

zoom2.0

Réseau des formateurs de jeunesse

avril – mai – juin 2016


Les outils d'évaluation numériques

Les youtubeurs à la loupe !

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

#76

trimestriel



L'évaluation,
une question
de sens ?

Sommaire

L'eau à la bouche

Ont collaboré à ce numéro
Vinciane Hubrecht, Guillaume Hannecart,
Pierre Lebrun, Florence Van de Steene,
Manuela Guisset, Fanny Mayné, Pascale
Tielemans, Sébastien Persoons, Nathalie
Flament, Martin Culot, Aude Scieur,
Laurent Chardome, Jessica Lefevre

Coordination
Justine Fourneaux

Maquette et mise en page
Média Animation

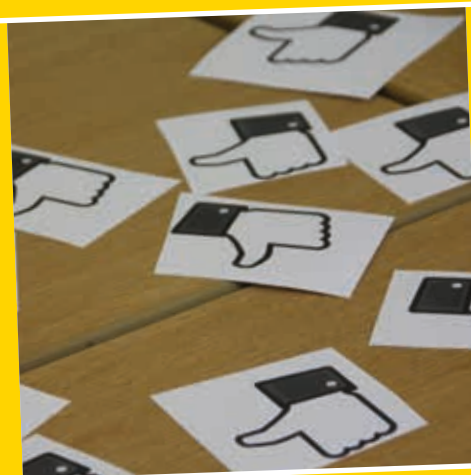
Photos
Résonance asbl, Les Scouts asbl,
shutterstock

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 Merci!	3
Un peu de sens Les rythmes scolaires: Et si l'Éducation non formelle participait à les rendre plus solaires?	4
Outils média Pour une évaluation ludique? Les outils numériques!	5

THÉMA L'évaluation, une question de sens?	7
C'est quoi évaluer en OJ?	8
Des notions à ne pas perdre de vue... 10	
Évaluer une formation, tout un programme!	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
info@resonanceasbl.be

Génération médias Les youtubeurs à la loupe!	15
Carrefour OJ Ça se passe dans nos OJ!	16
Ressources et vous	18
Cette fois, c'est moi!	20



On a aimé...

Vous voir,

Vous revoir,

Boire un coup et lever notre verre à vous, à nous, à nos projets communs !

On a aimé...

Vous voir sur grand écran et en petit sur argentix, au naturel ou avec une perruque bleue... !

On a aimé...

Vous retrouver comme de vieux potes avec qui on rit toujours (bêtement) des mêmes choses.

On a aimé...

Discuter, échanger, débattre, se confronter dans les règles, et de manière parfaitement informelle.

On a aimé...

Vous célébrer, vous, acteurs de l'Éducation, sous toutes ses formes.

On a aimé...

Rêver l'Éducation avec chacun de vous...

Et pour ça... on vous dit MERCI !

L'équipe Résonance





Les rythmes scolaires : Et si l'Éducation non formelle participait à les rendre plus solaires ?

À l'heure où notre système éducatif belge remet en question le sacro-saint concept « des deux mois de vacances » et, plus largement, les rythmes scolaires imposés à nos jeunes, il est temps pour le secteur des Organisations de Jeunesse de se rappeler que l'Éducation, qu'elle soit formelle ou non formelle, a besoin de retrouver un peu d'air, pour permettre à nos enfants et à nos jeunes de respirer, en dehors des cases d'un horaire à air comprimé et comprimant. Sortir des cases, oser, innover, réinventer et réenchanter le quotidien... à travers la question des rythmes scolaires, c'est bien de cela dont on parle !

Le sens des aiguilles...

Dans nos écoles, le temps semble s'être découpé une fois pour toutes, sans que plus personne ne vienne réinterroger le sens de ces aiguilles qui montrent, aujourd'hui, qu'elles ne tournent pas dans le sens de nos sens. En effet, de nombreuses études démontrent qu'avec le temps, nos rythmes se sont modifiés et que nos besoins sont différents en fonction, notamment, de notre âge¹. Les temps où nous sommes assis derrière un banc ne coïncident pas, par exemple, avec les temps qui nous sont nécessaires pour nous défouler ou tout simplement bailler voire même faire une petite sieste. Et pourtant, physiologiquement parlant, c'est probablement plus efficace de permettre à nos ados de se reposer à certains moments plutôt que d'entreprendre l'explication de fastidieux théorèmes qui, malheureusement, à ces mêmes moments, ne se fixeront pas dans leur cerveau. Et franchement, ce n'est pas par mauvaise volonté, c'est une question de physiologie... ! Même chez Google, ils l'ont compris² !

Un Pacte qui impacte !

C'est en janvier 2015 que la ministre de l'Éducation de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Joëlle Milquet, décide de constituer douze groupes de travail composés des principaux acteurs du système scolaire (syndicats, pouvoirs organisateurs et associations de parents), auxquels s'ajoutent experts et pédagogues, pour « repenser le système scolaire ». Le **Pacte d'Excellence** était né ! L'idée ? Accorder la qualité de l'enseignement francophone

de Belgique aux défis du 21^e siècle. Ça tombe bien, nous y sommes !

La question des rythmes scolaires est d'emblée posée et, à l'heure de la rédaction de cet article, toujours pas clairement tranchée³ ! Le Pacte d'Excellence a lui aussi son rythme... Mais dans les grandes lignes, qu'est-ce que le gouvernement serait prêt à soutenir dans la réforme des rythmes scolaires ?

1. Le calendrier millénaire sort de son coffrage de béton pour être remodelé ! Ainsi, on soutiendrait, au gouvernement, des périodes de 7 semaines de cours suivies de deux semaines de congé.
2. Le journal de classe change ses cases ! Le Pacte souhaite que la journée d'école se voit rallongée d'une heure ou d'une heure trente. Pas de panique, ce ne sera pas pour augmenter les cours, mais pour y insérer un espace-temps pour y faire ses travaux, habituellement prévus à domicile, et pour y pratiquer des activités parascolaires organisées par l'école (poney ou piscine, par exemple !). Le temps de midi devrait lui aussi s'allonger, favorisant les jeux de société, le sport ou autre sortie culturelle.
3. Fini de faire faire son panneau sur les pandas par papa ! Désormais, l'idée est que les devoirs

se fassent à l'école, pendant le temps d'école, qui se distinguera nettement du temps passé en famille à faire autre chose qu'une recherche sur le PNB du Botswana ! On l'aura compris, ce troisième point vient toucher une corde sensible : celle des inégalités, que l'on voudrait gommer.

Impacts d'excellence qui détonnent dans nos organisations

Le secteur des Organisations et Associations de Jeunesse ne peut que soutenir cette réforme en l'encourageant même à aller plus loin. Parce plus loin, c'est là où nous sommes ! Prendre soin de l'apprenant dans sa globalité ; c'est-à-dire de son corps, de sa tête, de ses émotions, de ses rythmes, c'est notre souci au quotidien !

Repenser les évaluations, les temps récréatifs, les investissements personnels, les travaux de groupe. Imaginer un nouvel espace, multiplier les médias pour convoquer toutes les intelligences, coopérer... autant de démarches qui prennent du temps, qui sortent des cases et qui réinventent, au quotidien, la formation continue tout au long de la vie. Oui, le secteur de l'Éducation non formelle a une place à prendre, il a une voix à faire entendre, il a des idées à défendre ! Il a une conception de l'Éducation qui nous enchante, nous, professionnels de la formation, des écoles de devoirs, de l'accueil extrascolaire, des plaines, des camps et des séjours, et que nous souhaitons soutenir et partager pour réinventer et réenchanter l'école.

Oui, résolument, l'Éducation non formelle a des ponts à construire avec l'Éducation formelle pour que ces défis soient relevés ensemble, en phase avec les enjeux de la société et en accord avec les besoins des apprenants. Pour que l'excellence impacte notre enseignement, durablement !

1. www.ufapec.be/files/files/analyses/2015/1615-rythmes-scolaires.pdf
2. www.lefigaro.fr/vie-bureau/2014/02/19/09008-20140219ARTFIG00089-la-sieste-au-travail-une-pratique-repandue8230-sauf-en-france.php
3. www.pactedexcellence.be/quelles-sont-les-etapes-suivies-par-le-pacte/

Pour une évaluation ludique ? Les outils numériques !

Le multimédia s'invite dans nos activités quotidiennes pour les optimiser et les rendre plus abordables. Alors à vos tablettes et vos portables, nous allons découvrir comment évaluer vos activités avec des outils numériques. Car qui dit formation, dit évaluation ! Les outils numériques vous permettront d'optimiser le peu de temps passé avec votre public et de rendre ce moment ludique. Mais aussi de l'ouvrir à d'autres formes de participation active et de faire rentrer les TICs dans le domaine des apprentissages. Et ça, c'est un objectif non-négligeable !

