s'engage volontairement dans un processus de formation et qui, pour progresser, s'appuie sur ses expériences passées.

### ... pour consolider de nouveaux acquis !

*Mobiliser, convoquer, modifier, résister et finalement... transférer, pour mieux recommencer.*

La formation prendra appui sur le vécu des participants, traduit dans des situations pédagogiques qui mobiliseront leurs ressources. Placé dans de nouvelles situations d'apprentissages, l'apprenant va devoir développer de nouveaux comportements qui, une fois transférés dans une situation nouvelle, deviendront de nouvelles compétences qui viendront s'ajouter à celles qu'il avait déjà. En tant que formateur, cependant, tu te dois de tenir compte de « la résistance » du participant dans cette phase de transfert. En effet, pour un apprenant, la phase de transfert est équivalente à un moment d'angoisse où il doit lâcher ce qu'il connaît pour essayer quelque chose de nouveau. Cela demande du temps, de l'entraînement et de la confiance en soi... qui sera probablement recherchée auprès de toi, cher formateur, permettant à l'apprenant de progresser en toute sécurité !

### Au niveau du contenu

Fini le rôle du prof qui, du haut de son estrade, enseigne et transmet son savoir ! Le contenu s'approprie ou se réapproprie par des apprenants qui prennent eux-mêmes l'initiative d'apprendre. On ne cherche plus à « amasser des connaissances » mais à acquérir et exercer des compétences à mettre à son profit et au profit de projets collectifs. Ma compétence vient s'adjoindre à celle de l'autre pour avancer, et faire grandir des projets.

### Au niveau du contexte

Le contexte actuel, c'est « la formation tout au long de la vie ». La formation continue s'inscrit désormais dans la culture de notre société. Chaque

expérience de vie, chaque passage dans un mouvement, chaque job d'étudiant sont autant d'occasions d'apprendre, d'exercer tes compétences et de t'en adjoindre de nouvelles. Fini le temps du diplôme unique qui, une fois en poche, te permettait de vivre ta vie « tranquille », pendant trente ans dans la même boîte. Désormais, les routes vers l'apprentissage sont infinies, elles peuvent être rompues à tout moment pour prendre un nouveau virage et t'amener ailleurs. Andragogie versus Pédagogie

De ces principes, on peut tenter de mettre en avant les caractéristiques de l'andragogie au regard de celles de la pédagogie, pour mieux en cerner les spécificités. Cela pourrait donner ceci...

### Andragogie versus Pédagogie

De ces principes, on peut tenter de mettre en avant les caractéristiques de l'andragogie au regard de celles de la pédagogie, pour mieux en cerner les spécificités. Cela pourrait donner ceci...



1. Le triangle pédagogique revisité est un concept développé dans Ancrage n°0 : *Balises pour la formation en Organisations et Associations de Jeunesse*, p. 46.



### Modèle pédagogique

### Modèle andragogique

Raisons d'apprendre	L'enfant a le devoir et l'obligation d'apprendre pour progresser dans la vie. Il apprend pour avancer jusqu'à l'étape suivante.	L'adulte apprend quand il ressent le besoin d'en savoir davantage ou d'être plus efficace. Il veut comprendre pourquoi il le fait, comment le processus se met en place et à quoi ce parcours va lui servir.
Attentes et besoins	Ils sont identifiés par le formateur/l'enseignant.	L'apprenant adulte peut diagnostiquer ses attentes et besoins par rapport au processus de formation, parfois accompagné par le formateur/responsable.
Relation pédagogique	L'enfant est dépendant de l'enseignant ou du formateur qui conçoit le processus, impose le matériel et détient le savoir.	L'adulte est autonome et responsable par rapport au formateur. Ce dernier est facilitateur de l'apprentissage, crée un climat de collaboration, de respect et d'ouverture. Il accompagne le processus de changement.
Ressources mobilisées	L'apprenant a à priori peu de ressources mobilisables. Elles ne sont pas toujours prises en compte.	L'expérience de l'adulte et celle de ses pairs est une des ressources indispensables du processus d'apprentissage.
Apprentissage	Il est basé le plus souvent sur des contenus à maîtriser et des savoir-faire à reproduire.	Il est centré sur une tâche ou une situation-problème à résoudre. Il débouche sur des pistes d'action à transférer dans la pratique de terrain.



# Y'a plus qu'à... : réflexions et pratiques au service du formateur

Nous avons abordé les caractéristiques de l'adulte en formation et les grands principes de l'andragogie. Reste au formateur à mettre en œuvres ces belles idées ! Voici quelques réflexions et pistes concrètes...

## Les méthodes actives<sup>2</sup>

Puisque l'adulte est acteur de sa formation, le formateur se doit de le lui permettre au travers des méthodes d'apprentissage proposées. Les méthodes actives sont dès lors particulièrement adaptées à l'adulte, l'autonomie étant un puissant levier à actionner dans un processus de formation. En voici les cinq caractéristiques essentielles<sup>3</sup> :

**1) L'apprenant est un sujet à activer : il apprendra mieux s'il est lui-même engagé, tout entier, dans son processus de formation.**

Ainsi, selon Mucchielli, nous retenons :

- ▶ 10% de ce que nous lisons ;
- ▶ 20% de ce que nous entendons ;
- ▶ 30% de ce que nous voyons ;
- ▶ 50% de ce que nous voyons et entendons en même temps.

