

zoom2.0

Réseau des formateurs de jeunesse

avril – mai – juin 2015

Evernote

À la recherche du buzz

La motivation

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

#72

trimestriel

Sommaire

L'eau à la bouche

Ont collaboré à ce numéro

ACMJ, l'asbl JEC, Vincent Buron, Martin Culot, Nathalie Flament, Guillaume Hannecart, Pascale Tielemans, Florence Van den Steene

Coordination

Débora Ghislain

Maquette et mise en page

Média Animation

Photos

Arc-en-ciel, ACMJ, Jeunesse & Santé, RÉSONANCE asbl, Shuttertsock

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

Éditorial	
S'abîmer : les risques du métier humain	3
Un peu de sens	
L'engagement des jeunes, impossible ?	4
Outils média	
Evernote : l'appli pour avoir des bonnes notes ?	5

THÉMA

Je me motive, je te motive,
tu te motives,
nous nous motivons... 7

La motivation, un carburant à
faible coût ? 8

L'apprentissage autorégulé, la clé
pour des participants motivés ? 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, les fédérations nationales des Patros, 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
info@resonanceasbl.be

Génération médias	
Le buzz à tout prix ?	15
Carrefour OJ	16
Ressources et vous	18
Cette fois c'est nous !	20



S'abîmer : les risques du métier humain

L'actualité récente est à nouveau truffée d'événements qui peuvent, à eux seuls et chacun à leur manière, nous mettre en réflexion face à ce concept d'une sécurité absolue pourtant inexistante, mais tellement recherchée.

Lors d'un souper avec de jeunes parents, la conversation s'est concentrée sur la liberté que nous avions lorsque nous étions enfants et qui aujourd'hui n'est plus d'actualité. Jouer dans la rue en toute insouciance, aller à l'école ou à nos activités extrascolaires à vélo, grimper aux arbres et jouer dans la boue, etc. Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte, mais tous se focalisent sur une réalité bien triste : l'augmentation du sentiment de sécurité au détriment d'une liberté de mouvement !

Par notre souci de réduction du risque, et parce que la société met en place la surveillance généralisée de chacun, il s'installe devant nos yeux aveugles une réduction des libertés et des droits fondamentaux des plus jeunes.

En effet, même dans nos organisations de jeunesse, pourtant empreintes de mécanismes d'apprentissage par l'expérience, nous pouvons constater une diminution du champ d'activité. Afin d'éviter tout procès en cas d'accident, nous appliquons des règlements intérieurs toujours plus stricts, tant au niveau des jeux autorisés que des activités proposées. Pourtant, le taux d'accidents en accueil de collectivité (centres de vacances ou autres)

est moindre que dans la vie domestique. Mais ne nous jetons pas la pierre. Ceci suit un phénomène de société bien ancré, nous ne faisons que suivre la tendance.

Cette multiplication des interdictions risque d'amener les enfants à ne plus voir nos activités comme un lieu de découverte active. Si ce ne sont pas les directives extérieures qui réglementent, ce sont les animateurs eux-mêmes qui s'imposent des règles strictes.

Dès lors, soyons conscients que le risque existe, qu'il est nécessaire de le minimiser, mais qu'un espace d'apprentissage est un espace d'expérience. La motivation, abordée dans notre thème, nous rappelle qu'il est indispensable d'avoir cet espace de liberté. Celle de se tromper, de s'abîmer.

Et s'il ne fallait retenir qu'une seule chose de cette situation, c'est que notre responsabilité est de rester prudent, d'anticiper les risques, mais de les relativiser en lien avec la probabilité qu'ils arrivent. Résonance souhaite d'ailleurs s'inscrire dans cette dynamique en permettant une réflexion autour de la prévention incendie (www.yapas-lefeu.be) ou encore des normes d'hygiène.

Et puis parfois, on apprend plus de se relever que d'éviter de tomber. Mais pour cela, il est nécessaire de pouvoir encore se relever... Soyons y vigilants !

Mais pour l'heure, bonne lecture et puis aussi bon travail !

L'engagement des jeunes, impossible ?

Les jeunes sont présents en nombre dans nos associations et participent à des évènements tel que le forum de l'asbl JEC, Le Scoutopia, les 4 heures cuistax de J&S Hainaut... Et pourtant, aujourd'hui, il arrive que nous entendions que les jeunes ne s'engagent plus sur du long terme ! Ils ne font plus de volontariat, ils ne s'intéressent qu'à eux ! » Les jeunes s'engagent toujours mais autrement que les générations précédentes. Mais sont-ils si différents de leurs prédécesseurs ?

Nous sommes aujourd'hui dans une société où l'on ne sait de quoi demain sera fait, où tous les jeunes savent qu'il n'y a plus la stabilité d'emploi, de paix, de prospérité comme au temps de leurs parents et grands-parents. On peut aisément comprendre que ceux-ci cherchent à trouver un sens à leur vie, à faire des activités qui correspondent à ce dont ils ont envie, à ce qui leur plaît. Et, parfois les anciens, les responsables d'associations ne comprennent pas ce choix. Or, il ne s'agit pas de mauvais ou de bons choix, mais d'une vision différente des choses.

Les jeunes d'aujourd'hui se retrouvent coincés entre des contradictions : sois solidaire, critique, responsable et en même temps dans le monde scolaire et du travail. On leur demande d'être le plus formé, d'être le meilleur, quitte à écraser les autres. Tout, autour d'eux, les pousse à la compétition. Quand ils choisissent de s'engager, ils souhaitent que ce soit un réel engagement de qualité qui leur permettra de développer des compétences.

Pour Anne-Marie Dieu, « les jeunes privilégient, dans leurs formes d'engagement, les recours aux réseaux sociaux, les engagements ponctuels et créatifs, la dimension festive¹. »

C'est donc un véritable défi de s'accorder entre générations, à ces nouveaux paradigmes. Que

sommes-nous prêts à mettre en place en tant qu'anciens ou responsables pour accueillir au mieux les nouvelles recrues ? Comment mettre en place une communication qui permettra à chacun d'exprimer ses attentes ? Comment pouvons-nous nourrir l'engagement sur le long terme ? Quelles sont les motivations des individus ? Comment faire pour les accueillir mieux et les fidéliser ?

Toutes ces questions n'ont pas de réponses toutes faites, à chacun et à chaque association à trouver sa réponse qui correspondra le mieux aux valeurs et missions poursuivies. Pour guider notre réflexion, voici quelques pistes proposées par la plateforme du volontariat² concernant la fidélisation du volontaire :

« Pour accompagner le volontaire, il est nécessaire de lui dire clairement ce qu'on attend de lui et de s'interroger sur ce qu'on met en place pour le fidéliser.

→ Définir ce qu'on attend comme fidélité de la part des volontaires et comment on traduit cette attente en comportements observables.

→ Réfléchir aux éléments qui permettent une fidélisation et confronter cette perception à celles des volontaires.

→ Développer une politique de fidélisation qui tient compte du cadre spécifique et des objectifs qu'on veut atteindre. Les responsables et les salariés doivent par exemple s'engager à développer une collaboration avec les volontaires.

Bref, chacun d'entre nous doit pouvoir s'adapter. Nous constatons que les jeunes ne sont plus prêts à s'engager dans des associations figées par le temps, avec des fonctionnements « à l'ancienne ». Ils recherchent du sens et du plaisir dans leur engagement. L'idée n'est pas de s'adapter complètement à leurs désirs, ce qui serait trop éloigné de la réalité, mais bien de trouver ensemble, un terrain où l'on peut se rejoindre et où chacun se sentira bien dans l'engagement.

Pour aller plus loin, n'hésitez pas à consulter les cahiers de la plateforme du volontariat et contacter Volont'R.

Merci à Solange Deberg, adjointe à la coordination de asbl Volont'R et à la plateforme du volontariat pour ses conseils et sa documentation.

1. « Le processus de l'engagement volontaire et citoyen : des valeurs, des individus et des associations ».

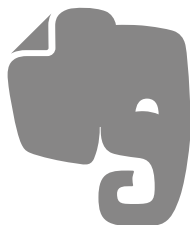
2. *Les Cahiers de la PFV*, n°4, magazine semestriel, juillet 2014.



Evernote : l'appli pour avoir des bonnes notes ?

En réunion ou en formation, gérer ses notes reste un défi de taille ! Être attentif, participer et ne pas perdre une miette de l'exposé, ce n'est pas toujours simple à gérer. Toute question a sa réponse et aujourd'hui, tout problème est souvent résolu par une application smartphone. Il n'est donc pas étonnant de voir une application venir à la rescousse. *Evernote* est un logiciel disponible sur PC/MAC ainsi que sur les smartphones via une application présente sur AndroidApp Store. Quels sont les usages concrets de ce nouveau mode de prise de note toujours plus multimédia et connecté ? Que vaut cette méthode face à l'éternel duo stylo/feuille de papier ?