Il existe **trois systèmes d'évaluation par le numérique** utilisables en OJ. En voici une brève présentation avec un exemple d'outil gratuit pour chacun d'eux.

Les formulaires en ligne : Google Forms

Les formulaires permettent de créer un questionnaire en ligne à destination des apprenants. Les apprenants ont juste besoin d'un appareil connecté à internet pour répondre au ques-

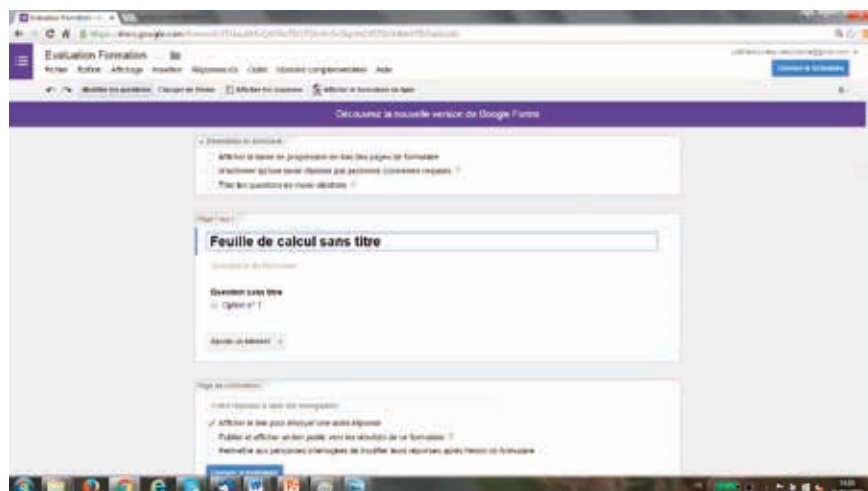
tionnaire – chez eux, dans la salle de formation ou dans le train – à l'heure qui les arrange. Simples d'utilisation et généralement gratuits, les formulaires permettent d'associer des questions de différents types, allant du « vrai ou faux » à la « question ouverte » en passant par les « choix multiples ». Avec **Google Forms**, le créateur du formulaire a accès à un document Excel où des statistiques basées sur les réponses sont créées automatiquement. Il est alors possible de voir la proportion de réponses à chaque

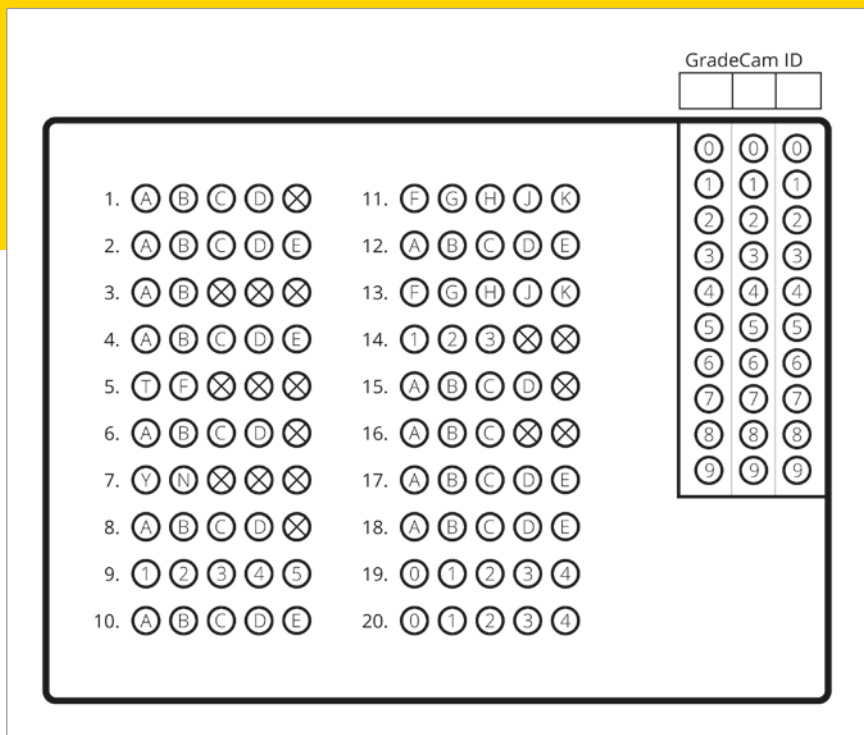
question, de faire des moyennes, etc., dans le but d'analyser plus facilement les données du questionnaire.

L'avantage principal de cet outil est l'accessibilité (à tout moment et en tout lieu) aux formulaires.

La correction automatisée : GradeCam

La correction automatisée représente un gain de temps pour les formateurs. Elle permet à la fois la correction rapide d'un questionnaire à choix multiples et le suivi individuel des apprenants grâce à des graphiques et des statistiques. **GradeCam** est l'un des programmes qui permet d'utiliser ces fonctionnalités. Avec cette application, seul l'évaluateur doit être équipé d'un dispositif numérique. Les apprenants reçoivent un document papier muni d'un espace dédié aux réponses qui se présente sous forme de cases à noircir. Cet espace sera scanné par la suite. Les questions à choix multiples sont inscrites à un autre endroit du document, sur un autre support ou énoncées oralement. Le programme pourra repérer les réponses grâce au scan de la page par l'optique d'un appareil



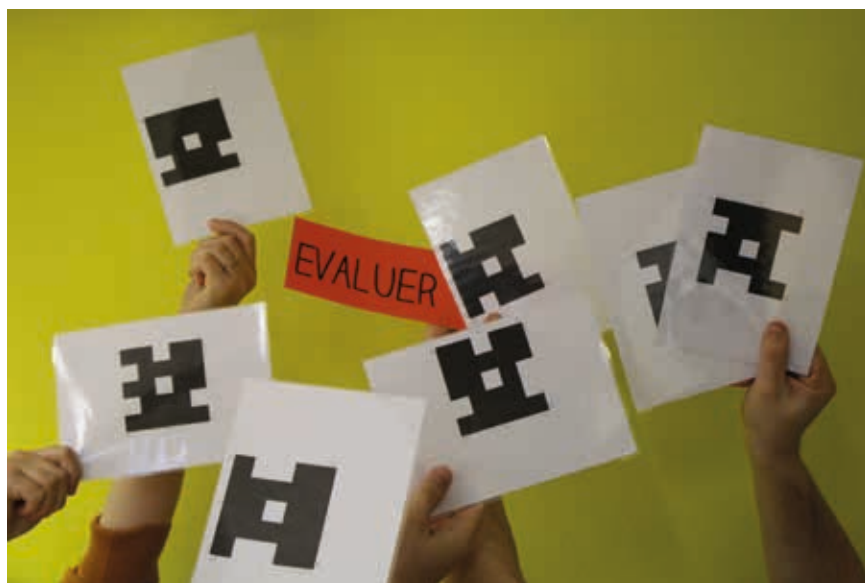


numérique. Vous pourrez ainsi consulter les statistiques de chaque évaluation et de chaque participant possédant un profil dans le programme.

Les avantages de cet outil sont la rapidité de correction et le suivi personnalisé des apprenants.

Le recensement: Plickers

Pour une interaction directe et dynamique avec les apprenants/participants, il est fréquent de poser des questions pour faire un rapide recensement des connaissances et/ou avis des participants. Une possibilité pour faire un « décompte » précis est d'utiliser un programme de « recensement ». **Plickers** utilise des QR codes imprimables qui peuvent être lus dans quatre sens différents, chaque côté correspondant à une proposition de réponse. En utilisant l'optique d'une tablette ou d'un smartphone, le formateur peut scanner l'ensemble des QR codes. Chacun d'eux est directement relié aux profils des personnes dans l'application. Pendant le scan des réponses, l'application vous informera des personnes qui n'ont pas encore répondu et des résultats des autres.



Les mêmes statistiques que dans les autres programmes seront également accessibles. Plickers peut aussi être utilisé lors de recensements anonymes en utilisant de nombreuses reproductions d'un seul des QR codes.

Les avantages principaux sont la participation, la facilité d'utilisation et l'instantanéité des résultats.

N'hésitez pas à sortir de l'utilisation pensée par les créateurs. On peut par exemple utiliser Plickers pour demander l'avis de tous lors de la grande AG ou pour décider ensemble de l'activité de la prochaine rencontre. Le seul mot d'ordre est de se faire confiance.