Par contre, lorsque nous sommes actifs durant l'apprentissage, nous retenons :

- ▶ 80% de ce que nous disons ;
- ▶ 90% de ce que nous disons au moment où nous faisons quelque chose qui nous implique directement et qui mobilise nos ressources en situation réelle.

Confucius disait déjà : « Dis-moi et j'oublierai, montre-moi et je me souviendrai, implique-moi et je comprendrai ». C'est sur ce dernier postulat que se basent les méthodes actives.

- ▶ Quelles méthodes sont mises en place pour favoriser les apprentissages visuels, auditifs et kinesthésiques ?
- ▶ En quoi les méthodes proposées impliquent-elles directement l'apprenant en situation réelle ?

**2) L'apprenant est motivé... par lui-même.**

La motivation est intrinsèque : c'est l'apprenant qui, en trouvant du sens et de l'intérêt dans ce qu'il fait, trouve l'énergie pour parvenir au bout de son processus de formation.

**3) L'apprenant apprend par lui-même ET avec les autres**

Ses acquis, il va les fonder sur une dynamique de groupe, génératrice de stimulations. En se confrontant aux autres, il peaufine ses compétences relationnelles et engrange de nouvelles connaissances qu'il va pouvoir confronter à l'expérience de ses pairs. Coopérer devient une démarche naturelle, facilitant l'apprentissage et l'ancrant dans des expériences vécues ensemble.

- ▶ Comment utilise-t-on le groupe en formation pour permettre à l'apprenant d'évoluer ?
- ▶ Comment va-t-on permettre à l'expérience de chacun d'être valorisée au sein du groupe ?
- ▶ Comment va-t-on organiser le partage d'expériences entre pairs ?

**4) Le formateur est un facilitateur/un catalyseur.**

Le formateur n'instruit pas : il guide, il encourage, il relance, il propose, il (re)cadre, il confronte les représentations. Le formateur propose donc des modèles théoriques qui vont éclairer la pratique, structurer la réflexion mais que les participants seront amenés à se réapproprier pour leur donner sens. Il va permettre à chacun de proposer son interprétation mais amènera le groupe à construire (à l'éclairage des différents apports) un modèle commun auquel il pourra se référer.

**5) L'apprenant n'est plus contrôlé : il s'auto-évalue.**

Les connaissances et les compétences nouvellement acquises sont vérifiées par auto-évaluation des individus et du groupe. On passe d'une démarche où l'évaluation est extériorisée à une démarche où c'est le participant lui-même, avec l'aide des autres, qui juge et jauge ses aptitudes. C'est pour cela que l'adulte appréciera particulièrement la mise en place d'un atelier de retour d'expériences, c'est-à-dire un moment où l'on se retrouve après avoir testé sur son terrain d'action les apprentissages développés lors de la formation. C'est alors l'occasion de partager cette nouvelle expérience, de faire le point sur ce qui a fonctionné et ce qui reste problématique, de s'inspirer de l'expérience de ses pairs et de construire ensemble de nouvelles pistes d'action.

## L'importance de la dimension collective

Le psychologue américain, Kurt Lewin (1890-1947) qui a développé le concept de « dynamique de groupe », le définit comme « un champ où s'exercent des forces (comme en physique), il n'est pas réductible aux individus qui le composent mais constitue un

2. Passage tiré de : Resonance asbl, Ancrage - Cahier thématique n°1 : L'Andragogie, 2014. Pour découvrir un panel de techniques actives à pratiquer en formation, voir le Techni'Kit sur le site [www.resonanceasbl.be](http://www.resonanceasbl.be).

3. Mucchielli R., *Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes*, ESF, Paris, 2012.

*système d'échanges entre eux (attractions, tensions, normes, rôles). »*

Chez l'adulte en formation, le groupe favorise l'apprentissage. C'est en se confrontant au raisonnement des autres qu'il développe de nouvelles pistes d'action (C'est le fameux conflit socio-cognitif !). Si le travail individuel - phase pendant laquelle l'apprenant est face à ses propres représentations - reste une étape essentielle, le groupe permet la vraie confrontation des idées.

Le **travail en petits groupes** reste donc une variable incontournable : entre pairs, en nombre restreint, les esprits se forcent et se forgent un esprit critique. Chacun a sa place et peut faire entendre sa parole, sa pensée, sa manière de faire. Cette opposition constructive des pensées conduit chaque individu à inventer et progresser. L'intérêt du petit groupe, par rapport au grand groupe, c'est qu'il se situe en dehors du regard et de l'intervention directe du formateur. Les échanges se prêtent au jeu de l'argumentation, du partage d'expériences et de pratiques et se font en toute liberté, entre pairs. Pour les personnes plus réservées, les petits groupes sont un espace-temps qu'ils peuvent plus facilement s'approprier.

Certaines **techniques** peuvent favoriser l'apprentissage en groupe, sans exposer les personnes plus réservées, tout en permettant au conflit d'idées d'avoir lieu. Nous pensons, par exemple, à la technique de la nappe tournante ou celle appelée Philip 6.6 (cfr. Technikit).