Premièrement, comme pour toute application, l'utilisateur doit se créer un compte sur base de son adresse mail et choisir ensuite un mot de passe. Dès l'instant où son compte est activé, il peut démarrer l'application. Celle-ci se présente comme un carnet de notes (dans un espace de stockage en ligne, un *cloud*) que l'usager complète avec ses textes, ses photos, ses sons (captés en direct ou non) ou ses écrits manuscrits. Pour une réunion/formation, l'utilisateur peut donc se connecter simultanément depuis son smartphone et son PC portable dans le but d'alimenter ses notes via les deux appareils. Il peut donc enregistrer le son ambiant (la présentation du formateur, par exemple), compléter ses notes avec des photos prises avec son smartphone et prendre des notes électroniques en même temps. Il peut également extraire le texte inclus dans une photo puisque l'application détecte le texte à l'intérieur des photos. L'ensemble de ces notes va s'ajouter au carnet en ligne de l'utilisateur. L'outil est intéressant et efficace pour stocker et centraliser différentes notes, que l'on peut également personnaliser pour s'approprier le contenu.



EVERNOTE

La personnalisation et l'organisation de ses notes...

Les différentes notes placées dans le carnet peuvent être mises dans un éditeur en vue de les annoter. L'utilisateur peut placer l'image (et cela vaut également pour le son et le texte) dans un éditeur de type *Paint*. Il peut ainsi ajouter des commentaires, des flèches, du fluo... mais aussi des pièces jointes ! Ce petit éditeur est bien

pratique pour annoter en live. On peut donc organiser et compléter ses notes pendant la formation/réunion. Cette fonction d'annotation est d'autant plus utile que l'application dispose d'un mode présentation qui permet d'exposer ses notes en mode plein écran avec un pointeur.

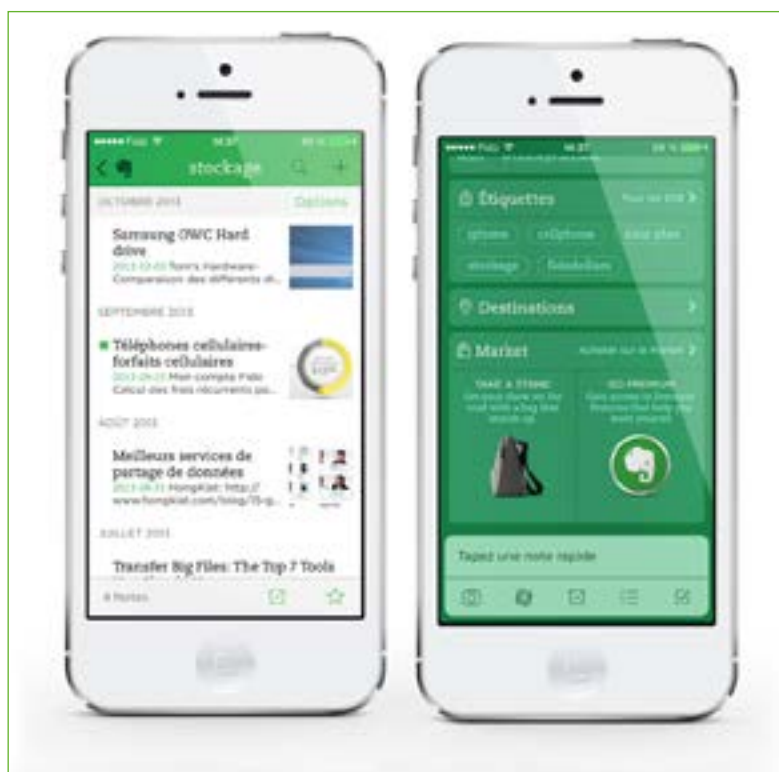
Bien entendu, le résultat est un peu plus « brut » et moins soigné qu'un *Prezi* ou un *PowerPoint* mais après tout, cela reste des notes...

Compte gratuit ou compte payant ?

Comme bon nombre d'applications, la version de base est gratuite... Par contre la formule premium, elle, est payante. L'offre de base répond parfaitement aux besoins essentiels et bride assez peu l'usage de l'application. Même si l'abonnement premium n'est pas des plus élevés (5 euros par mois), les services qu'il offre restent assez spécifiques et ne s'adressent qu'aux mordus de l'application. Parmi les avantages, on retrouve : un plus grand espace de stockage, une plus grande protection des données, une assistance personnalisée, une recherche de documents plus aisée et la possibilité de travailler sur ses documents en étant hors ligne.

Forces et faiblesses de l'outil

L'originalité de l'outil réside dans son service de stockage des notes dans le cloud et la diversité des formats multimédia d'enregistrement (notes, sons, photos). Concrètement, il est confortable de pouvoir prendre des notes sur le PC tout en sachant que le PC enregistre le son ambiant. En formation ou réunion, c'est très pratique puisque cela permet une bonne complémentarité dans le travail de prise de note entre son, image et texte. Le revers de la médaille réside dans les outils d'édition de contenu qui sont moins performants que les autres logiciels qui sont entièrement dédiés à cette tâche (Office/Open Office/iWork...).



À partir de ces fonctionnalités, il est possible d'imaginer différents usages : un partage efficace lors d'un moment de mise en commun en formation, un échange de prises de notes entre participants et formateurs, etc. Notons également la possibilité de mettre des rappels sur les notes et de les lier avec un agenda. L'application vient alors aider à l'organisation des journées et semaines.

L'application permet une réelle organisation de ses différentes notes. Tout d'abord, elle permet à l'utilisateur d'avoir plusieurs comptes (et donc plusieurs cahiers de notes), par exemple un compte privé et un compte professionnel. Cela lui permet de passer d'un

carnet de notes à l'autre dans le même espace en ligne.

Mais posséder ces notes et les personnaliser ne serait pas dans l'air du temps si on ne savait les partager à son réseau ou aux personnes qui participent à la même réunion.

...jusqu'à son partage

L'application intègre, en effet, différentes possibilités de partage. À travers un système de *chat*, les utilisateurs peuvent échanger en temps réel et s'échanger leurs notes. Bien entendu, les différentes notes peuvent être partagées sur différents réseaux sociaux : Facebook, Twitter, LinkedIn. Des possibilités de

partage qui reflètent bien les usages d'aujourd'hui et le fait que des pratiques aussi quotidiennes que la prise de notes s'intègrent maintenant à des modes de consommations en réseau.

Conclusion

L'outil Evernote suggère une pratique de prise de notes à la sauce 2.0. La solution est effectivement simple et efficace... mais est-elle adaptée à tout le monde et dans tous les contextes ? Probablement pas, il faudra alors d'abord s'interroger sur ses propres pratiques pour mesurer la plus-value de l'application par rapport à ses propres habitudes.

Témoignage de Nathalie

Depuis quelque temps, j'utilise Evernote pour assurer le suivi de nos formations. Les neurosciences affirment que nous perdons 80 % des acquis de la formation si les contenus ne sont pas réactivés dans le mois. Une façon, parmi d'autres, de les réactiver est d'envoyer un rappel de ce que nous avons vécu en formation : photos de moments vécus, des panneaux produits, rappel du fil conducteur, ajout de documents théoriques pour aller plus loin, etc. Avant, j'envoyais cela via un simple mail, mais ce dernier devient vite lourd et les messageries bloquent parfois. Alors, j'ai testé Evernote qui a l'avantage d'offrir une interface sympa sans charger un mail que beaucoup ne pourront pas ouvrir. C'est simple : on s'enregistre, on crée une note de manière assez intuitive : je fais glisser mes photos et mes documents dans le document. Une fois la note terminée, je partage le lien avec les participants et la note apparaît alors comme une page Web. Mes différentes notes sont sauvegardées dans mon compte, je peux donc les réutiliser ou les modifier quand je le souhaite. Je peux aussi les partager avec un collègue (qui doit alors aussi être enregistré s'il veut la modifier). Petit bémol, si l'on télécharge beaucoup de fichiers dans la note, cela peut prendre un peu de temps car ils vont se placer en bas de la note et il faut parfois chipoter pour les replacer au bon endroit, mais globalement l'utilisation est assez facile.



Je me motive, je te motive, tu te motives, nous nous motivons...



Si à l'image d'une petite comptine d'enfants nous pouvions déclencher la motivation, la nôtre et celle des participants, ce serait vraiment super ! Mais en tant que formateurs, nous le savons, la motivation, cela reste un nœud toujours sensible... Ce sujet est connu et reconnu et pourtant, il nous pose toujours question en tant que formateur. En avril 2011, nous avons déjà consacré le thème du Zoom 2.0, n° 57 à cette thématique. Aujourd'hui, nous avons souhaité mettre le focus sur des éléments plus spécifiques participant à la motivation. Dans ce thème, nous vous proposons donc de redécouvrir ces éléments qui permettent d'influencer, d'entretenir, de stimuler la motivation. Nous ferons le lien entre ces éléments, les abordant sous des éclairages différents. Nous irons également à la découverte de petits trucs et astuces concrets et pratiques à mettre dans sa boîte à outils de formateur.