Bon amusement!



L'évaluation, une question de sens ?

Incontournable au sein de nos Organisations et Associations de Jeunesse, l'évaluation demeure cependant un processus complexe soulevant régulièrement des questions. Dans notre secteur, dans quel contexte s'inscrit l'évaluation ? Pour quelles raisons est-elle pratiquée ? Quel sens lui confère-t-on ? Comment développer de façon optimale un processus d'évaluation ? Toute une série de questions auxquelles nous allons tenter de répondre dans ce théma, subdivisé en deux grandes parties ; la première, plus théorique, portant sur le sens et les spécificités de l'évaluation en OJ, et la deuxième, plus pratique, consacrée à la mise en place d'un dispositif d'évaluation de formation.



C'est quoi évaluer en OJ ?

Les Organisations de Jeunesse envisagent l'évaluation en tant que **processus s'intégrant pleinement au cœur des actions**. D'ailleurs, l'arrêté formation (2009) de la Fédération Wallonie- Bruxelles souligne la place prépondérante de l'évaluation dans nos activités. Plus qu'une démarche théorique et obligatoire, celle-ci est considérée comme un outil favorisant l'amélioration et la progression du participant.

L'évaluation est en effet un moyen/outil permettant d'orienter l'action et offrant la possibilité à chaque personne d'évoluer dans ses compétences, ses aptitudes, ses actions, etc.

Dans notre secteur, elle est également conçue comme une étape co-construite dans laquelle chacun(e) (formateur, apprenant, jeune, animateur, enfant...) est investi(e). Une co-construction qui ne peut être mise en œuvre que si l'on s'en donne les ressources, et que si chaque partie est invitée concrètement à participer au processus sur du long terme.

L'évaluation, quelle plus-value ?

Étymologiquement, évaluer est issu du latin « e-valuere », qui signifie « faire sortir la valeur ». Au-delà du simple fait de progresser, l'évaluation est l'occasion de réaliser de nombreux apprentissages individuels et collectifs :

Au **niveau de l'individu en tant que personne** (enfant/jeune/animateur/formateur), l'évaluation permet :

- la réflexion tant sur lui, que sur une activité ;
- l'expression de ce qu'il vit et de ce qu'il ressent devant les autres ;
- l'apprentissage du respect et de l'écoute des autres ;
- la construction de son éducation par l'auto-évaluation (cfr page 14) ;
- la découverte de ses qualités et de ses limites ;
- etc.

Au **niveau de l'individu en tant que membre d'un groupe**, l'évaluation l'amène à :

- prendre conscience des différences de points de vue ;
- apprendre et tirer des conclusions sur un vécu positif ou négatif ;
- pouvoir se situer en tant que personne dans le groupe ;
- comprendre la place que chacun occupe au sein de ce groupe ;
- prendre conscience de ses atouts et de ses difficultés pour mieux vivre dans le groupe ;
- prendre conscience de ce qu'il apporte dans la vie du groupe ;
- construire le groupe ;
- souligner et encourager les efforts particuliers ;
- apprendre à vivre ensemble ;
- découvrir et expérimenter que chacun a le droit de s'exprimer librement ;
- etc.

Au vu de ces multiples possibilités/finalités, il serait dommage de ne pas mettre en place ce processus d'évaluation dans ce que nous faisons au sein de nos organisations, vous ne trouvez pas ? Mais comment s'y prendre ?

Pour mieux appréhender le concept, en résumé, dans nos Organisations de Jeunesse...

L'évaluation, c'EST...

- Un moyen de progresser ;
- Un lieu d'expression et de confrontation de points de vue ;
- Un processus réfléchi, basé sur des critères explicites ;
- Un processus inscrit dans la durée ;
- Un processus où chacun est acteur de la démarche.

L'évaluation, ce N'est PAS...

- Un jugement sur une personne ;
- Une décision finale ne débouchant pas sur des exploitations ;
- Un processus individuel ;
- Un débriefing uniquement basé sur le vécu.

Un processus réfléchi et anticipé...

Dans l'inconscient collectif, l'évaluation se situe régulièrement au terme d'une action, d'un projet. Pourtant, c'est un processus qui se pense à l'avance et se doit d'être anticipé. Pour illustrer notre position, livrons-nous à une petite « radiographie », en prenant comme point de repère une formation.

- Sur quel OBJET va-t-on évaluer ? Évalue-t-on la forme, le fond, les interactions ? Évalue-t-on le contenu ou l'organisation de la formation ?
- À quel MOMENT évalue-t-on ? Avant, pen-

dant, après la formation ? Cette évaluation est-elle instituée par l'organisme de formation ? S'agit-il d'une évaluation plus spontanée ?

- Quelle est sa FONCTION ? À quoi sert l'évaluation ? Évaluer un contenu ? Repérer des difficultés ? Alimenter la réflexion pour les formateurs, les animateurs ?
- Quels sont les ACTEURS qui interviennent ? Le formateur ? Les participants ? Un évaluateur interne ? Un intervenant externe ?
- Quels sont les RÉFÉRENTS ? À quoi va-t-on

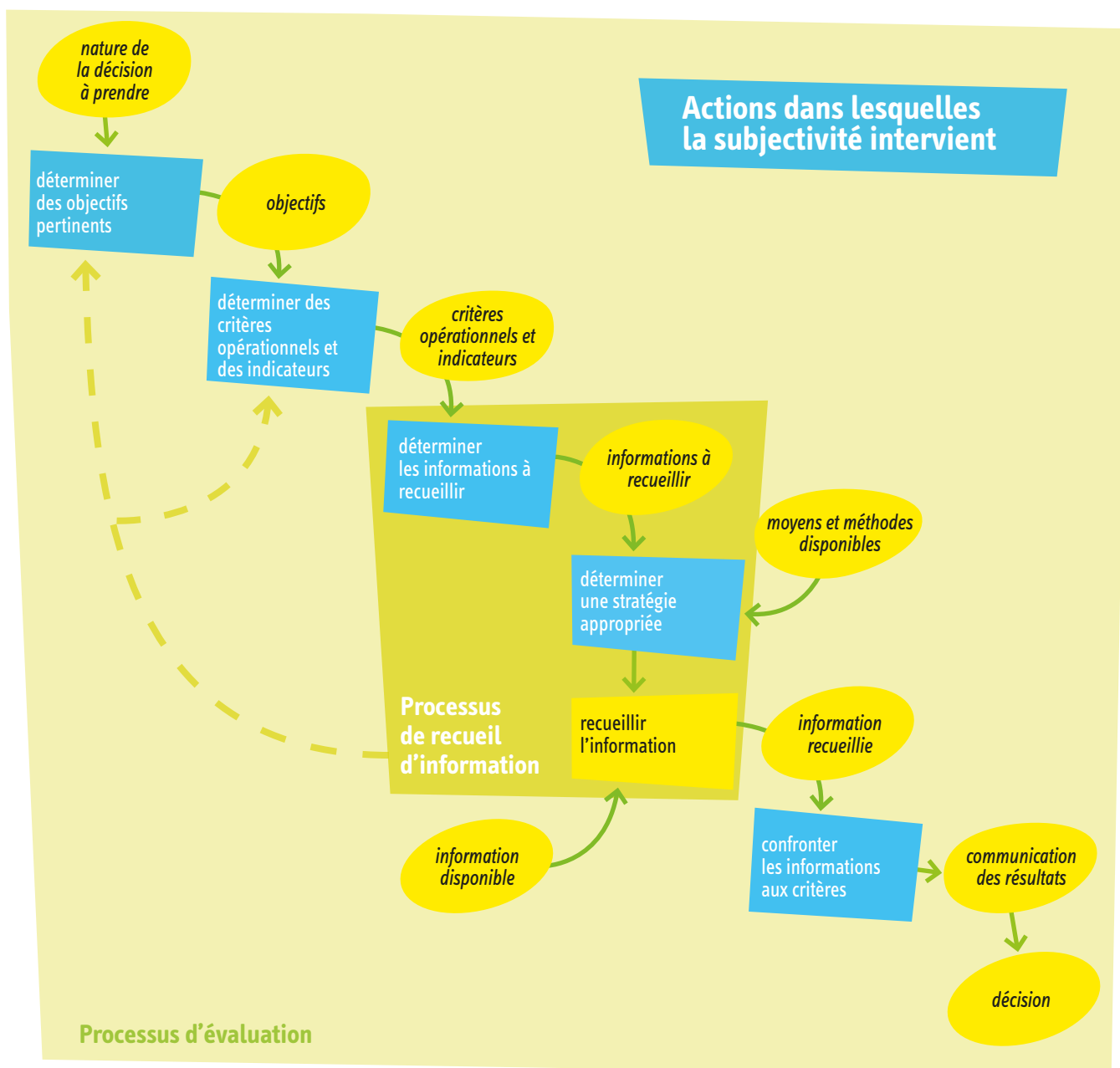
comparer les résultats ? Va-t-on se fier à des normes institutionnelles ? Se base-t-on sur un vécu personnel ? Sur des représentations d'équipe ?