Le groupe en formation fait véritablement partie du contexte socio-affectif qui facilite ou entrave les apprentissages. Il devient un puissant levier pour l'individu s'il a un « but commun », si au sein de celui-ci se développe « un sentiment d'appartenance » qui favorise la mobilisation vers l'atteinte des objectifs. Pour permettre une cohésion optimale dans le groupe, le formateur proposera des **moments « brise-glace »**. Ces moments ont pour objectif à la fois d'impulser une dynamique d'ouverture aux participants du groupe, mais aussi de permettre la construction d'une dynamique de groupe intéressante pour les échanges. Dans ce cas, le formateur devient « un réservoir » de techniques à mobiliser selon les situations et les personnes, et doit se tenir prêt à les changer pour que le groupe atteigne ses objectifs. Au sein du groupe, il sert de liant, de rassembleur. Ses compétences se mettent au service du groupe et de sa dynamique.

Pour le formateur, le groupe est donc une « personne » à part entière, et à considérer en plus de chaque participant. S'il s'intéresse à chacun avec sa personnalité, il doit aussi se montrer attentif à ce système, fait d'interactions permanentes qui se construisent sous ses yeux. Ces phénomènes collectifs peuvent lui servir de levier pour agir, positivement, sur la dynamique du groupe et sur chacune des personnes. Le formateur est à la fois à l'écoute des individus et du groupe !

## La pratique réflexive ou comment marcher et se regarder marcher ?

L'adulte a en lui de nombreuses ressources pour résoudre certains problèmes ou faire évoluer ses pratiques. C'est donc au formateur de développer la compétence qui va lui permettre d'aller puiser dans ses ressources. La pratique réflexive est à ce titre un outil intéressant.

### De quoi s'agit-il ?

En deux mots, la pratique réflexive c'est l'attitude du formateur qui, pendant qu'il forme, est aussi capable porter un jugement sur ce qu'il fait au moment où il le fait ! Sans tomber dans la culpabilité, c'est être capable d'évaluer son action au moment même où on agit, conscient que le changement qu'on souhaite éventuellement opéré prendra du temps avant de pouvoir s'insérer durablement dans la pratique.

La démarche consiste donc à poser à posteriori un regard analytique confrontant sur une pratique, permettant d'agir en pleine conscience pour évoluer.

- ▶ **Poser**: suppose de s'arrêter
- ▶ **A posteriori**: suppose un temps de recul
- ▶ **Analytique**: suppose un décodage
- ▶ **Confrontant**: suppose un autre qui confronte
- ▶ **Agir**: suppose le réinvestissement
- ▶ **Évoluer**: suppose de comprendre pourquoi on le fait : consolider ou changer



« Oui, je forme différemment en fonction du public qu'il y a devant moi. Les formateurs, les coordinateurs ont une expérience de terrain qui n'est pas négligeable dans leur formation. Il est plus riche de partir de leur vécu. »

« Personnellement en tant qu'adulte qui suit des formations, j'attends qu'on me mette en situation, que l'on m'apporte des choses concrètes et réalisables sur le terrain. »

« Face à un public adulte, je conseille d'être à la disposition de son public. »

## Le corps comme outil...!

La formation doit prendre le corps en compte dans l'apprentissage. On n'apprend pas qu'avec sa tête. Connaître, c'est faire l'expérience de...! Cette expérience passe, bien sûr, par des contenus théoriques qui viendront bousculer les prises de conscience des apprenants. Mais l'expérience purement intellectuelle ne suffira pas. Le corps tout entier sera mobilisé dans l'apprentissage. Parler, écouter, mimer, représenter un concept

avec son corps, jouer avec l'autre, etc. sont autant d'actions convoquant l'apprenant dans tout ce qu'il est... en plus de sa tête.

Les séquences de formation sont pensées dans des rythmes qui respectent les rythmes de vie et d'apprentissage de l'apprenant. On peut encore s'étonner du découpage dans les rythmes scolaires où une heure = cinquante minutes et où un cours succède à l'autre, dans une organisation à la logique très relative. La formation pour adultes

prend le temps, donne du rythme, accélère ou ralentit en fonction du groupe et des besoins de l'individu. Puisque le corps est tout entier mobilisé dans l'apprentissage, le formateur fera se succéder des temps de concentration intense évalués entre 12 et 15 min maximum par activité (Christol, 2012), avec des moments où le corps sera sollicité (il est conseillé de favoriser des mouvements corporels toutes les 30 à 40 minutes (ibid.)).



## La formation sort de la salle pour se connecter au monde !

Le monde change, les outils de communications aussi. Désormais, les tablettes électroniques sont entrées dans les salles de formation et participent pleinement à la vie de la formation. Internet complète les contenus de la formation et les réseaux sociaux multiplient et stimulent les interactions entre apprenants et amplifient les travaux de groupe. L'adulte en formation apprécie aussi souvent d'approfondir chez lui certains contenus. Apprendre se fait donc en formation et se poursuit chez soi, sur la toile, les réseaux sociaux et les cours en ligne.