Première partie

La motivation, un carburant à faible coût ? p. 8

Deuxième partie

L'apprentissage autorégulé, la clé pour des participants motivés ? p. 12

Bonne lecture !

La motivation, un carburant à faible coût ?

La motivation est le carburant qui met le feu à notre action, à la réalisation de projets tant professionnels que privés. C'est elle qui nous pousse à nous retrouver en formation de formateurs ou d'animateurs pendant les vacances scolaires ou le week-end. C'est également elle qui permet à nos organisations de compter sur de nombreux bénévoles qui contribuent à leur essence même. Comprendre la motivation, c'est comprendre pourquoi quelqu'un agit alors que rien ni personne ne l'y oblige, c'est comprendre pourquoi un individu veut faire quelque chose et pourquoi il persiste dans cette volonté.

Théorie de la motivation intrinsèque et extrinsèque

Cette théorie, initialement présentée par Richard Deci en 1975 et enrichie par Deci et Ryan (1985, 2002), présente deux types de motivation suivant qu'elle est « imposée » ou non :

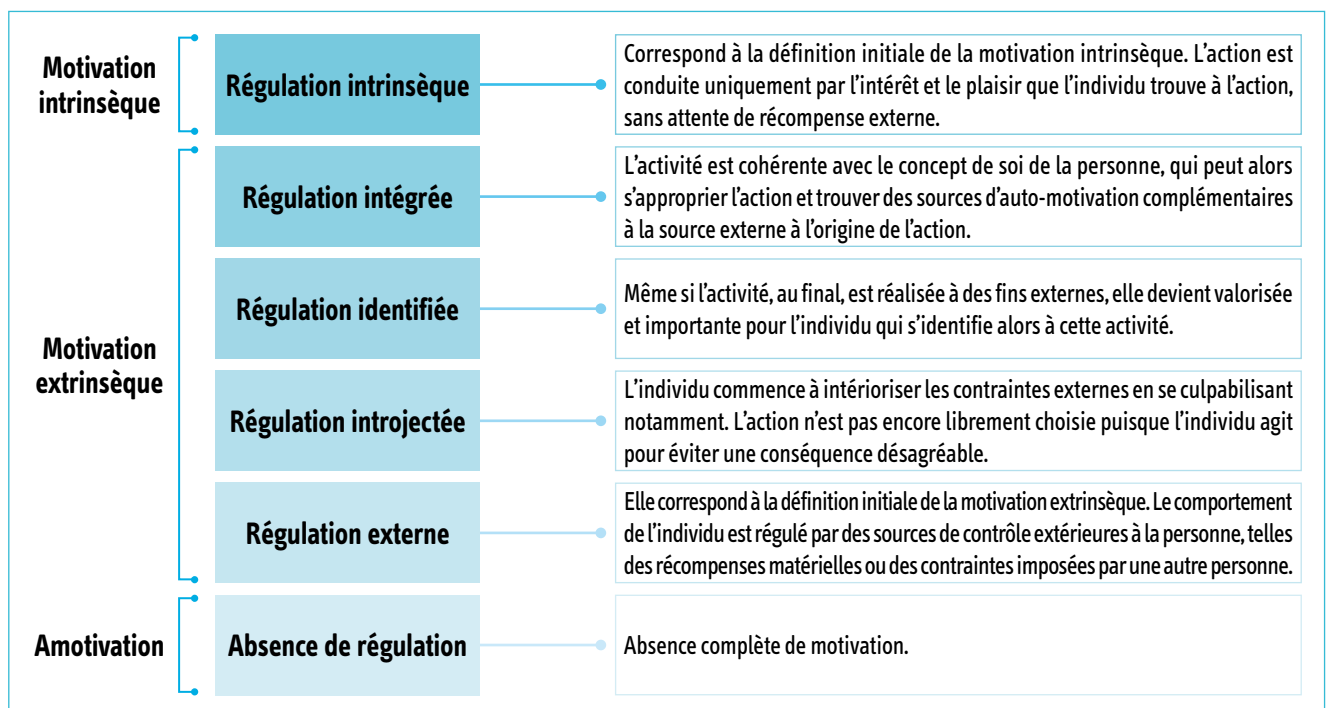
- **La motivation intrinsèque**: l'action est conduite uniquement par l'intérêt et le plaisir que l'individu trouve à l'action.
- **La motivation extrinsèque**: l'action est provoquée par une circonstance extérieure à l'individu (punition, récompense, pression sociale...).

Ces deux types de motivations sont complétés par un troisième état :

→ **L'amotivation** : l'individu a le sentiment d'être soumis à des facteurs hors de tout contrôle. L'amotivation est donc l'absence de motivation, ceci étant lié au sentiment de ne plus être capable de prévoir les conséquences de ses actions.

Peut-on passer du point mort à la cinquième vitesse ?

L'échelle continue de régulation proposée par Deci et Ryan décortique les différents stades de la motivation. Elle nous permet de com-



prendre que nous pouvons, tous et toutes, suivant les circonstances, nous trouver sur l'un ou l'autre des échelons.

Comme explicité auparavant, le processus de motivation est complexe. On ne peut pas motiver une personne d'un simple coup de baguette. Par contre, on peut accompagner son développement et la soutenir en mettant en place différentes procédures, conditions et ce en identifiant les mécanismes motivationnels. C'est ce que nous vous proposons de découvrir ci-après.

Moteur... Action!

Qu'est-ce qui nous motive ? Nous donne envie de passer à l'action ? Met le feu à notre carburateur interne ?

Les neurosciences motivationnelles proposent le modèle des six besoins motivationnels. Ceux-ci répondent à la question : pourquoi est-ce que je fais ce que je fais ?

Identifier son carburant mais également celui de ses participants ou bénévoles permet de savoir à quoi l'autre roule... Ensuite, il est plus facile de lui proposer le ravitaillement qui lui convient afin qu'il puisse faire le plein et poursuivre sur la voie de la formation et/ou du bénévolat.

- **Besoin de contribution.** J'ai besoin de me sentir utile, laisser une trace de mon passage au sein de l'organisation, de participer à faire grandir l'autre par le biais de la formation ou de l'animation.
- **Besoin de progression.** J'ai besoin de me sentir dans une dynamique de construction, d'avancer vers quelque chose.
- **Besoin de reconnaissance.** J'ai besoin de me sentir reconnu, de bénéficier de retours valorisants.

→ **Besoin d'être aimé, apprécié.** J'éprouve le besoin d'être apprécié pour qui je suis.

→ **Besoin d'incertitude.** J'ai besoin d'être stimulé, confronté à la nouveauté, de me dépasser en réalisant de nouveaux défis.

→ **Besoin de certitude.** J'ai besoin d'avoir des repères, d'un cadre, de me sentir en sécurité, de savoir où je vais.

Dès lors, sachant tout cela, que mettre en place pour répondre à ces besoins ?

→ **Donner du sens :** chacun a besoin de savoir et de comprendre pourquoi il ou elle fait les choses, d'identifier une finalité derrière

ses actions. Pour ce faire, il est important de communiquer et surtout de faire vivre les valeurs de l'organisation. En effet, le ronronnement d'un discours n'égalera jamais le vrombissement de l'action. La congruence est donc primordiale.

→ **Privilégier la collaboration :** que ce soit dans le cadre de la formation ou au sein de l'organisation, il est plus agréable d'apprendre ou de travailler en échangeant, en collaborant. D'autant plus que nous ne sommes pas tous au top au même moment : si l'un connaît une baisse de régime, l'autre peut venir à son secours.

Les signes de reconnaissance doivent répondre à cinq critères (Éric Berne)

- ▶ **Approprié :** il est adressé peu de temps après l'évènement et ce dans des circonstances et un contexte approprié (on ne félicite pas quelqu'un pour son travail au sortir des toilettes par exemple).
- ▶ **Dosé :** il est adressé en quantité raisonnable. L'excès ne vaut pas mieux que l'insuffisance (Confucius).
- ▶ **Personnalisé :** il concerne un acte, un comportement, un résultat précis propre à la personne à laquelle il s'adresse.
- ▶ **Sincère :** il exprime une satisfaction réelle qui nécessite une attitude congruente (gestes, voix et attitudes sont associés).
- ▶ **Argumenté :** il repose sur des faits factuels et contextualisés.

Et de manière pratico-pratique ?

- ▶ **Au cours de la clôture d'un évènement ou d'une formation, prononcer des allocutions individualisées en insistant sur l'une ou l'autre qualité importante du participant ou du bénévole.**
- ▶ **Au cours d'une formation, utiliser le miroir ou le mandala des qualités.** Chacun reçoit un miroir ou un mandala et les autres lui attribuent des qualités qu'ils doivent justifier : on ne se contente pas d'écrire « réflexif », on explique pourquoi on a choisi ce mot.
- ▶ **Valoriser les compétences développées par le biais d'une attestation :** les bénéficiaires du bénévolat ne sont plus à démontrer. Il appartient aux organisations de valoriser les compétences développées par chacun de ses bénévoles (diplôme, portfolio...).
- ▶ **Remercier par des évènements festifs (barbecue de fin d'année, anniversaire...).**

- **Écouter et reconnaître le travail**, attribuer des signes de reconnaissance : être à l'écoute de l'autre que ce soit au niveau de ses besoins, de ses attentes ou au sujet de ses inquiétudes et succès lui procure le sentiment d'être compris et entendu, de ne pas être qu'un pion sur l'échiquier. De plus, reconnaître et valoriser le travail effectué aura un impact motivationnel important.
- **Proposer des projets concrets plutôt que conceptuels**
- **Donner la possibilité d'évoluer** et favoriser l'intérêt : proposer des missions ou des activités diversifiées, permettre le développement progressif de l'autonomie et de l'auto-organisation sont autant de possibilités de développer le sentiment d'auto-efficacité mis en avant par Bandura¹.