- Quels MOYENS va-t-on utiliser ? Se base-t-on sur des critères ? Livre-t-on une appréciation libre ? Donne-t-on une note à la formation ?

Comme le montre le schéma suivant, le processus nous invite à recueillir des informations, fixer des objectifs, déployer des ressources. Il met en exergue le fait que l'évaluation doit

conduire à une **décision à prendre/des actions à entreprendre**. Il paraît donc nécessaire de penser l'évaluation en amont pour que celle-ci soit au service des objectifs que l'on souhaite atteindre ! Par exemple, évalue-t-on pour améliorer un dispositif ? Pour viser la progression de l'individu ? Pour rendre des comptes à une instance supérieure ?

Tout cela conditionne les composantes, le cheminement, mais aussi l'opérationnalisation concrète de l'évaluation. Ici encore la question du sens prend tout son sens... !



Source : Gérard F.-M., « L'indispensable subjectivité de l'évaluation », *Antipodes*, n° 156, avril 2002.

Guillaume Hannecart et Pierre Lebrun

Des notions à ne pas perdre de vue...

Pour bien comprendre le processus d'évaluation et mettre en place l'évaluation qui correspond à nos objectifs et notre identité, quelques notions/concepts méritent d'être rappelé(e)s/précisé(e)s.



Une évaluation, des évaluations...

Il n'existe pas un modèle unique d'évaluation mais bien plusieurs types d'évaluation. Le type d'évaluation choisi sera fonction de nos objectifs, de nos missions. Dans notre secteur, la plus représentative est l'**évaluation formative**.

Ce type d'évaluation s'inscrit dans une dynamique de **progression de l'apprenant**. L'évaluation formative permet de vérifier dans quelle mesure l'apprenant progresse/évolue et atteint des objectifs pédagogiques. Elle favorise aussi une forme de régulation. Si un apprenant éprouve des difficultés, elle doit lui permettre de les identifier afin de pouvoir y remédier.

L'évaluation formative diffère de l'évaluation sommative (au terme d'un processus, qui se traduit généralement par un examen ou une notation) et de l'évaluation normative (où l'on situe l'apprenant par rapport à une norme déterminée, par exemple une moyenne). Soulignons que l'évaluation formative n'est pas « supérieure » aux autres. Ce sont les objectifs, les ressources, les besoins et le contexte qui conditionnent juste le choix du type d'évaluation. L'évaluation formative se révèle ainsi souvent correspondre davantage à nos objectifs et réalités d'OJ.

Critères et indicateurs, deux concepts à distinguer !

Une fois les objectifs et le type d'évaluation définis, il s'agit de définir les critères et indicateurs.

Critère: il s'agit de la **dimension abstraite et qualitative d'un objet** (exemple : objet = une formation) sur laquelle on se base afin d'évaluer l'objet. Le critère constitue un certain « point de vue » à partir duquel on va se placer afin de regarder l'objet (exemple de critère = l'adhésion des participants).

Les critères dépendent également de la décision ou de l'action finale que l'on s'est fixée. Ils doivent être :

- Pertinents : ils doivent réellement contribuer à prendre une décision ou à se mettre en action.
- Indépendants : un critère ne doit pas influencer un autre. Par exemple, l'évaluation de l'adhésion des participants doit être indépendante de l'évaluation de l'impact de la formation.
- Limités : trop de critères risquent de brouiller les pistes.
- Pondérés : certains critères sont plus impor-

Objectifs			
Ce jeudi, Thérèse animera un atelier culinaire pour un groupe de 10 enfants âgés de 6 à 8 ans. Au terme de cette activité, elle souhaite prendre un temps pour évaluer la façon dont les enfants ont apprécié ce moment (ou pas!).			
Critères			
Un repas sain	L'hygiène	Le budget	La présentation
Derrière ces critères, se cache une question :			
Thérèse a-t-elle préparé un repas équilibré ?	Thérèse a-t-elle cuisiné proprement ?	Thérèse a-t-elle veillé à cuisiner de façon à respecter le budget ?	Thérèse a-t-elle veillé à une présentation spéciale des plats présentés ?
Indicateurs			
Le repas est constitué de : légumes, féculent, viande/poisson...	Les ustensiles de cuisines sont nettoyés.	Le prix du repas par personne est dans le budget.	Les plats sont présentés de façon soignée.
Les proportions sont adaptées à l'âge des enfants.	La cuisine est nettoyée.	Les légumes et fruits sont de saison.	Les aliments sont disposés de façon spéciale.
Les aliments utilisés sont frais.	Les couverts présents sur la table sont propres.	Thérèse a comparé plusieurs marques en fonction de leur prix.	La table est décorée.
Etc.	Etc.	Etc.	Etc.



Évaluation et débriefing : quelle différence ?

S'asseoir autour d'une table et sonder l'avis de chacun(e) constitue-t-il forcément une évaluation ? Partons des définitions :

Évaluation : processus visant à situer des éléments observables par rapport à une référence (ex. : j'évalue une activité par rapport à des critères précis). L'objectif est de dégager de l'information, de la comparer aux critères et d'envisager des pistes d'amélioration/progression.

Débriefing : étape au cours de laquelle on témoigne – souvent à chaud – d'un état, d'une situation afin d'en tirer des leçons.

Dès lors, s'il peut s'inscrire dans un processus d'évaluation, le débriefing n'en constitue néanmoins qu'une simple étape. De plus, exploité isolément, le débriefing empêche souvent un certain recul, élément nécessaire au processus d'évaluation.

tants que d'autres. D'où la nécessité de les pondérer selon leur pertinence.

Indicateur : il constitue la **version concrète d'un critère**. C'est une caractéristique de la réalité observable, qui permet de dire si l'objet répond au critère.

Dans notre OJ, nous évaluons de façon objective ! Vraiment ?

Contrairement aux idées reçues, l'évaluation n'est pas neutre. Quel que soit le processus envisagé, il n'échappe pas à une certaine forme de subjectivité. En effet, rien que les choix réalisés pour le construire sont empreints de valeurs et de conceptions qui vont indéniablement influencer le dispositif. Dès lors, il est intéressant de pouvoir expliciter la démarche d'évaluation mise en place et les choix qui l'ont orientée. A cela, viennent s'ajouter des effets qui risquent de biaiser l'évaluation. Voici notamment quelques exemples :

Effet Pygmalion : Un formateur est convaincu « à l'avance » de la compétence d'un apprenant ou un apprenant jouit d'une réputation positive dans le groupe. Ces deux situations influenceront probablement positivement l'évaluation. Plus interpellant, à l'inverse, un participant peut être catalogué inapte de par sa réputation, sans avoir eu l'occasion de prouver ses capacités.

Effet de contexte : En fonction du groupe dans lequel il se situe, le participant peut être évalué

d'une manière différente. Pour une même animation, elle sera très positive si elle a été faite au sein d'un groupe jugé de « bons animateurs » et beaucoup moins bonne au sein d'une équipe dite « difficile ».

Effet d'ordre : Avez-vous déjà passé un examen juste après le « premier de classe » ? Jamais évident ! Tant pour l'évaluateur que pour l'évalué.

Effet de genre et d'âge : fille, garçon, jeune, vieux... Les études tendent à montrer que le genre et l'âge du formateur ou de l'apprenant peuvent influencer l'évaluation.

Effet d'expérience : Un nouveau formateur aura souvent des attentes plus grandes vis-à-vis des participants qu'un formateur expérimenté.

S'il est impossible de supprimer tous ces écueils, l'important est d'essayer d'identifier les plus significatifs et d'envisager des pistes d'action pour les limiter au maximum. Dans tous les

cas, ne confondons pas « subjectivité » et « arbitraire ».

L'objectif de cette première partie était d'appréhender les éléments à prendre en considération pour que l'évaluation ait du sens. Une fois terminé le stade des questionnements, il est temps de mettre en place le processus d'évaluation, de le rendre concret ! En vue de tenir compte de vos objectifs et des profils des animés (visuels, auditifs, kinesthésiques...), bon nombre de techniques peuvent être appliquées (pensez au Techni'kit !). Afin d'assurer une bonne continuité, d'autres éléments devront aussi être définis : Comment va-t-on garder les traces de ces évaluations ? Qui pourra les consulter ? Comment pourrions-nous les exploiter ultérieurement ? Bref, toujours des choix qui ont un objectif unique : donner du sens à l'évaluation... !