# Cyberharcèlement: T'ar ta gueule sur le Net!



Harcèlement, cyberharcèlement, quoi de neuf? On pense parfois trop vite que le harcèlement est un phénomène apparu avec Internet. Or, les protagonistes et les mécanismes restent inchangés, seules les modalités ont évolué...

Quiconque éduque les jeunes, ou leur enseigne, le sait bien : le harcèlement et le cyberharcèlement font partie des préoccupations de ce temps. Dans les conversations, mais aussi dans les médias, qui relatent souvent le cas d'ados qui se suicident suite au harcèlement dont ils sont victimes sur les réseaux sociaux ; ces mêmes médias omettant souvent de mentionner les nombreuses situations où des jeunes se viennent en aide, rendant ainsi publics les seuls usages vicieux du net.

## Depuis la nuit des temps...

Qu'est-ce que le harcèlement? Trois éléments entrent en ligne de compte. Il faut :

- ▶ des actes ou propos préjudiciables ;
- ▶ une intention de nuire ;
- ▶ un déséquilibre de force ou de pouvoir entre les protagonistes.

Il faut rappeler à cet égard que le harcèlement «classique» est vieux comme le monde. Dans les lieux où l'on découvre la vie collective, on trouve aussi brimades, insultes, taquineries et harcèlements. Les choses n'ont pas changé. Ainsi, dans « Les désarrois de l'élève Törless », en 1906, Robert Musil expose déjà les acteurs que l'on retrouve aujourd'hui dans la plupart des cas de (cyber)harcèlement. Törless a deux camarades plus âgés, Reiting et Beineberg. Reiting et Beineberg sont doués, bien élevés, mais aussi parfois agressifs et brutaux. C'est cette ambivalence qui attire Törless, en pleine construction et incertitude identitaires. Or, les deux garçons ont un comportement harcelant à l'encontre d'un autre jeune, qu'ils ont vu se rendre coupable d'un vol. Ils en profitent pour le persécuter. Témoin, Törless trouve cela à la fois dégradant et fascinant, balance entre désir d'être complice et honte de ne rien

faire. Dans le roman de Musil, on ne sait trop ce qui le dégoûte, ou du moins, ce qui le dégoûte le plus, entre la violence de ses camarades ou la faiblesse de leur victime.

On trouve déjà là les principales composantes du mécanisme de harcèlement entre enfants/jeunes. Des bourreaux qui identifient une faiblesse ou une singularité pour harceler ; une victime qui se sent faible ou coupable de quelque chose ; un spectateur lâche et complice qui laisse faire ou participe en espérant gagner l'admiration de ses amis, ou à tout le moins s'en faire accepter. Notons ici qu'une analyse systémique du phénomène et de ses composantes s'avèrerait pour le moins intéressante pour mieux l'appréhender.

## Quels changements ?

Bref, le harcèlement a toujours existé, mais ce qui est neuf, c'est d'abord qu'il est moins invisible, moins tabou qu'auparavant. Les parents supportant difficilement, à juste titre, la souffrance de leur enfant, interviennent d'ailleurs plus souvent pour ce qui n'est parfois qu'une banale dispute entre jeunes, au risque peut-être, d'amplifier le phénomène. C'est ensuite qu'il a pris des formes nouvelles, avec Internet et l'émergence des réseaux sociaux.

## Facebook, etc.

Réseaux sociaux : c'est là désormais que les jeunes se socialisent en partie. Et au harcèlement vient s'ajouter le cyberharcèlement, qui prolonge ou amplifie le précédent. Car sur Internet, le harcèlement peut prendre d'autres formes et d'autres dimensions. On peut y harceler d'un point de vue informatique (hacker un compte), textuel (se répandre en insultes), visuel (diffuser des images), ou social (exclure d'un compte Facebook).

Le cyberharcèlement, très proche du harcèlement classique, présente toutefois quelques caractéristiques spécifiques :

- ▶ Aucun lieu de vie n'est protégé, et le cyberharcèlement continue en tout lieu. Le harcelé ne se sent en sécurité nulle part.
- ▶ Le harcèlement peut-être instantané et massif, toucher un vaste public incontrôlable.
- ▶ Le contenu préjudiciable peut persister en ligne, même si le problème est réglé.
- ▶ Le harceleur peut rester inconnu de sa victime, profitant de l'anonymat d'Internet.
- ▶ Enfin, et peut-être surtout, la distance matérielle entre le cyberharceleur et sa victime empêche le premier de se rendre compte du niveau de souffrance engendré.

## Et... ?

Dès lors, on l'aura compris, la meilleure attitude pour les éducateurs - que nous sommes tous dans nos Organisations et Associations de jeunesse - sera d'abord de prévenir le problème plutôt que de chercher à le réparer. A ce titre, la bonne éducation doit être générale. Ne pensons pas qu'une éducation à Internet, même si elle s'avère utile, peut suffire pour résoudre les problèmes posés, les mécanismes et éléments constitutifs du harcèlement existant en amont du CYBERharcèlement. En outre, lorsqu'il s'agit tout de même d'agir sur une situation de harcèlement, l'approche systémique pourrait une nouvelle fois se révéler éclairante. La proposition : outiller l'enfant/le jeune à agir sur le « système » afin d'y introduire un changement qui le fera vaciller pour provoquer une modification de la situation de harcèlement. Elle peut ainsi permettre de dépasser le modèle « victime - bourreau - sauveur » pour donner à l'individu la possibilité d'agir sur sa propre situation, tout en n'excluant pas une aide extérieure<sup>1</sup>. À creuser donc...!