Les niveaux logiques de Dilts

Le modèle des niveaux logiques a été développé par Gregory Bateson et a ensuite été vulgarisé par Robert Dilts. Ce modèle est composé de six niveaux successifs, du plus concret (base de la pyramide) au plus fondamental (dessus de la pyramide). Parcourir ces différents niveaux permet de clarifier ce qui nous pousse à réaliser un projet. Si nos actions sont en accord avec ce que nous sommes, nous serons davantage motivés. En effet, on ne peut pas demander à une personne d'agir, de mener à bien un projet si elle a la croyance qu'elle en est incapable ou si ce qui lui est demandé est en contradiction totale avec ses valeurs. La cohérence interne est en effet l'allumette qui met le feu à notre carburant de la motivation.

Comment utiliser cette pyramide ?

- ✓ Clarifier l'objectif sur lequel je souhaite me pencher.
 - ✓ Parcourir les niveaux logiques de la base vers le sommet en exploitant les questions posées.
1. **Environnement** : Où, quand, avec qui ? Où suis-je le plus performant ? Quand ma satisfaction est-elle au sommet ? Avec qui est-ce que je travaille mieux ?
 2. **Comportements** : Quoi ? En quoi votre comportement peut-il favoriser l'atteinte de cet objectif ? Quelles actions spécifiques puis-je mettre en place ?
 3. **Capacités** : Comment ? Quelles sont les compétences dont je suis fier et que je peux mettre au service de cet objectif ? quelles sont celles que je dois développer ? Comment vais-je m'y prendre ?
 4. **Croyances, valeurs** : Pourquoi ? Pourquoi fais-je cela ? Quels sont les facteurs importants dans cette situation ? Quelles croyances m'aideraient à atteindre de meilleurs résultats ?
 5. **Identités, rôles** : Qui ? En quoi ce que je vis peut être l'expression de moi-même ? Comment est-ce que je me vois ? Comment les autres me voient-ils ?
 6. **But, appartenance** : Dans quel but ? Pour quoi ? Pour qui ? Pour quelles raisons suis-je ici ? Quelle contribution je souhaite apporter ?
- ✓ Se poser et prendre le temps d'analyser ce qui est ressorti de ce voyage ascensionnel.

- ✓ Parcourir le chemin pyramidal dans le sens inverse afin d'identifier ce qui a changé dans notre réflexion. Ce qui nous pousse à réaliser un projet.
- ✓ Pour compléter cette réflexion, tu peux ajouter des questions, compléter certaines parties pour être le plus précis possible dans ton cheminement.

L'importance des émotions dans le processus motivationnel

Les émotions au service de notre parcours de vie

Les émotions sont le lien entre le conscient et l'inconscient. Toutes les émotions sont positives car elles nous mettent en mouvement vers l'extérieur (un but). Les émotions sont des messagères qu'il ne faut pas « tuer » qu'elles soient agréables ou désagréables car elles transmettent un message action. Il est important d'identifier ce message sous-jacent et d'agir en conséquence.

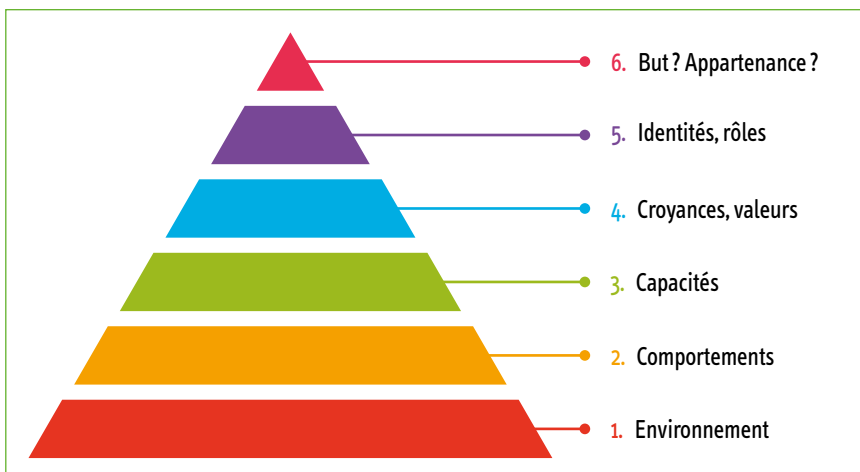
Quels liens entre émotion et motivation ?

Les mots « émotion et motivation » sont étymologiquement liés : émotion provient de motio (mouvement) et motivation de movere (se déplacer, début et source de tout mouvement). Ce qui explique pourquoi émotion et motivation sont étroitement associées.

Selon la théorie d'Atkinson (1964), la fierté en cas de réussite et la honte en cas d'échec sont des composantes majeures concernant la recherche du succès ou l'évitement de l'échec. Bandura (2003) estime que l'émotion, au travers des sentiments ressentis par l'individu en situation d'apprentissage, a un impact sur le sentiment d'efficacité personnelle. De même, selon la théorie de Deci & Ryan (2000) l'intérêt qui se dégage de la pratique d'une activité est une émotion majeure dans le cadre de la motivation intrinsèque.

Une technique ? L'ancrage

La madeleine de Proust, un objet d'ancrage puissant pour son auteur : Proust, dans son épisode de la madeleine, raconte l'immense joie ressentie lorsque sa mère lui offre le biscuit, qu'il le trempe dans sa tasse de thé et le porte à sa bouche. Il se demande alors pourquoi ce simple morceau de madeleine lui procure autant d'émotions positives et souligne qu'il



est inutile d'essayer d'évoquer notre passé par les efforts de notre intelligence mais qu'au contraire, ce passé est caché en la sensation provoquée par quelque objet matériel.

Un ancrage c'est un « apprentissage » construit à un moment de notre vie, un déclencheur qui va susciter une réaction automatique au niveau de nos émotions et de nos comportements.

La technique de l'ancrage repose sur ce concept : associer un objet, un support, une image, un geste à une expérience positive et ce afin de l'ancrer dans notre mémoire.

Si vous souhaitez l'utiliser en formation, six étapes sont nécessaires :

- Choisir un état ressource : quelle est l'émotion, le sentiment qui va m'être utile ? Dans quelle situation est-ce que je veux l'exploiter ? Exemple : sentiment d'efficacité.
- Choisir une ancre : il peut s'agir d'une image, d'un mot, d'un geste, d'un support en lien avec le sentiment choisi. Pour notre exemple, il peut s'agir du rouage d'une montre, d'un pouce levé...
- Entrer dans l'état ressource souhaité : retrouver le souvenir d'un moment où vous vous êtes senti dans cette émotion. En l'occurrence, un moment où vous vous êtes senti vraiment efficace et revivez la situation comme si vous y étiez (lieu, personnes, bruits, tâche accomplie...).
- Ancrer l'état ressource en activant votre ancre : lever le pouce, serrer le rouage dans votre main...
- Répéter l'expérience au moins trois fois.
- Associer l'état ressource à votre objectif : quand vous avez la nécessité d'être pleinement efficace, faites appel à votre ancre qui vous transportera mentalement dans l'état ressource souhaité.

1. Albert Bandura est un psychologue canadien connu pour sa théorie de l'apprentissage social et son concept d'auto-efficacité.

2. Cfr méthode RISECOR page 13 dans ce thème.

Focus sur les valeurs

Travailler sur les valeurs peut booster la motivation mais également asseoir la légitimité de ce que nous demandons afin d'assurer la congruence de notre action avec le projet pédagogique. Pour ce faire, il va falloir décliner les valeurs en comportements.

Exemple :

Valeur développée : l'inclusion (permettre l'accès de chacun à la formation ou dans l'organisation)

Comportements à développer :

- veiller à ce que chacun puisse avoir accès à l'information et utiliser différents canaux de communication ;
- en tant que formateur, choisir des locaux pouvant accueillir des personnes déficientes physiquement ;
- prévoir des animations adaptées aux spécificités de chacun ;
- proposer des séjours de formation ou d'animation à des prix accessibles ou proposer une aide financière... ;
- etc.

Certains comportements sont plus faciles à mettre en place que d'autres. Si certains d'entre eux ne sont pas intégrés par la personne, c'est, peut-être, parce qu'elle ne s'était pas encore approprié telle ou telle valeur de l'organisation, il faut donc lui laisser le temps de le faire en lui proposant de découvrir autre chose d'elle-même.