Pour aller plus loin

- RÉSONANCE, *Livret VII du Coffre à outils du formateur*, 2013.
 - MUSIAL M., PRADÈRE F. et TRICOT A., « Comment évaluer les apprentissages ? » in *Comment concevoir un enseignement*, De Boeck, Bruxelles, 2012.
 - GERARD F.-M., *L'indispensable subjectivité en évaluation*, 2002.
- En ligne
www.bief.be/docs/publications/subjectivite_evaluation_070223.pdf (consulté le 3 mai 2016).

Évaluer une formation, tout un programme !

En tant que formateur engagé dans une organisation, nous nous devons d'évaluer nos actions de formation afin qu'elles soient efficaces et qu'elles répondent aux besoins du terrain. Mettre en place un tel système ne s'improvise pas et nécessite la définition et l'opérationnalisation de stratégies spécifiques en fonction de ce que l'équipe ou l'organisation souhaite évaluer et faire évoluer.

Que peut-on évaluer ?

L'évaluation de la formation peut se faire sur plusieurs niveaux :

- **La réaction :** Quel est le degré de satisfaction des participants par rapport au dispositif ? Les participants ont-ils l'impression d'avoir appris quelque chose ?
→ Il s'agit de recueillir à chaud les impressions des participants par rapport au dispositif proposé.
- **Les acquis :** Les processus et méthodologies développés au sein du dispositif ont-ils permis aux participants d'acquérir des compétences ?
→ Il s'agit d'évaluer la qualité du processus

pédagogique en fonction des compétences qu'il a permis de développer chez les participants.

- **Le transfert :** Les acquis de formation sont-ils mis en place sur le terrain ?
→ Il s'agit de vérifier si les compétences développées en formation sont effectivement réinvesties dans la pratique.
- **L'impact :** Les nouvelles compétences développées permettent-elles d'agir efficacement sur le terrain ?
→ Il s'agit d'évaluer si les compétences développées et les objectifs visés par la formation sont adaptés aux réalités de terrain et au public visé.

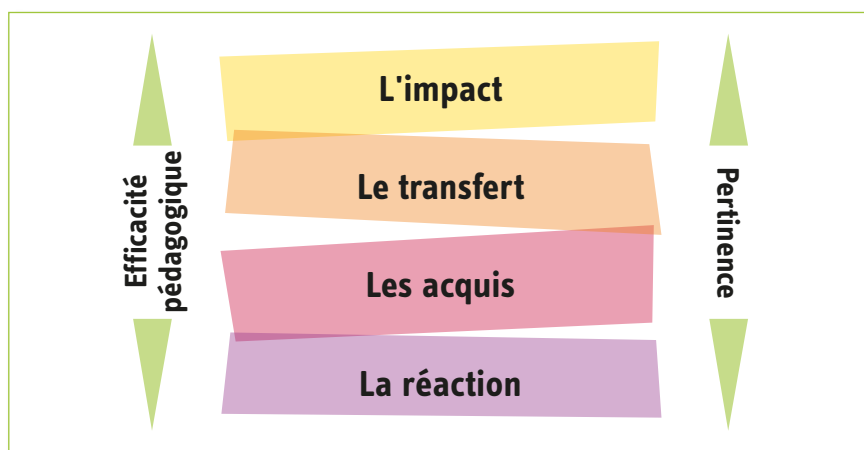
Tout ce cheminement doit permettre de se prononcer sur l'efficacité et la pertinence du processus de formation proposé :

- **La pertinence :** Les objectifs de la formation sont-ils adaptés aux actions à mettre en place sur le terrain et au public visé par la formation ?
→ Il s'agit de vérifier l'adéquation des objectifs poursuivis par le dispositif avec les besoins de compétences du terrain avant, pendant et après la formation.
- **L'efficacité :** Les participants ont-ils développé les compétences qui étaient visées par la formation ?
→ Il s'agit d'évaluer le processus et les méthodes pédagogiques développés au sein du dispositif pour vérifier leur validité par rapport aux objectifs et à la politique de formation de l'organisation.

Analysons en détails les 4 niveaux :

→ La réaction

C'est probablement le niveau d'évaluation le plus pratiqué puisqu'il consiste à mesurer le ressenti et les impressions des participants pendant et à la fin du processus de formation. Organisé de façon structuré ou spontané, ce type d'évaluation « à chaud » permet à chacun de s'exprimer par rapport à la formation, en vue d'ajuster le processus. Bien que nécessaire, ce type d'évaluation est fortement influencé par l'ambiance qui règne dans le groupe à cet instant, la fatigue, le contexte, etc. Dès lors, les formateurs doivent veiller à ce que les participants puissent prendre distance tout en exprimant leur ressenti. D'où l'intérêt de mettre en place des techniques qui permettent de se prononcer à la fois sur le vécu, le fond et la forme. Quel que soit le support ou le canal utilisé, l'évaluation de la réaction peut se faire



autour de 5 grands points-clés :

- *Ce que j'ai apprécié et pourquoi ? ;*
- *Ce que je n'ai pas apprécié et pourquoi ? ;*
- *Ce que j'ai appris ;*
- *Ce dont j'aurais encore besoin pour progresser ;*
- *Ce que je propose pour la prochaine fois.*

→ Les acquis

Dans nos organisations, il est plus rare d'évaluer les acquis de formation, car cela pourrait s'apparenter à une démarche dite formelle, peu en phase avec la conception de l'évaluation et les méthodes de notre secteur. Pourtant, ce type d'information permet de mesurer l'efficacité pédagogique de nos formations. Une alternative réside dans la mise en place d'un système d'auto-évaluation des acquis de la formation.

On pourrait ainsi proposer au participant de se positionner sur une échelle par rapport aux objectifs de la formation au début et en fin de parcours. L'écart entre les deux permettrait de mesurer l'évolution entre l'entrée et la sortie. Bien que cette méthodologie soit essentiellement de type quantitatif, elle permet de dégager des indications quant aux acquis développés en formation et d'envisager des moyens d'accompagnement des participants pour les aider dans le développement des compétences qui leur posent problème.

→ Le transfert

L'évaluation du transfert des acquis sur le terrain ne semble pas a priori poser de problème puisqu'il suffirait de vérifier si les apprentissages sont concrètement mis en place sur ce terrain. Notons cependant qu'un grand nombre d'obstacles indépendants des participants peut nuire à la mise en pratique : le manque d'accompagnement, la difficulté d'implanter un changement au sein de l'équipe, les infrastructures qui ne permettent pas de mettre en place ce qui a été appris ou encore le manque d'occasion de mettre en application les apprentissages.

L'établissement d'objectifs d'application en fin de processus de formation est un des moyens pour mettre le participant en projet d'application. Il peut aussi être intéressant d'identifier les obstacles qui pourraient se présenter et les actions possibles pour les surmonter avec les

participants. Outre l'évaluation des objectifs d'application a posteriori, l'évaluation du transfert des acquis peut également se faire en fin de formation par le biais de questions telles que :

- *Pensez-vous que les compétences développées en formation pourront facilement être mises en œuvre sur votre terrain ? Et pourquoi ?*
- *La formation vous a-t-elle permis d'identifier les situations dans lesquelles vous pourrez mettre en application vos apprentissages ? Et pourquoi ?*
- *Le processus mis en place vous permettra-t-il de mettre en pratique vos apprentissages de façon concrète ? Et pourquoi ?*

→ L'impact

Pour évaluer les impacts de la formation, il faut avant tout avoir une vision claire des résultats attendus sur le terrain. Par exemple, il sera difficile d'évaluer l'impact d'une formation qui vise à « améliorer l'accueil de l'enfant » si cet objectif n'est pas traduit en actions concrètes. Dès lors, en amont de la formation, il convient de se poser trois questions :

- *Quel est l'effet attendu de la formation sur le terrain ?*
- *Quels actions et comportements seront concrètement mis en œuvre sur le terrain pour atteindre ce résultat ?*
- *Quels sont les changements ou les améliorations que nous visons en mettant en place cette formation ?*

Par ailleurs, une analyse des impacts a posteriori permettra de réguler le prochain dispositif de formation. Pour ce faire, il peut être intéressant de réaliser une évaluation après la mise en pratique sur le terrain pour vérifier si les impacts/résultats escomptés se sont réalisés et envisager de nouvelles pistes d'action en fonction des difficultés rencontrées.