1. Pour une première approche de la proposition, voir notamment la présentation d'Emmanuelle Piquet : « Mieux armer les enfants contre le harcèlement scolaire », [www.youtube.com/watch?v=iMGLy-juSxw](http://www.youtube.com/watch?v=iMGLy-juSxw)

# Quoi de 9 ?

## Côté Activités... !

### JANU 2016, les Scouts en action !

Ce 23 janvier s'est déroulée, aux Facultés universitaires de Namur, la journée annuelle des équipes d'unité (JANU en terme « scouts »). Cette année, la matinée avait pour objectif d'aider les équipes d'unité à coacher les animateurs qu'elles soutiennent au quotidien. Après avoir déterminé son profil de coach, d'après le modèle des Drivers développé par Taibi Kahler, chacun était invité à rejoindre un atelier pratique pour s'exercer à utiliser différentes techniques de coaching individuel ou de groupe.

L'après-midi fut quant à elle consacrée à travailler une compétence utile à la mission de l'équipe d'unité. Chaque participant avait choisi lors de son inscription, la compétence qu'il souhaitait approfondir avec l'aide d'un expert. Enfin, au terme d'une journée bien remplie, les équipes ont fait la connaissance avec la candidate à la présidence et ont découvert les axes de travail pour les trois prochaines années scouts.



### 80 formés à l'Université GCB !

Ce 30 janvier, les membres de staffs d'Unité et les cadres de Région et de Formation des GCB se sont réunis à Mozet pour se former sur des thématiques spécifiques à leur rôle dans le Mouvement. Au menu de cette 2<sup>ème</sup> édition, 10 carrefours traitant notamment de la créativité, du travail en équipe, de la gestion de conflit, de la gestion de l'alcool, de l'organisation de moments Sens et Foi, de la totémisation, de la continuité pédagogique... Après un accueil chaleureux autour d'un petit déjeuner, chaque participant a ainsi eu l'occasion d'approfondir deux thématiques et de poursuivre ses réflexions lors du dîner et du goûter. Bref, des moments de rencontres et d'échanges plus enrichissants les uns que les autres... et un événement incontournable de l'année Guide !

# Côté Outils...!

## A vos fourneaux !

Un cuisinier plus que parfait sort la tête de ses casseroles et s'affiche ! Fruit de la recherche d'un subtil équilibre entre les acteurs de terrain et l'Agence Fédérale pour la Sécurité de la Chaîne Alimentaire (AFSCA), ce nouvel outil vise à concilier démarche pédagogique et souci de qualité. Destiné à accompagner les animateurs et intendants dans la prévention des risques liés au non-respect des normes d'hygiène alimentaire et la mise en place de pratiques respectueuses de ces dernières, il sera bientôt l'outil indispensable de vos camps, séjours, formations...!

« Un cuisinier plus que parfait » se compose de **3 éléments** :

- une **affiche** reprenant 10 règles de bonne conduite, facilement applicables, en matière d'hygiène alimentaire;
- des **autocollants** à apposer dans des endroits de passage/ de vie stratégiques, rappelant l'importance du respect des normes d'hygiène alimentaire ;
- une **note** décrivant la démarche dans laquelle s'inscrit cet outil.

L'outil complet - l'affiche, le macaron et la note - est à présent téléchargeable sur le site internet de Résonance [www.resonanceasbl.be](http://www.resonanceasbl.be), à vous de cuisiner !



## 10 nouvelles techniques en poche !

Vous avez aimé les 40 fiches du Techni'kit, vous allez adorer les 10 nouvelles ! Incontournables pour préparer une animation ou une formation, ces **10 fiches** - pour par exemple, réfléchir et produire en groupe, évaluer ou synthétiser - ne vous quitteront plus et nourriront vos pratiques de techniques actives !

Pour rappel ou pour ceux qui auraient raté l'épisode précédent, Techni'Kit est un répertoire de techniques brutes à monter soi-même et à intégrer dans les modules de formation. Les fiches sont classées en fonction de 3 critères : les objectifs poursuivis, le timing et le nombre de participants. En fonction des compétences qu'il souhaite développer, de la taille du groupe et du temps dont il dispose, le formateur/coordonnateur d'équipe n'a plus qu'à sélectionner la technique la plus à même de répondre à ses besoins. Et pour continuer de vous alimenter, parce qu'il y a un indéniable goût de « reviens-y », Résonance, après la diffusion de ses dix nouvelles fiches directement téléchargeables sur son site, poursuivra sa quête de techniques nouvelles et innovantes en vous en proposant deux nouvelles chaque mois, toujours disponibles et téléchargeables sur son site : [www.resonanceasbl.be](http://www.resonanceasbl.be) ! Elle est pas belle la vie ?!



## La Game Box...

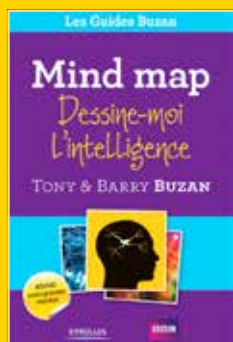
### Un fichier de jeux pour vivre des centaines d'animations délirantes !