Focus sur les croyances ou comment transformer les freins en leviers ?

Nos croyances sont des affirmations personnelles que nous croyons vraies. Elles constituent la base de notre perception du monde. Elles se construisent et se renforcent par nos expériences personnelles. Elles peuvent être soit aidantes, soit limitantes selon les situations.

Privilégier les croyances aidantes permet de se sentir en confiance dans l'action et par conséquent de ressentir davantage de motivation dans l'action. *Exemple : je n'ai jamais animé des personnes du troisième âge mais je crois que je peux le faire car j'ai déjà animé des camps pour jeunes.*

Comment faire pour transformer les freins en leviers ?

– Identifier nos croyances limitantes

Exemple : je ne veux pas aller à cette formation car jamais, je ne parviens à entrer en contact avec les gens.

– Les dépasser en chassant les généralisations (toujours, jamais) et identifier ce qu'elles nous font perdre. Si je dis à chaque fois que je ne veux pas aller en formation, que va-t-il se passer ?

– Clarifier la situation : identifier pourquoi je crois cela. Quelles sont les histoires que je me raconte ? D'où viennent-elles ?

Exemple : Je crois cela car une fois, quand j'étais encore à l'école, j'ai été la tête de turc de ma classe. Depuis lors, j'ai peur d'être blessé et préfère éviter tout contact.

– Modifier l'interprétation de la croyance : qu'est ce que je ferais mieux de me raconter ?

Exemple : je suis une personne intelligente, qui peut intervenir à propos sur le sujet, j'ai de la conversation et peux donc intéresser les personnes que je vais rencontrer à cette formation.

– Vivre la croyance aidante : lister les situations dans lesquelles cette nouvelle croyance va m'être utile.

Exemples : prendre la parole en réunion, prononcer un discours au mariage de ma sœur, aller en soirée pour rencontrer, qui sait, la femme ou l'homme de ma vie...

L'apprentissage autorégulé, la clé pour des participants motivés ?

En tant que formateurs, nous devons faire en sorte que les participants développent des compétences, atteignent leurs objectifs, contrôlent leur processus d'apprentissage et entretiennent leur motivation, le tout dans un vécu positif qui permet à chacun de s'épanouir. En d'autres termes, faire en sorte que chacun soit acteur de son apprentissage : plus simple à dire qu'à faire... Pour aider le formateur dans cette mission, faisons un focus sur les conditions qui permettent de développer l'autonomie des apprentissages.

L'apprentissage autorégulé en ligne de mire

Pour que la formation soit efficace, le formateur doit proposer un dispositif qui permet aux participants d'autoréguler leur apprentissage... Mais que se cache-t-il derrière ce nom savant ?

L'apprentissage autorégulé est un « apprentissage au cours duquel l'apprenant contrôle ses processus pour trouver des ressources pour se mettre au travail et y rester en adaptant ses connaissances, ses actions, ses stratégies et ses émotions afin de résister aux distractions et de prévenir/surmonter les obstacles en vue d'atteindre son but. »

Bref, il s'agit de rendre le participant acteur de sa formation pour lui permettre de développer des compétences opérationnelles transférables et modulables en fonction des réalités de terrain. La question est donc bien, ici, de viser l'autonomie... Pourtant, la quête de l'autonomie n'est pas un long fleuve tranquille, mais bien un parcours d'obstacles à surmonter...

Choisir... c'est renoncer et surtout s'accrocher !

S'engager dans une activité implique d'en laisser d'autres sur le côté qui pourtant semblent tout aussi intéressantes. L'individu doit donc faire des

efforts pour mener le travail jusqu'à son terme, ne pas se détourner de ses objectifs, céder au découragement, et faire face aux imprévus.

Se fixer un objectif motivant est une chose, l'atteindre en être une autre... Entre l'intention et l'action, le passage n'est pas automatique. C'est pourquoi, outre la motivation initiale, il faut la réguler en cours de route. Pour y parvenir, trois grandes conditions sont nécessaires.

Définir des buts à atteindre bien calibrés

Les buts à atteindre vont permettre d'identifier et d'anticiper le processus à mettre en place pour y parvenir et vont guider la décision de se lancer ou non dans l'action. Pour définir des buts bien calibrés, ils doivent remplir 6 grands critères :

- **La spécificité** : plus un but est spécifique et concret à atteindre, plus je serai à même d'identifier le processus à mettre en place, les difficultés à surmonter et les ressources qui vont m'aider à l'atteindre.
- **La difficulté** : le but doit être suffisamment difficile pour qu'il vaille la peine de s'investir, mais suffisamment accessible pour qu'il soit en ma possibilité.
- **La positivité** : le cerveau humain ne connaît pas la négation. Si je me fixe un objectif à

ne pas atteindre, mon cerveau va tout mettre en place pour que je l'atteigne. Par exemple, si je vous dis, ne pensez pas à une balle verte, A quoi avez-vous d'abord pensé ?

- **La proximité** : le but à atteindre doit être suffisamment proche dans le temps, car il produira une plus grande motivation que ceux qui sont très éloignés. La mise en place de buts proches permet de se voir progresser et évoluer dans l'activité, ce qui diminue le découragement et augmente la motivation.
- **La contrôlabilité** : le but à atteindre doit être entièrement sous le contrôle du participant et dépendre de peu de facteurs externes.
- **L'acceptation** : impliquer le participant dans la fixation de ses buts renforce le sentiment de contrôlabilité et l'engagement dans la tâche qui va lui permettre de l'atteindre.

À tous ces critères vient s'ajouter une dimension supplémentaire : **la connaissance de soi**. En effet, notre histoire et notre expérience peuvent interférer, parfois de manière inconsciente, dans la fixation de nos buts. Cela peut nous amener à nous fixer des buts : soit trop simples pour nous protéger de l'échec, soit très ambitieux, mais trop difficiles à atteindre.

Lors de la formation, on peut faire identifier à chaque participant les buts qu'il poursuit afin de donner du sens au dispositif et le mettre en relation avec son projet. Afin que ce but ne soit pas trop éloigné, il est important de faire définir des buts intermédiaires rapidement atteignables pour stimuler la progression et l'investissement du participant. Enfin, une évaluation et une régulation fréquente des buts poursuivis permettent de ne pas s'égarer et de faire évoluer le projet à mesure qu'il prend forme pour que la motivation, l'engagement et l'émulation soient toujours présents.

→ Utiliser des stratégies d'autorégulation

Une fois que le participant a fixé ses objectifs en collaboration avec le formateur et le groupe, il est important de veiller aux stratégies d'autorégulation qu'il mettra en place dans la réalisation de son projet.

Les stratégies d'autorégulation sont tous les processus qui vont guider le participant à orienter ses actions pour les optimiser en vue d'atteindre son but. Parmi les différentes stratégies utilisées, on retrouve les stratégies du contrôle de l'action qui vont contribuer à soutenir la motivation, la persévérance et l'engagement dans la tâche. Celles-ci se divisent en deux catégories : les stratégies mobilisatrices ou positives qui vont concourir à l'apprentissage et les stratégies défensives qui vont le compromettre. Face à une situation, ces stratégies ne sont pas figées une fois pour toutes. Par exemple, une situation perçue comme stimulante au départ peut engendrer des stratégies défensives à cause de difficultés imprévues.

Les stratégies mobilisatrices vont se mettre en place lorsque la situation d'apprentissage est perçue comme stimulante. Celles-ci sont elles-mêmes divisées en deux sous-catégories.

→ Les stratégies de contrôles internes qui portent sur la motivation et les émotions.

→ Les stratégies externes qui sont liées au contexte (l'environnement de travail, les ressources et la planification).

Les stratégies défensives surviennent lorsqu'il y a un décalage entre les exigences de la tâche et les ressources disponibles pour la mener à bien. Ce mécanisme de défense permet à l'individu de protéger l'estime de soi lorsque la crainte de l'échec survient ou lorsque l'investissement pour atteindre le but est trop élevé.

Comment favoriser les stratégies de contrôles internes ?

Outre les autres pistes d'action déjà proposées dans cet article, voici quelques pistes d'action à mettre en place avec des exemples de techniques pour le mettre en place issus du *Techni'kit*, disponible sur notre site.

- Faire identifier les motivations profondes qui ont poussé le participant à s'inscrire à la formation (Fiche 29 : *La réflexion en spirale*).
- Faire identifier les ressources que le participant peut mobiliser (Fiche 25 : *La succès-story*).