Les ateliers de retour d'expérience : un plus !

Les ateliers de retour d'expérience sont un moyen d'accompagner le participant et d'améliorer le processus dans son entièreté. Depuis quelques années, Résonance propose des ateliers qui suivent certains modules de formation. Ceux-ci sont organisés quelques temps après la formation pour que les participants aient

l'occasion de mettre en œuvre les compétences construites en formation avant de revenir vers le groupe. Pour ce faire, chacun est invité à se fixer un ou plusieurs objectifs d'action à la fin de la formation et à le/les mettre en application sur le terrain. Lors des ateliers, l'équipe de formateurs, les accompagnateurs de terrain et les participants ont ensuite l'occasion d(e) :

- Prendre du recul et évaluer sur ce qui a été mis en pratique sur le terrain par rapport aux objectifs initiaux ;
- Identifier les obstacles rencontrés et les ressources disponibles lors de la mise en pratique ;
- Échanger les pratiques pour les enrichir, les développer et les faire évoluer ;
- Identifier de nouvelles questions, de nouveaux contenus permettant d'améliorer les pratiques ;
- Identifier les pistes d'action pour améliorer le dispositif de formation et d'accompagnement ;
- Se fixer de nouveaux objectifs en termes d'actions et de formation continue.

Outre la mise en projet du participant dans un dispositif de formation, ces rencontres permettent de faire évoluer les pratiques de formation et d'accompagnement à partir de la confrontation au terrain.

Exemple : Dans le cadre de la formation d'animateurs, cela pourrait prendre la forme d'un défi ou d'un objectif concret que l'animateur doit se fixer à la fin de la session théorique. Il devra ensuite tester son objectif sur le terrain, durant son stage pratique, et quelques semaines plus tard, il aura l'occasion d'analyser la mise en pratique de son défi/objectif avec le(s) formateur(s) lors d'un atelier de retour d'expérience.

Pour préparer au mieux ce type de moment, voici une liste de questions qui pourraient servir de base à la réflexion :

1. *Quels étaient vos objectifs de mise en pratique sur le terrain et qu'avez-vous concrètement mis en place depuis la formation pour essayer de les atteindre ?*
2. *Où en êtes-vous dans la poursuite de vos objectifs et quelles sont les prochaines étapes pour les atteindre ?*

3. *Quels sont les éléments qui vous permettent de dire que vos objectifs sont atteints/non atteints ?*
4. *Qu'est-ce qui a bien fonctionné et que vous souhaitez partager au groupe ?*
5. *Quelles ont été vos difficultés et quelles peuvent en être les causes ?*
6. *Que mettre en place pour surmonter ces difficultés ?*
7. *Quel(le)s questions, expériences, cas concrets ou constats souhaitez-vous aborder/partager lors de cet atelier ?*
8. *Concrètement, de quoi auriez-vous besoin durant cet atelier pour continuer à avancer à l'avenir ?*
9. *Suite à votre expérience de terrain, que pourrait-on mettre en place lors des prochaines formations pour améliorer le dispositif et vous accompagner au mieux sur le terrain ?*

Notons que ces ateliers reposent sur le principe de l'auto-évaluation mais aussi de la co-évaluation.

L'auto-évaluation

Dans un premier temps, lors de l'atelier de retour d'expérience, l'apprenant sera invité à faire une analyse individuelle de ses pratiques, grâce à l'auto-évaluation. Pour favoriser cette analyse, certaines questions peuvent être posées :

- *Comment me suis-je senti(e) face à la tâche/mission ? (Ex. : « J'étais content(e) », « Je n'étais vraiment pas sûr(e). »)*
- *Quelles stratégies et ressources ai-je considérées ? (Ex. : « J'avais envie de commencer par la lecture de contenus théoriques. », « Je souhaitais partir de ma propre expérience. »)*
- *Quelles stratégies et ressources ai-je utilisées ? (Ex. : « J'ai demandé à mon formateur. », « J'ai décomposé l'animation en différentes étapes que j'ai dessinées. »)*
- *Quelles sont les forces et les compétences que j'ai mobilisées dans ce travail ? (Ex. : « Mon don pour le dessin »)*
- *Quelles difficultés ai-je rencontrées ? (Ex. :*

« Je n'arrivais pas à identifier toutes les étapes de cette activité. »)

- *Suis-je satisfait(e) du résultat ? Expliquer en quoi et pourquoi. (Ex. : « Je suis plus ou moins satisfait(e) car les dessins sont pour moi très concrets et suffisamment explicatifs mais qu'en sera-t-il pour mes animés ? »)*
- *Quel est l'objectif que je me donne à présent ? (Ex. : Réaliser une fiche explicative de l'activité accompagnée de dessins.)*

L'animateur/le participant et le formateur sont aussi encouragés à inventer leurs propres questions pour que leur auto-évaluation soit le plus possible en lien avec leur expérience. L'auto-évaluation constitue d'abord et avant tout un exercice d'honnêteté et d'intégrité face à soi-même et à son travail.

La co-évaluation, une démarche de co-construction

Dans un deuxième temps, il est intéressant de confronter son analyse personnelle avec ses pairs et/ou avec l'équipe de formateurs. La co-évaluation est un moyen très précieux de donner du sens à l'évaluation. Elle renforce les attitudes réflexives entre les formateurs ou animateurs. Elle repose sur un climat de confiance où le jugement de valeur est banni. Les co-évaluateurs doivent répondre à deux questions essentielles :

1. *Quels sont les points positifs ?*
2. *Quelles sont les pistes à améliorer, développer ou explorer ?*

Attention : Il est primordial d'adresser ces questions dans cet ordre et de conserver un équilibre entre ces deux aspects (positif : 50-60 % ; à explorer : 40-50 %).

La co-évaluation vise avant tout à être constructive. En ce sens, chaque point soulevé doit correspondre à des **critères** :

- **Observables** (ex. : « Lorsque tu expliques ta méthodologie de formation/d'animation... ») ;
- **Précis** (ex. : « Lorsque que tu nommes ton intention... ») ;
- Dans le cas d'un point positif, être en mesure d'en expliquer la qualité ou l'intérêt (ex. : « Je trouve ton approche très intéressante car ton animation est efficace et mobilise les participants ») ;
- Dans le cas d'une piste à explorer, être en mesure de justifier la pertinence des pistes de travail ou de solution (ex. : « J'ai eu ce même problème et je l'ai réglé en faisant... »).

Pour conclure...

Comme nous avons pu le constater au cours de cet article, la mise en place d'une démarche d'évaluation se doit d'évoluer en permanence... Il faut l'imaginer comme un long chemin parsemé de questionnements, de mises en doute, d'expérimentations et de tâtonnements, qui sera toujours perfectible. L'important est de garder à l'esprit que l'évaluation doit permettre à chacun de se situer, de prendre du recul et surtout d'être acteur du processus ! Le jour où l'évaluation ne sera plus au centre des préoccupations, c'est qu'elle ne sera plus au service de l'évolution.

Pour ne pas rester sur sa faim... « Hâtez-vous lentement, et sans perdre courage, Vingt fois sur le métier remettez votre ouvrage, Polissez-le sans cesse, et le repolissez, Ajoutez quelquefois, et souvent effacez... » (Nicolas Boileau).

Pour aller plus loin

- GERARD F.-M., *L'évaluation de la qualité des systèmes de formation.*
En ligne
www.unige.ch/fapse/pegei/files/2214/3315/5260/742201G.pdf (consulté le 2 mai 2016).
- GERARD F.-M., *L'évaluation de l'efficacité d'une formation, 2003.*
En ligne
www.fmgerard.be/textes/Outil.pdf (consulté le 2 mai 2016).



Les youtubeurs à la loupe !



De quoi parlent les youtubeurs ?

Chez les youtubeurs les plus populaires, il y a des effets de domination de certains sujets sur d'autres. Les chaînes YouTube grand public doivent s'assurer de proposer des sujets qui fédèrent et non qui divisent. Comme le précise le célèbre youtubeur Norman (*Norman fait des vidéos*) : « Je ne peux pas aborder un sujet trop sensible [...] les religions, pour moi, ce n'est pas trop possible de l'aborder en vidéo parce que ça divise les gens. Sur Internet si je fais ça je vais avoir la moitié des internautes qui vont mettre des pouces rouges. C'est le seul petit problème d'Internet². » Il en résulte que les sujets les plus représentés par les youtubeurs sont ceux qui véhiculent une certaine « stéréotypie » car c'est à ce prix que l'on fédère plusieurs millions de personnes.