Petite piqûre de rappel... ! La Game Box est un outil produit par le Patro qui propose plus de 400 jeux différents, des plus classiques et toujours appréciés jusqu'aux nouveautés détonnantes. La Game Box se veut pratique, adaptée aux réalités et personnalisable. Pour accompagner l'animateur, l'éducateur, le formateur ou l'enseignant dans la préparation de ses activités ludiques, la Game Box contient également des fiches pédagogiques. Un outil incontournable pour faire vibrer les animations et les rendre extraordinaires !

Informations et commandes disponibles sur [www.patro.be/magasin](http://www.patro.be/magasin) ; 071 28 69 50 ; [magasin@patro.be](mailto:magasin@patro.be)







**[Présentation]** Tony et Barry nous emmènent à la découverte de ce formidable outil qu'est le mind mapping. Dans un premier temps, les auteurs nous expliquent en quoi le recours à la carte mentale nous permet d'améliorer notre intelligence, notre mémorisation, notre créativité, notre communication, notre concentration... Ensuite, le lecteur est invité à découvrir les règles de fonctionnement pour réaliser un mind map dans les règles de l'art. Enfin, la deuxième partie nous propose de découvrir de nombreuses applications concrètes, que ce soit dans la vie professionnelle, privée ou encore scolaire.

**[Comment l'utiliser en formation]** Cet ouvrage est un outil pratique pour le formateur qui y trouvera de nouveaux moyens de présenter et structurer ses contenus afin de les rendre plus compréhensibles et plus attractifs ; le tout en respectant le fonctionnement du cerveau en vue d'améliorer la rétention de l'information. En outre, les autres applications proposées permettent de mettre en place des activités pour susciter la créativité, générer des idées, résoudre des problèmes, réfléchir sur soi ou encore prendre des décisions. Bref, autant d'outils indispensables à tout formateur qui se respecte.

**[J'aime/J'aime pas]** J'aime : les exemples concrets, les nombreuses propositions de mind map, les explications simples et structurées. De plus, les liens entre le mind map et le fonctionnement de notre cerveau permettent de mieux comprendre ce qui se passe dans notre « boîte noire ». J'aime pas : le livre paraît parfois un peu normatif au niveau des règles et des étapes proposées. Toutefois, l'important est de faire l'expérience de la démarche et de se l'approprier en fonction de ses besoins, et surtout, de son fonctionnement.

Guillaume Hannecart

BUZAN Tony & Barry, *Dessine-moi l'intelligence*, Eyrolles, Paris, 2012.



**[Présentation]** L'auteur nous plonge à l'intérieur de la troisième mutation évolutive du mode de pensée de l'humanité. Suite au passage de l'oral à l'écrit, de l'écrit à l'imprimé, l'entrée dans le monde des nouvelles technologies constitue une révolution qui affecte notre représentation du monde et notre manière de faire société. Ce livre se subdivise en trois parties s'articulant autour de trois thématiques : le jeune d'aujourd'hui - qui est-il ? -, l'école et la société. Pour l'anecdote, Petite poucette est le surnom que Michel Serres donne aux jeunes. Ce titre fait référence à la manière dont ils utilisent leurs deux pouces pour envoyer les nombreux messages à destination de leurs multiples réseaux.

**[Comment l'utiliser en formation]** Ce livre s'adresse aux équipes de formateurs qui ont envie d'être bousculés dans leur représentation du monde. D'après l'auteur, nous vivons une transformation culturelle majeure aussi importante que celle du passage à l'écriture il y a plusieurs milliers d'années. Face à ce monde nouveau qui se présente, l'école (et tous les lieux de formation) et la société ont à repenser la manière dont elles s'adressent aux jeunes.

Il serait possible de prendre quelques extraits bien choisis et de voir comment les animateurs (qui sont eux-mêmes des jeunes, ne l'oublions pas) pourraient utiliser l'analyse faite par l'auteur pour rendre leur animation plus en adéquation avec la manière dont notre société évolue.

**[J'aime/J'aime pas]** Plein de questions soulevées qui nous renvoient à notre représentation du monde et nous invitent à reconsidérer notre approche du savoir et des connaissances.

Pour un livre qui se veut choc, l'utilisation d'un vocabulaire d'un niveau de langage soutenu rend parfois la lecture compliquée. On sent dans le texte l'académicien qui a du mal à se débarrasser d'un style coloré par l'assemblée des immortels. Voilà ce que je retiens pour l'aspect négatif.

Laurent Chardome

SERRES Michel, *Petite poucette*, Éditions Le Pommier, Paris, 2013.