- Faire identifier les obstacles et les moyens de les surmonter (Fiche 22 : *Le virage à 180°*, Fiche 33 : *Le scénario catastrophe*).
- Proposer des exercices de visualisation des résultats et du processus qui permettent de se projeter positivement dans la situation.
- Proposer des temps de retour sur soi qui permettent d'identifier le chemin parcouru.
- Mettre en place des lieux qui permettent l'expression et la gestion des émotions (intelligence émotionnelle).
- Mettre en place des tâches collaboratives qui permettent de créer l'émulation collective en permettant à chacun d'utiliser ses talents au service du groupe.
- Mettre en place une boîte à talents dans laquelle chacun vient déposer ses talents et s'en servir de base pour créer des projets.
- Proposer un cahier de bord individuel dans lequel chacun vient consigner ses objectifs, leur état d'avancement, les moyens pour y arriver, les compétences à développer...
- Proposer de se fixer et d'évaluer les objectifs individuels en petit groupe de participants pour stimuler la prise de recul et s'appuyer sur le groupe pour identifier les points forts et les ressources à mobiliser.

Comment favoriser les stratégies de contrôles externes ?

- Mettre en place des activités qui permettent de planifier la tâche à effectuer.
- Proposer différents types de ressources, de cheminements qui permettent de réaliser la tâche à effectuer.
- Organiser l'espace de façon à le rendre propice au travail à effectuer.

Diminuer les stratégies défensives

Pour enrayer les stratégies défensives qui pourraient survenir plusieurs pistes d'action sont possibles :

- Mettre en place des activités qui développent l'estime de soi et l'expression de ses émotions.
- Identifier dans le parcours de chacun les événements ou les échecs qui pourraient influencer négativement l'investissement et proposer des activités qui les transforment en ressources.
- Faire des feed-back réguliers qui permettent l'évolution et la progression.

RISÉCOR, une méthode pour calibrer des buts avec les participants

L'impact des buts poursuivis est déterminant sur l'engagement et la poursuite d'une tâche, la méthode proposée ci-dessous permet de définir des objectifs catalyseurs :

R comme résultat

- Qu'est-ce que je souhaite, quel est mon projet ?
- Est-il formulé positivement ?
- Est-il sous mon contrôle ?

I comme important

- Pourquoi est-ce que je souhaite atteindre cet objectif ?
- Qu'est-ce qui m'incite à choisir cet objectif ?
- Est-ce qu'il est en adéquation avec mes valeurs ?
- Que se passera-t-il s'il n'est pas atteint ?

S comme spécifique

- En quoi verrai-je que l'objectif est atteint ?
- Qu'est-ce qui me permettra de vérifier que je suis dans la bonne direction ?
- Comment se concrétisera-t-il ?

É comme écologique

- Quelles seront les conséquences sur mon entourage, mes autres projets, l'organisation de mon temps... ?
- Quels sont les avantages à ne pas atteindre cet objectif ?

C comme contextualisé

- Quand, comment et avec qui je mettrai en place cet objectif ?
- Pour quand sera-t-il atteint ?
- Le jour venu, qu'est-ce que je verrai, j'entendrai, je sentirai ?

O comme obstacles

- Quelles sont les menaces qui risquent de nuire à la réalisation de mon objectif ?
- Quels sont les sacrifices, les efforts que je devrai faire pour y parvenir ?
- Qu'est-ce que je vais devoir mettre en place pour lever ces obstacles ?

R comme ressources

- Quelles sont les étapes par lesquelles je vais devoir passer ?
- Qu'est-ce qui va me permettre de passer à l'action ?
- Quelles sont les forces sur lesquelles je peux m'appuyer ?
- Qu'est-ce que je dois mettre en place, développer pour progresser vers mon but ?

- Faire des retours réguliers sur le chemin déjà parcouru et les victoires rencontrées depuis le début de la formation.
- Déterminer des buts individualisés et adaptés à chaque participant.
- ...

→ Adopter une position réflexive

Comme nous l'avons déjà dit plus haut, la contrôlabilité de la tâche est essentielle au maintien de la motivation. La pratique réflexive est donc un moyen privilégié pour la susciter puisqu'elle permet au participant de prendre du recul en cours et en fin d'action sur les stratégies mises en place en vue de réguler leur efficacité et de les améliorer. En d'autres termes, la pratique est un processus d'apprentissage au cours duquel le participant va développer des connaissances sur son fonctionnement qui vont lui permettre d'agir de façon de plus en plus adéquate. Celle-ci se déroule selon quatre phases cycliques :

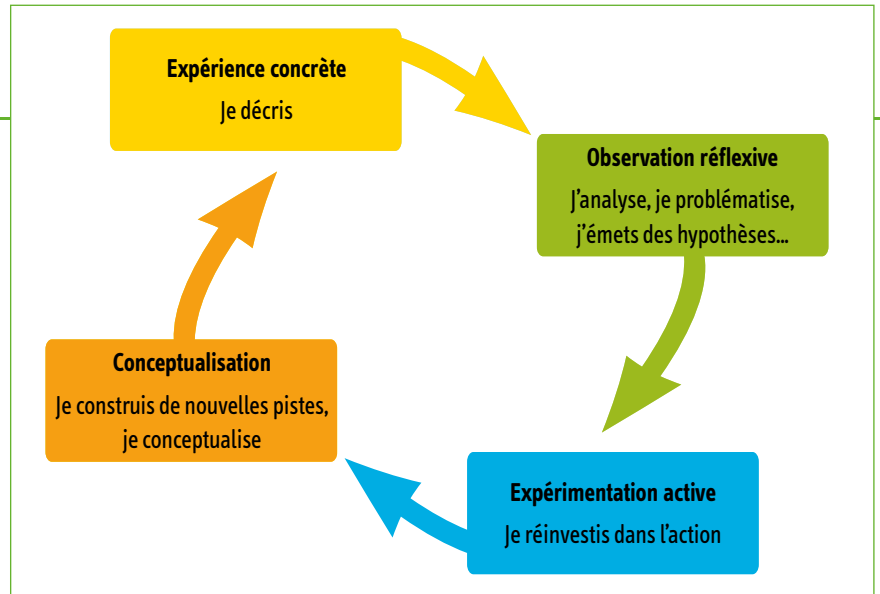
- **Décrire** = Relater des faits en s'efforçant aussi proche que possible de ce qui s'est passé, de ce qui a été ressenti.
- **Problématiser et analyser** = Identifier le point d'entrée pour traiter la situation, ce qui pose question, ce qui attire l'attention et créer du sens, proposer une façon de lire la situation en lien avec la problématisation.
- **Construire, conceptualiser** une théorie de l'action = Identifier ce que l'analyse d'un événement nous apprend pour mieux comprendre les situations à venir et trouver d'autres voies pour y répondre plus adéquatement.
- **Réinvestir dans l'action** = S'approprier le savoir construit en le réinvestissant dans d'autres situations.

Dès lors, il est important que le formateur propose des arrêts réguliers sur :

- Les activités vécues ;
- Les stratégies et les actions mises en place ;
- Les causes qui ont conduit à ces choix ;
- Les autres voies possibles ;
- Les moyens de réinvestir dans d'autres situations.

Le but étant de donner du sens aux actions et de les faire évoluer...

Au cours de ce voyage au cœur de l'apprentissage régulé, nous avons pu mesurer la com-



plexité qui se cache derrière l'autonomie du participant. Pourtant, mettre le participant en action et le placer au centre du dispositif constitue un des leviers essentiels de la motivation.

Dès lors, construire le dispositif de formation à partir du projet, de l'histoire, des ressources, des difficultés et des processus du participant prend tout son sens.

Une méthode pour réaliser des feed-back constructifs

Lors des feed-back, on a souvent tendance à se focaliser sur les pistes d'amélioration en négligeant le processus mis en place et les points positifs. La méthode ci-dessous propose cinq étapes pour proposer des feed-back complets et positifs pour le participant :

- 1 Demander la permission et expliquer l'objectif du feed-back. « *Puis-je te faire un retour sur... pour...* »
- 2 Faire part de ses observations de façon neutre. « *J'ai vu, entendu, etc.* »
- 3 Faire part de son ressenti. « *J'ai apprécié, j'ai aimé...* »
- 4 Faire part des points positifs. « *Ce qui est bien, c'est que...* »
- 5 Envisager des pistes d'amélioration. « *La prochaine fois ce serait intéressant de...* »

Bibliographie pour rédiger ce théma

- MICHEAUX-THOMASEAU S., *La boîte à outils de la motivation*, éd. Dunod, 2014.
- BOURGEOIS Étienne et ENLART Sandra (sous dir. de), *Apprendre dans l'entreprise*. Paris, PUF, 2014.
<http://alain.battandier.free.fr/spip.php?article19>
- COSNEFROY Laurent, « L'autorégulation des apprentissages », in *Apprendre dans l'entreprise*, Paris, PUF, 2014.

Conclusion

Encore une fois, en termes de motivation, pas de recette toute faite, mais des éléments qui peuvent agir, influencer sur la motivation des personnes. N'oublions pas que la motivation est variable selon chacun, selon les moments de notre vie et que nous n'avons pas de pouvoir sur la motivation des autres. Nous pouvons être attentifs au contexte, au climat, à l'écoute des besoins et des attentes des participants, mais tout ceci ne pourra nous certifier que notre groupe sera super-motivé tout le temps de la formation. Déculpabilisons donc et soyons indulgents vis-à-vis de nous, mais aussi vis-à-vis de nos participants. Donnons-nous la possibilité de tester les différentes propositions de ce théma. Osons sortir des sentiers battus pour trouver la méthode qui nous parle et nous correspond.