Qui n'a jamais entendu parler des youtubeurs (youtubers en anglais) ? Ces vidéastes qui écrivent, réalisent et publient leurs vidéos sur Internet (YouTube, Dailymotion...). Parmi ceux-ci, certains ont véritablement percé et sont devenus incontournables : Norman, Cyprien, EnjoyPhoenix... En quelques années, leurs vidéos sont devenues de véritables phénomènes culturels massivement consommés par les jeunes (et parfois les moins jeunes). Si ces vidéos circulent autant sur les réseaux sociaux, c'est bien qu'elles font écho auprès de leur public qui les partage encore et encore. Celles-ci deviennent donc un véritable enjeu dans le domaine de l'éducation aux médias, pour pouvoir porter un discours critique sur ces productions sans pour autant les dénigrer et outiller les jeunes en ce sens.

Un objet médiatique ?

Les vidéos des youtubeurs, en tant qu'objet médiatique, peuvent être analysées sous différentes facettes : les genres de vidéos existants (humour, vulgarisation scientifique...), le langage audiovisuel utilisé, le modèle de financement, etc. Une des facettes intéressantes à analyser est celle relative aux représentations véhiculées : Comment et en quoi ces vidéos représentent-elles la société ? Avec quels rapports de force entre les individus ? Comment mettent-elles en scène leur(s) personnage(s) ? Qui sont les gens considérés comme « cool » ou « pas cool » ?... Questionner/critiquer ces représentations est nécessaire car il s'agit toujours de constructions sociales.

Un exemple...

Dans une vidéo récemment postée, Norman raconte ce qu'est « être papa¹ ». On y retrouve une série d'éléments qui définissent la nature même d'un papa. Pour citer le youtubeur : « *Un papa, par définition, ça a l'art et la manière de te foutre la honte* ». À cela s'ajoute d'autres éléments : l'incompétence avec Internet, le manque d'autorité, etc. Ces différents éléments mis en récit sont autant d'indicateurs illustrant, non pas ce qu'est un papa par essence (comme le laisse supposer la vidéo), mais ce qu'est un papa dans l'imaginaire social. Les saynètes humoristiques jouées dans la vidéo s'appuient et confortent en effet certains stéréotypes pour fonctionner (faire rire) en faisant écho

à la société. À cela s'ajoute l'écriture de la séquence qui tout à assumant l'humour des saynètes, assure une morale à la fin : « *Quand t'as la chance d'avoir un père présent à tes côtés, faut en profiter, passer du temps avec lui, lui montrer que tu l'aimes* ». La séquence est écrite sur un modèle « bon enfant » très fédérateur qui mériterait une analyse plus poussée. D'ailleurs, pour les youtubeurs, sortir de ce modèle fédérateur, c'est aussi prendre le risque d'avoir moins de vues (*voir encadré*).

Prendre le pouls de « la culture jeune »

Il y a fort à parier que les générations actuelles bâtissent, du moins en partie, leurs représentations de la société sur ces « modèles », tout comme les générations télé l'ont fait. Un des enjeux pour les nouvelles générations d'accompagnateurs

de jeunes est donc d'intégrer ces vidéos Youtube comme faisant partie du paysage culturel et d'arriver ensuite à poser un regard critique et à remettre en question ces vidéos, notamment quant aux représentations du monde qu'elles véhiculent. Pour ce faire, certains éléments sont à garder en tête : ce modèle de vidéo favorise certains sujets plutôt que d'autres (*voir encadré*) ; ces vidéos ont une écriture particulière ; chacune d'entre elles développe un point de vue sur le monde, point de vue toujours questionnable ; s'exposer sur YouTube suppose de pouvoir gérer les commentaires de son public ; ces vidéos supposent un modèle économique particulier ; etc. Ces différents points constituent autant de balises qui permettent aux spectateurs de garder un recul critique nécessaire sur ces productions, balises qu'il s'agira de transmettre aux jeunes générations.

Pour aller plus loin

- Analyse de Julien Lecompte sur son blog : www.philomedia.be/analyse-des-chaines-youtube-les-plus-populaires-en-france/
- Les youtubers, nouvelles stars : www.la-croix.com/Famille/Parents-et-enfants/Les-YouTubers-nouvelles-stars-2016-02-16-1200740432

1. Norman, interview dans *Salut Les Terriens*, vidéo publiée le 3 mars 2015 : www.youtube.com/watch?v=0FD6krrDzls
2. Norman, *Les papas*, vidéo publiée le 4 mars 2016 : www.youtube.com/watch?v=EzCjEvXmjfY

Ça se passe dans nos OJ!

On aurait pu mettre épique, hippique, érotique, colérique... mais Kit' Tonik, c'est plus dynamique!

Le nouvel outil imaginé et créé par la Commission Pédagogique Nationale est enfin là! Le Kit' Tonik, c'est plus de deux années de travail, au départ d'une question posée par le mouvement. Outre ses objectifs ludiques et formatifs, l'outil a pour vocation de faire bouger le mouvement et de le remettre en question.

Un kit dynamique à destination des J&Siens (animateurs, formateurs, coordinateurs, permanents) composé de **3 outils** :

- Le **jeu tonik** : un jeu de société de cohésion de groupe et de rappel de contenus de formation d'animateurs à destination des animateurs et coordinateurs.
- Le **débat tonik** : un outil de débats pour les instances du mouvement sur différentes thématiques autour de l'ouverture, l'intégration, le public J&S...
- Le **formatonik** : un outil d'analyse des formations à destination des formateurs.

Un kit dont nous sommes fiers, et qui, nous l'espérons, remettra J&S en perspective dans une société sans cesse en évolution et fera bouger le mouvement. Bref un kit qui va vraiment mettre du tonik!



Scoutopia 2016

Le 12 mars 2016, un millier d'animateurs et de membres d'équipes d'unité étaient rassemblés à Louvain-la-Neuve pour vivre une journée de folie!

Une journée qui s'est terminée par une assemblée fédérale qui a :

- voté pour #Proximité, le contrat d'animation fédérale, et élu Christelle Alexandre à la présidence de la fédération des Scouts;
- adopté à l'unanimité le texte de Destination 2028.

Et pour célébrer ces moments importants, une grande fête a rassemblé tous les participants à la journée et à l'assemblée fédérale!

Pour en savoir plus sur cet événement et son contenu, rends-toi sur le site www.lesscouts.be!



mediacoach

MédiaCoach

Chaque année, Média Animation propose son programme de formation « MédiaCoach ». Ce dernier se compose de 11 journées de formation pour se familiariser avec les démarches de l'éducation aux médias et se clôture par la réalisation d'un projet personnel par participant. Le programme débute en septembre 2016 et se clôture en juin 2017. La formation s'adresse prioritairement aux animateurs et formateurs qui désirent intégrer l'éducation aux médias dans leurs pratiques professionnelles.

Plus de renseignements sur www.media-coach.be!

Gratte, une expérience hors du commun!

Ose des loisirs différents! Tu as entre 18 et 35 ans et tu rêves de vivre des vacances inoubliables, des rencontres extraordinaires et des découvertes improbables? Cet été, pars avec Gratte! Que ce soit dans les magnifiques montagnes du Monténégro, sur les belles plages de Normandie ou dans le monde médiéval à Bouillon, Gratte te transportera dans une autre dimension! Des places sont encore disponibles pour ces différents séjours qui s'annoncent mémorables. Tu trouveras de plus amples informations sur notre site, ou bien en nous passant un petit coup de fil...

Gratte favorise la rencontre entre jeunes valides et jeunes handicapés âgés de 18 à 35 ans.





[Présentation] Cet outil présente une démarche en 7 étapes pour élaborer un plan de formation. Les 35 fiches proposées développent une méthodologie et proposent des outils pour accompagner le référent dans cette tâche. En fonction de la taille de l'organisation et de l'énergie que l'on peut consacrer à ce projet, le support envisage un parcours simplifié ou approfondi. Quels sont les besoins de formation de mon organisation ?, La formation est-elle une réponse pertinente ?, Quel type de formation choisir ?, Comment évaluer la formation ?, etc. Autant de questions qui seront notamment soulevées. Sans y donner de réponses toutes faites, le dispositif propose des pistes de réflexion et d'action qui permettent aux lecteurs de se situer et d'envisager la meilleure solution pour son organisation.

[Comment l'utiliser en formation] Cet outil est davantage pertinent en amont de la formation puisqu'il permettra de baliser les étapes nécessaires à la mise en place de celle-ci. Toutefois, il est également utile en cours et en fin de processus puisqu'il permet de réguler et d'évaluer la démarche.