**[Présentation]** Tout le monde connaît déjà le principe du guide de l'étudiant, ce condensé de bonnes adresses à l'attention des jeunes qui débarquent dans une nouvelle ville pour y étudier. Les CHEFF ont décidé d'adapter le concept au public LGBTQI afin de lui délivrer une information spécifique à ses attentes et besoins ; c'est ainsi que le premier guide de l'étudiant.e LGBTQI est sorti à la rentrée académique 2015-2016 en format poche, facile à glisser dans son sac ou à l'intérieur de sa veste. Au sommaire du guide, on retrouve : une liste d'organismes de référence si l'on se pose des questions sur son orientation sexuelle ou son identité de genre, des bonnes adresses pour sortir, des conseils santé, une information sur les droits des jeunes LGBTQI, des planches de bande dessinées sur le coming-out, ainsi que des cartes des cinq villes ciblées détaillées, zoomant sur les quartiers intéressants.

**[Comment l'utiliser en formation]** En parler, laisser le livre à la disposition du public des formations, s'en inspirer dans le cadre d'animations, le remettre aux mains de jeunes qui se poseraient des questions sur leur orientation sexuelle ou identité de genre... Les manières de s'en servir sont nombreuses ! Le guide est notamment disponible en version imprimée dans les pôles des CHEFF et dans les Maisons Arc-en-Ciel (une par Province). Il l'est aussi en version numérique sur le site [www.lescheff.be](http://www.lescheff.be) dans la rubrique « Ressources ». Enfin, si vous souhaitez qu'on vous l'envoie, écrivez aux CHEFF ([info@lescheff.be](mailto:info@lescheff.be)) !

**[J'aime/J'aime pas]** J'aime, bien sûr ! :- ) Un guide bien complet à se procurer de toute urgence !

Coline Leclercq

LES CHEFF, *Guide de l'étudiant.e LGBTQI (Les-bienne, Gay, Bisexuel-le, Trans, Queer, Intersexué.e)* 2015-2016.



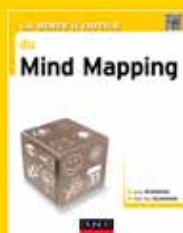
**[Présentation]** Pas Touch! est un jeu pédagogique ayant pour but de conscientiser et de favoriser la compréhension des réalités et des processus discriminatoires. Créé par des jeunes volontaires de l'asbl Asmae, le jeu propose aux joueurs d'expérimenter des situations de discrimination couramment rencontrées en Belgique et de tenter d'y apporter une réponse collective au travers de jeux, quizz, défis, etc. L'outil est constitué d'un plateau de jeu accompagné d'un support interactif « Prezi » - qui permet de suivre l'action sur écran et de varier les entrées didactiques - et de fiches thématiques destinées à nourrir la réflexion. Il se décline en deux versions adaptées à différentes tranches d'âge: « Pas Touch! à mon école » pour les 10 - 14 ans et « Pas Touch! à mon quartier » pour les 15 ans et +.

**[Comment l'utiliser en formation]** Pas Touch! peut être un outil d'introduction à la thématique des discriminations en formation. Il peut permettre de susciter la discussion et de stimuler un travail plus approfondi autour de cette thématique et/ou de certaines discriminations en particulier (discriminations liées aux convictions religieuses, au handicap physique et/ou mental, à l'identité sexuelle, etc.). Une fois testé, il constituera aussi une référence pour les formateurs souhaitant aborder ce sujet avec des animateurs, jeunes, enfants, etc.

**[J'aime/j'aime pas]** J'aime l'alliance d'un plateau de jeu traditionnel fun et coloré avec un support interactif, l'adaptation de l'outil à différents publics et la variété des situations de discrimination mises en évidence. Attention toutefois à la durée assez conséquente du jeu : comptez près de 2h30 avec un débriefing de l'animateur.

**Justine Fourneaux**

Pas Touch! Asmae asbl



**[Présentation]** Le « mind mapping » ou « carte mentale » est une méthode développée par T. Buzan qui permet d'organiser visuellement l'information que ce soit pour prendre des notes, réfléchir à une thématique ou présenter le contenu d'une formation, par exemple. Vous pourrez utiliser des concepts, des images, des couleurs, des liens pour représenter et structurer votre pensée... Ce livre porte bien son nom. En effet, vous y trouverez tous les outils dont vous aurez besoin pour vous lancer dans la création d'un mind map et/ou découvrir de nouvelles formes d'utilisation dans les différents dossiers proposés: le mind map dans tous ses états; jongler avec les concepts; hiérarchiser, classer et comparer; déterminer les causes; représenter les séquences; montrer les interactions; interroger et présenter un sujet; penser avec les mains et développer son imagerie mentale.

**[Comment l'utiliser en formation]** Vous voulez vous mettre au mind mapping ou l'introduire dans vos formations? Cet outil est fait pour vous. Chaque technique est rédigée sur 2 pages, qui présentent les objectifs et le contexte dans lequel l'appliquer, les étapes et la méthodologie. L'auteur présente également les avantages et les précautions à prendre pour chaque outil. Avec ce type de présentation, vous pouvez facilement choisir une technique et la tester en formation. Attention toutefois que certaines vous demanderont d'aller chercher quelques informations supplémentaires pour bien comprendre les tenants et les aboutissants.

**[J'aime/j'aime pas]** J'aime la division en dossiers qui permet de trouver facilement l'outil qui nous sera utile. La présentation très claire ainsi que les encadrés reprenant les avantages et précautions, c'est toujours utile quand on se lance pour la première fois.

Un petit point négatif serait que certaines techniques demandent plus d'informations pour bien les maîtriser et qu'il faudra aller chercher ailleurs le contenu nécessaire.