Il y a encore du chemin à faire pour découvrir tous les mystères et les facettes de la motivation. Alors bonne route !

Débora Ghislain

Le buzz à tout prix ?

Le buzz fait le buzz ! Faire le buzz, un badbuzz, le buzz involontaire ou provoqué, le buzz est mis à toutes les sauces dans la presse et sur internet... On notera entre autres « Le buzz très douteux du biohacker qui voit dans le noir » ou encore « Cette jeune guitariste fait le buzz grâce à son merveilleux instrument ». Cependant, beaucoup d'internautes ne savent pas de quoi il en retourne ni même d'où vient le concept. Découverte d'une technique commerciale numérique devenue un effet de mode chez les jeunes.

Le terme actuel de « buzz » trouve sa source dans la culture anglo-saxonne, faisant référence aux bourdonnements des insectes qui viennent déranger nos joyeux pique-niques d'été. Appliqué aux médias en ligne, l'objectif est le même : faire du bruit sur la toile. Lors de son apparition dans le langage courant en 2010, cette technique était avant tout un mécanisme commercial pour faire vendre un produit ou un service via un message viral transmis par les internautes eux-mêmes dans leurs réseaux. La complémentarité du buzz et d'Internet est évidente. La toile, par l'usage de canaux informationnels multiples, offre la possibilité de diffuser des contenus variés très rapidement à un grand nombre de personnes. Contrairement aux stratégies publicitaires classiques, la « technique du buzz » attire son public par des situations originales qui restent dans les esprits. Parmi les plus connues, on retiendra notre cher Georges Clooney dont le mythique « What else ? » ne pose plus question aujourd'hui.

Buzz génération 2000

Les réseaux sociaux sont notamment utilisés par les jeunes afin que les pairs, amis, familles et connaissances valident leurs actions. Ils se

sont donc naturellement appropriés ce concept de buzz pour « se faire remarquer ». On poste, on like, on commente, on critique et on porte beaucoup d'importance au regard des autres. Ces dernières années, les buzz de la sphère privée se sont multipliés : le « Ice Bucket Challenge » qui consistait à se faire renverser un seau d'eau dessus ou encore les « neknominations » qui incitaient les internautes à boire de l'alcool en un temps record, ont envahi nos pages personnelles sur les réseaux sociaux.

Pour « être original en faisant comme tout le monde », certains internautes sont prêts à tout, quitte à se mettre en danger. Pour susciter l'intérêt de leurs pairs, ils franchissent certaines de leurs limites et sous-estiment la diffusion de leurs actions. Ce n'est pas le buzz qui est nocif, c'est le jeu de la surenchère dans lequel les adolescents se trouvent piégés. Il ne faut pas non plus oublier que faire buzz implique les retours inévitables des internautes. Il faut donc s'attendre à de nombreux types de réactions positives comme négatives. Enfin, on pourra également noter la difficile redescente pour un buzz à succès. Dans sa définition, le buzz est éphémère et n'offre pas une notoriété éternelle. Si certains jeunes prennent du

recul quant aux risques liés à la pratique du buzz sur internet, pour d'autres, le travail est encore à poursuivre.

Une ouverture positive

On l'aura compris, le buzz est une pratique très courante chez les jeunes. Dès lors qu'ils se sont appropriés sa production, ils en sont aussi consommateurs. On remarque que ce procédé médiatique est une manière très originale pour les associations, les groupements d'individus et autres de faire passer leur message auprès de ce même public : le respect de l'environnement, l'alcool au volant ou le téléchargement légal sont autant de domaines concernés par le buzz et qui permettent, dans une approche plus adaptée aux jeunes, de les sensibiliser aux enjeux citoyens de notre société. Il ne manque plus qu'une vidéo buzz qui sensibiliserait aux risques de la dite technique J.



Le buzz : technique en vue de la célébrité ou preuve de notre personnalité « limiteless » aux autres ?



Les jeunes aux commandes du Forum des délégués

Les anciens Abattoirs de Bomel étaient en ébullition, le mercredi 25 mars 2015, à l'occasion du 17^e Forum des délégués. Près de 200 personnes, délégués et membres d'équipes éducatives venus des quatre coins de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ont répondu à l'invitation de Jules, Morgane, Maxime, Charlotte, Ferdinand, Camile, Alphonsine et de « Jeune Et Citoyen ». Ces jeunes volontaires, aux côtés de l'équipe de l'asbl, ont imaginé et mis en musique le programme de la journée autour du concept « Délégués, ça vous TROC en tête ».

L'échauffement de la sociabilité en sous-groupes, le speed-dating géant, la conférence interactive de Résonance, les tables-rondes, les espaces-rencontres plus informels, l'échange d'annonces et de cartes de visite, les défis ludiques, les tables « potes à projets » : tous les ingrédients étaient réunis pour susciter les contacts entre participants et le partage de ressources et d'expériences.

Jeune
Et Citoyen asbl

L'enthousiasme de tous et l'énergie débordante des jeunes organisateurs ont contribué à la réussite totale de l'événement. De beaux projets sont nés et une véritable communauté de délégués (et plus largement de jeunes engagés) se développe.

Et en parlant d'énergie, nous remercions encore les très professionnels Hangovers pour leur concert de clôture qui a embrasé la fin de journée.

Retrouvez les fruits du Forum et les témoignages de nos organisateurs dans notre revue Particip'Action qui paraîtra mi-juin (ou sur notre site www.jeuneetcitoyen.be).





Les 4 heures cuistax de J&S

Depuis 2013, Jeunesse & Santé Hainaut-Oriental organise en régions, les 4 heures cuistax. Cette édition ayant rencontré un très grand succès, le comité organisateur a décidé d'ouvrir cette compétition à l'ensemble des régions de J&S et d'ainsi créer un événement interrégional.

C'est en voulant poursuivre l'effervescence engendrée lors du congrès 2011 de J&S que ce projet d'engins à pédales a vu le jour. Le congrès, qui rassemble tous les 5 ans, tous les acteurs de J&S, avait en effet pour objectif l'ouverture interne entre régionales de J&S.

Mission accomplie pour J&S Hainaut-Oriental qui retrouvera les régionales de J&S sur la ligne de départ le samedi 5 septembre 2015 à la Mutualité chrétienne d'Anderlues. Ils entameront la journée en décorant leurs engins respectifs et la termineront autour d'un barbecue convivial au soleil, après avoir proclamé le vainqueur de la course!



Une boîte de soin plus didactique pour J & S

Une nouvelle boîte de soins, plus complète avec des explications plus claires et accessibles à tous les animateurs, c'est le projet du secteur santé de Jeunesse & Santé!

Les animateurs de J&S trouveront, dès cet été, dans leur boîte de soins : des étiquettes détaillées à apposer sur les médicaments, une fiche récapitulative pour la trousse de secours à emporter partout dans son sac banane, une fiche d'informations d'urgence à accrocher à son foulard, un carnet de soin complet mettant en avant les soins effectués durant nos séjours et plaines, des fiches de distribution des médicaments, une synthèse des fiches santé ainsi que des conseils pour créer un coin pharmacie accueillant et sécurisé.

De quoi partir cet été en toute tranquillité.

Aurélië Moreau, chargée de Communication à Jeunesse & Santé



102 tonnes de vivres... Merci pour votre solidarité !



[Objectifs] L'outil « Du Je au Nous » vous propose une méthodologie structurée et flexible pour travailler la participation avec votre public. Des animations, du matériel didactique et des supports théoriques vous aideront à élaborer avec les membres de votre groupe un projet collectif à partir de leurs intérêts, besoins et forces. Un projet ancré dans la vie sociale du groupe, de l'association, du quartier...

Initialement élaboré en 2012 avec dix groupes de femmes précarisées et encouragées à s'ouvrir à la société via un projet collectif citoyen, l'outil « Du Je au Nous » a depuis évolué. Il est dorénavant une méthodologie idéale pour :

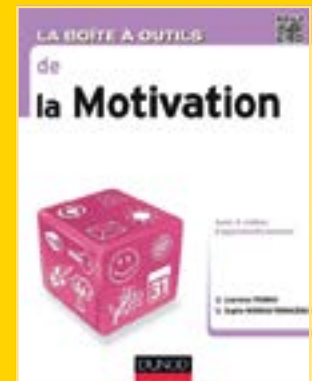
- impliquer davantage votre public
- stimuler l'interactivité
- travailler en groupe
- motiver votre groupe à prendre des initiatives
- donner plus de visibilité à vos pratiques participatives

[Comment l'utiliser en formation] S'inspirant de la gestion mentale, la méthode « Du Je au Nous » souligne l'importance de la mise en projet et tente de prendre en compte les différents styles d'apprentissage, en utilisant une diversité de supports didactiques tels que des energizers, des exercices de bien-être ou encore la diversité des modes d'évaluation, la valorisation des différences, à travers des brainstormings, des exercices d'expression créative, etc.