[J'aime/j'aime pas] J'aime : La structuration des fiches et la simplicité du langage utilisé facilitent l'utilisation de chacune d'elles. Le fait que l'outil propose des balises et des démarches à s'approprier en fonction des spécificités de son organisation est également un point fort. J'aime pas : Certains outils devraient pouvoir être téléchargés dans un format modifiable par l'utilisateur pour qu'il corresponde au mieux à ses besoins.

Guillaume Hannecart



[Présentation] Apprendre est devenu un véritable paradigme des sociétés contemporaines. La revue *Sciences Humaines* y a donc consacré un numéro spécial. 80 pages qui retracent au gré des articles l'évolution de la formation au sein de la société, en passant par l'auto-formation, l'éducation populaire, l'approche par compétences, le monde des formateurs, les défis de la formation numérique, les apprentissages tout au long de la vie jusqu'au changement de vie professionnelle.

[Comment l'utiliser en formation] La revue est intéressante pour tous les formateurs qui souhaitent comprendre dans quelle « arène » ils jouent et comment y prendre une place pertinente. Elle est également une ressource potentielle pour les formateurs de formateurs ou d'accompagnateurs de stagiaires.

[J'aime/j'aime pas] De par sa nature, la revue est agréable à feuilleter/lire, permettant d'aller chercher rapidement l'information qui nous intéresse. J'apprécie particulièrement la diversité des points de vue et des approches proposées. J'aime également le lexique à la fin qui présente rapidement des concepts-clés tels que l'andragogie, l'éducation non formelle, l'approche par compétences, etc. Un petit bémol, la revue est française, par conséquent les références à certaines institutions ou lois liées à la formation sont françaises. Mais c'est un détail car les articles ne se concentrent pas sur ces aspects législatifs ou politiques.

Nathalie Flament

APEF, *La boîte à outil du plan de formation pluriannuel et concerté dans le non-marchand*, 2010. En ligne : www.apefasbl.org/lapef/actions-et-projets/plan-de-formation

« De la formation au projet de vie, se former à tout âge, se transformer, la galaxie des formateurs », *Les Grands Dossiers des Sciences Humaines*, n° 41, Éditions Sciences Humaines, décembre 2015-janvier/février 2016.



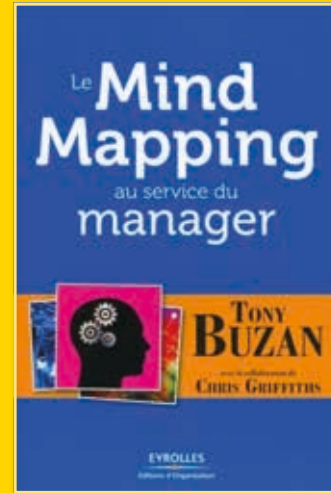
[Présentation] « Comment j'ai adopté un gnou » est un jeu pour raconter des histoires farfelues. À partir d'un thème de départ reçu au hasard (ex. : « Mon père est secrètement un super héros » ou « La fin du monde, c'est mardi »), il faut imaginer une histoire. La particularité du jeu, c'est qu'il y a six dés-connecteurs qu'il faut lancer avant de commencer à raconter. Sur ceux-ci, il y aura 6 mots qui apparaîtront et qu'il faudra placer dans son histoire. Celui qui, selon les autres joueurs, a inventé la meilleure histoire, remporte la partie.

[Comment l'utiliser en formation] C'est typiquement un jeu qui permet de développer la créativité en formation. On pourrait s'en servir pour travailler la création d'un thème ou d'une histoire pour introduire un jeu. Cela permet de constater qu'avec pas grand-chose, on peut emmener les enfants dans un imaginaire captivant.

[J'aime/j'aime pas] J'ai apprécié que le jeu soit facile d'accès, avec des règles simples et un matériel attractif. De plus, l'utilisation des dés permet des rebondissements dans les histoires, ce qui entraîne un côté délirant. Par contre, on se lasse vite du jeu et je pense qu'il est difficile d'y jouer plus de quinze minutes. Enfin, l'ajout d'un but « compétitif » n'était pas nécessaire car cela n'amène rien de plus.

Sébastien Persoons

HIRSCHFELD Yves et BLEUZE Fabien, *Comment j'ai adopté un gnou*, Éditions Le droit de perdre, 2014.



[Présentation] Dans cet ouvrage, le psychologue Tony Buzan applique aux problématiques du manager sa méthode, popularisée sous le nom de mind mapping, outil puissant pour qui saura le maîtriser et se l'approprier. Sa réputation n'est plus à faire. En organisant mieux ses idées, le manager se prépare à l'action et gagne en impact au quotidien. Utiliser le mind mapping, c'est gagner du temps et booster sa créativité. De la gestion de projets à la conduite de réunion, en passant par la négociation, les techniques proposées s'adressent aux différentes facettes du chef d'équipe. Les mind maps aident à : penser de façon claire, créative et originale ; prendre des décisions en toute confiance ; faire des présentations percutantes ; négocier et persuader plus efficacement ; élaborer des stratégies puissantes et profitables.

[Comment l'utiliser en formation] Ce livre est un complément pour ceux qui utilisent déjà le mind Mapping. Le formateur pourra utiliser les outils proposés au service de nombreuses thématiques : gestion du temps, gestion d'équipe ou de projets, par exemple.

[Comment l'utiliser en formation] L'ensemble est bien expliqué et facile à mettre en œuvre. Les explications sont simples et claires. Par contre, il y a un peu trop de pub à l'intérieur de l'ouvrage sur la version « logiciel », qui ne rajoute rien au propos.

Pascale Tielemans

BUZAN Tony et GRIFFITHS Chris (avec la collaboration), *Le Mind Mapping au service du manager*, Eyrolles, 2011.

Cette fois, c'est moi !



Jérôme Rousseau alias Gros Gg (JJ&S)



Joline Colpaert (Patro)

Et je suis devenu formateur !

Comme souvent dans mon parcours, j'ai eu la chance d'avoir une perche tendue par des anciens. Mes formateurs m'ont toujours fait rêver et dès le début, je me suis identifié à eux. Alors la première fois qu'on m'a proposé de former, en 2007, j'ai dit « oui ». Bon j'avoue, j'ai d'abord dit « T'es sûr? Moi? Je ne suis pas trop jeune? Je sais pas si je serai capable... », mais 2 minutes après, c'était plié!

J'ai moi-même fait mes formations et j'adorais l'ambiance en tant que formée. Je n'imaginai même pas ce que ça pouvait donner en tant que formateur... Alors je me suis lancée et je n'arrive plus à décrocher!

Mon grand moment

« JE SUIS PERDUUUUUU », ceux qui étaient là m'en reparlent encore de ce Petit Poucet, un des premiers personnages que j'ai incarné lors d'une veillée... que j'ai passée à crier partout « je suis perdu, je suis perdu, je suis perdu... ».

Lors d'une veillée, les formés devaient jouer des sketches. Ils étaient tous terribles mais l'un d'eux m'a vraiment fait pleurer de rire! Et quand je regardais autour de moi, tout le monde était « par terre ».

THE technique

Réunir les jeunes après un moment de réflexion et leur parler simplement de ma passion (l'animation) en leur posant des questions un peu philosophiques sur leur avenir, celui du mouvement... Le genre de questions qui n'attend pas vraiment de réponse. Bon, je ne sais pas si c'est vraiment une technique...

Il y en a une?! Pas de secret, moi, tout vient au feeling! L'impro, il n'a que ça de vrai...!

I'm the best

On dit que je suis drôle (enfin, on me dit souvent que je ne suis pas drôle mais je crois que c'est pour me dire que je le suis). Aussi, je sais prendre du recul sur les choses et j'arrive à les remettre en question. Et j'espère faire partie des « créatifs ».

J'aime rire et m'amuser même si j'aime également savoir où se situent les limites. Je suis quelqu'un de dynamique qui ne se prend pas au sérieux. Le ridicule ne tue pas!

Peut mieux faire

Organiser et assurer le suivi jusqu'au bout. Et je suis toujours à la bourre.

Le manque de préparation peut-être... Je n'aime pas quand tout est trop structuré mais souvent, et certainement en formation, il faut un canevas. La plupart du temps, les UF's partaient dans tous les sens, mais au final, ça donnait toujours bien.

Ça c'est dit!

La Belgique a besoin des Organisations de Jeunesse! Vive l'animation! Vive la formation! Vive la jeunesse!

Forme-toi, ne deviens pas une noix!