**Débora Ghislain**

DELENGAINE Xavier et Marie-Rose, *La boîte à outils du Mind Mapping*, Éditions Dunod, Espagne, 2015.



**[Présentation]** Nous voilà désormais plongés dans une société de la connaissance. Et celle-ci ne s'appréhende plus de la même manière. Pour ne pas être largués, il ne nous reste plus qu'à apprendre et ce, de manière continue...!

Mais nous ne sommes pas tous égaux face à notre manière d'apprendre et il y a autant de manières d'apprendre qu'il n'y a d'individus. La première chose à apprendre, c'est donc « comment on apprend soi-même »! Identifier ses blocages, élaborer un projet, se servir de son corps, gérer son stress, autant de thématiques traitées tout au long de l'ouvrage pour nous aider à apprendre de manière optimale.

**[Comment l'utiliser en formation]** Gros de plus de 500 pages, il servira volontiers pour rehausser votre rétroprojecteur ;-).

Chaque chapitre peut être pris comme un module de formation: utiliser ses émotions, s'appuyer sur sa motivation ou gérer son temps donnent un cadre théorique et des pistes très pratiques pour apprendre à... apprendre mieux.

**[J'aime/j'aime pas]** Évidemment, comme pour tous les ouvrages conçus pour les nuls, à la fin de la brique, vous en savez plus. Le reproche qu'on peut néanmoins lui faire, c'est de parfois prendre des raccourcis trop faciles, nous mettant nous, apprenants, dans des cases. Or, justement, tout notre travail en tant que formateur, c'est de sortir et faire sortir les apprenants de ces mêmes cases...!

**Vinciane Hubrecht**

CHALVIN MARIE JOSEPH, *Apprendre mieux pour les nuls*, First Editions, 2009.

## Cette fois, c'est moi !



**Joaquin Hames (Vacances +)**



**Florent Rozenbaum (GCB)**

### Et je suis devenu formateur !

J'ai commencé à travailler en plaine, sans formation. Un jour, ma coordinatrice m'a proposé la formation d'animateur, chez Vacances+. Une fois breveté, j'ai continué à travailler en plaine et en tant que chef scout. J'ai voulu rajouter une corde à mon arc... Et c'est ainsi que je suis devenu formateur. Et cela dure depuis déjà 8 ans.

En 2010, j'étais encore animateur aventure. Je savais que ça allait être ma dernière année et aimant particulièrement bien l'ambiance en formation, j'ai décidé de me lancer dans la ForFor. Ce fût une formation très enrichissante qui m'a permis d'appréhender au mieux ce que me réservait mon rôle de formateur. Le plaisir de partager mon expérience et la rencontre d'animateurs ont été les éléments qui m'ont poussé et me poussent toujours à être formateur.

### Mon grand moment

Le grand moment lors d'une session de formation, c'est le spectacle du vendredi soir. En effet, entre formateurs, on se lance des défis, des concours de costumes, des challenges d'impro, etc.

Un grand moment ? Je dirais que c'est la formation du mois d'août 2014 où avec les autres formateurs, nous nous sommes donnés à 300% pour la dernière session de l'année. D'ailleurs, cette année, nous avons décidé de refaire le même thème, mais nous irons encore beaucoup plus loin, c'est notre défi !

### THE technique

Je n'en ai pas une spécifique, j'essaie au maximum de toucher le visuel, l'auditif et le kinesthésique (on bouge, on discute,...); j'évite autant que possible l'ex-cathedra ! Les jeunes ont du mal à rester assis à écouter.

Je n'ai pas vraiment de technique que j'affectionne particulièrement. J'adapte ma manière de fonctionner au groupe que j'ai en face de moi. C'est l'une des premières choses que mes « mentors » m'ont appris. Donc, en fin de compte, on pourrait dire que ma « THE technique », c'est d'arriver à facilement m'adapter.

### I'm the best

Je suis très à l'aise dans les nouvelles technologies. Il existe de nombreuses activités à faire avec ces technologies, d'un jeu de piste à la création d'un mini-film. J'ai pas mal d'atouts dans ce qui est manuel et j'affectionne la psychologie de l'enfance.

Je pense que mon atout principal, c'est d'être conscient lorsque je ne maîtrise pas quelque chose. En tant que coordinateur de formation, cela m'aide beaucoup parce que je parviens à déléguer aux personnes vraiment compétentes, que ce soit pour les contenus à proprement parler ou la préparation de la formation. J'aime mettre en avant les qualités des autres.

### Peut mieux faire

Je n'ai pas spécialement de faiblesse, maintenant, il est certain que je peux mieux faire dans pas mal de techniques. On ne cesse de progresser et d'évoluer d'année en année.

Mes faiblesses ? Quelles faiblesses ? Je suis parfois trop têtue et lorsque j'ai un projet en tête, rien ne peut m'arrêter. Même si c'est irréaliste ou que cela demande un temps conséquent que je ne peux aisément accorder.

### Ça c'est dit !

« Le plaisir de former, c'est notre passion ! » ;)  
Et puis, comme on dit chez nous, A+ à V+ ! »

« Improviser ne s'improvise pas. »