« Du Je au Nous » se compose d'un ensemble de 9 modules flexibles, utilisables en fonction des besoins du groupe.

Il existe une plateforme dédiée à l'outil (www.du-je-au-nous.be) où celui-ci est téléchargeable gratuitement. Les internautes peuvent également laisser leurs commentaires sur l'outil, mais aussi alimenter le site Web de nouvelles idées.

L'asbl Flora propose une formation à l'outil d'une durée de trois jours. La formation se construit autour d'une mise en situation apportée par les participants et abordée par la mise en pratique de l'outil. Plus d'informations sur www.du-je-au-nous.be ou au numéro +32 (0)2 204 06 45.



[Présentation] Comment entretenir la motivation avec mon équipe ? Comment valoriser les talents de chacun afin de les dynamiser ? Comment identifier ses propres leviers de motivation pour passer à l'action ? Comment rester motivé en contexte de changement ? Comment se motiver soi-même en garantissant la cohérence entre ses objectifs et ses valeurs ?

Autant de questions divisées en huit dossiers qui trouveront réponses à travers la présentation de 53 outils et méthodes indispensables pour apprendre à motiver, se motiver et devenir plus efficace.

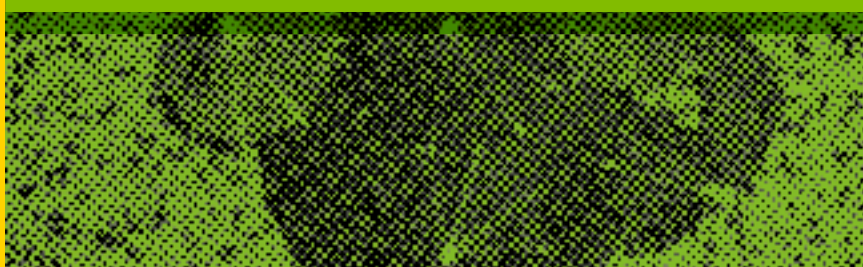
[Comment l'utiliser en formation] Chaque technique est présentée de manière synthétique en deux ou quatre pages et illustrée par des exemples concrets provenant du terrain. Leur mise en place est généralement facile et adaptable sur le terrain. De plus, cela permet d'aborder la motivation sous différents aspects mais également de mettre en place des situations motivantes pour les participants.

[J'aime/j'aime pas] J'ai apprécié la présentation claire et structurée de chaque fiche, le découpage de l'ouvrage en différents chapitres thématiques, la mise en œuvre aisée de certaines fiches dans la formation.

Florence Van den Steen

J'ai aimé participer avec le groupe, parce que ça met une bonne ambiance.

*...
Avec les belles photos qu'on a faites, les beaux souvenirs, je ne vais pas facilement oublier tout ça.*



THOMAS Laurence et MICHEAU-THOMAZEAU Sophie,
La boîte à outils de la motivation, éditions Dunod,
2014. 192 pages



[Présentation] Cet ouvrage collectif présente une série d'articles dans lesquels nous pouvons identifier les conditions qui font de l'environnement de travail et de l'action de véritables leviers d'apprentissage. Ils répondent à trois grandes questions essentielles: « Quels sont les éléments qui font que le contexte de travail devient formateur? », « Quels sont les situations et les modes d'organisation qui facilitent l'apprentissage? », « Comment mettre en place des environnements capacitants? ».

Destiné aux entreprises, le contenu peut aisément être transposé au sein de nos organisations soucieuses de développer des actions qui contribuent à l'apprentissage et à l'épanouissement de ses bénéficiaires.

[Comment l'utiliser en formation] Je recommande davantage la lecture aux formateurs et responsables chargés d'accompagner des équipes sur le terrain désirent développer des compétences en situations. Toutefois, les informations glanées çà et là nécessiteront un travail d'appropriation et de tri de la part du lecteur pour mettre en place des actions concrètes et opérationnelles.

[J'aime/j'aime pas] Ce livre nous présente un cadre théorique solide en matière d'apprentissage en situation et nous permet d'y voir plus clair sur les moyens de faire de l'action un moyen d'apprentissage.

Le manque de mise en page et la longueur de certains discours ralentissent la lecture et noient le lecteur dans un flot d'informations à structurer. Les exemples proposés sont parfois très généraux et ne permettent pas de se faire une idée précise de la mise en place concrète.

Guillaume Hannecart

BOURGEOIS Étienne et ENLART Sandra (sous dir. de), *Apprendre dans l'entreprise*, Paris, PUF, 2014.



[Présentation] Le principe est assez simple: les joueurs reçoivent des cartes reprenant chacune un trait de personnalité plus ou moins drôle (ex. voit son psy 3 fois par semaine, kidnappe les nains de jardin, a les pieds froids, etc.). Le joueur actif sélectionne dans son jeu 3 cartes (il doit aussi choisir s'il est homme ou femme) et construit ainsi un personnage qu'il présente aux autres en « brochant » autour de ces 3 caractéristiques. Les autres participants choisissent à leur tour, dans leur jeu, trois caractéristiques d'un personnage. S'ensuit alors un combat de séduction sous forme de speed dating: chacun à son tour tente de séduire le personnage initial à l'aide de ses trois traits de personnalité. Libre à chacun d'enrober tout cela comme il l'entend.

[Comment l'utiliser en formation?] En formation d'animateurs par exemple ou en coaching d'impro, ce jeu peut permettre de travailler la création de personnages ubuesques! En poussant un peu plus loin, on pourrait également imaginer de travailler la prise de parole en public ou l'argumentation, voire même la communication interpersonnelle, les préjugés, etc.

[J'aime/j'aime pas] Comme la plupart de ces jeux où l'improvisation et la créativité des joueurs sont primordiales, la richesse de l'activité dépendra principalement de ses participants. Mais les cartes permettent de donner ce petit coup de pouce farfelu à l'imagination des joueurs moins créatifs. Et puis, on se prend vite au jeu et la bizarrerie créative est ici facilement contagieuse!

Nathalie Flament

Un jeu de Bruno FAIDUTTI et Nathalie GRANDPERRIN, illustré par Giulia GHIGINI. De 3 à 8 joueurs. Publié par Letheia, 2012.



[Présentation] « Une tête bien faite » nous entraîne à la découverte des capacités exceptionnelles de notre cerveau. Au fil des pages, Tony Buzan nous propose une sorte de mode d'emploi qui nous permet d'améliorer nos facultés intellectuelles. Au menu, le fonctionnement de notre cerveau, la magie de la pensée irradiante, et surtout, des outils tels que le mind-mapping ou le SMASHINSCOPE qui permettent d'intégrer et de mémoriser de nouvelles connaissances de façon rapide et agréable. Au cours de sa lecture, le formateur découvrira des moyens de présenter l'information, et des astuces pour favoriser l'apprentissage auprès des participants. Bref, il s'agit là d'un ouvrage de référence en matière de mémorisation.

[J'aime/j'aime pas] J'aime: la clarté du langage, les nombreux schémas et exemples permettent de comprendre facilement le contenu. Les outils proposés sont opérationnels et simples à mettre en place au sein d'un dispositif de formation. Les exercices proposés permettent de s'approprier la démarche et de la tester pour en mesurer facilement l'efficacité. Enfin, la « positive attitude » de l'auteur qui rassure le lecteur et lui donne envie de mettre rapidement en application les méthodes présentées.

Guillaume Hannecart

BUZAN Tony, *Une tête bien faite*, Paris, Eyrolles, 2012.

Cette fois, c'est nous !



Nous profitons de notre déménagement pour vous présenter notre équipe dans le *Cette fois, c'est nous!* RÉSONANCE est une plateforme d'associations et d'organisations de jeunesse en matière d'animation, de formation et de pédagogie.

Elle affine les institutions qui souhaitent s'engager dans la construction de projets collectifs, dans la concertation et l'échange entre associations.

Nos missions

Soutenir nos membres (par l'apport d'expertise, la recherche et les rencontres) et promouvoir les pratiques de nos membres.

Dans le cadre de ces deux missions, RÉSONANCE contribue à la formation de jeunes citoyens, responsables, actifs, critiques et solidaires.

THE technique

Nous affectionnons beaucoup les techniques qui permettent de réfléchir et d'être acteur de changement dans son organisation. Le brainstorming analogique, le virage à 180° et l'analyse réflexive sont des techniques/méthodes que nous utilisons pour permettre à chacun de réfléchir sur son parcours et de proposer des pistes de changement.

I'm the best

La créativité, trouver le moyen original pour faire réfléchir les équipes et pour produire de nouvelles idées.

Les méthodes actives pour permettre à chacun d'être acteur de sa formation.

Peut mieux faire

Sans doute la ponctualité. Nous aimons débattre et réfléchir sur le fond des choses pour proposer des contenus de qualité. Du coup, il nous arrive parfois de sortir du timing.

Ça c'est dit!

La jeunesse se construit en réseau.

Venez nous rendre visite dans nos nouveaux bureaux : 25 rue des Drapiers à Ixelles.