

zoom2.0

Réseau des formateurs de jeunesse

octobre – novembre – décembre 2014


Neutralité du web

Surfez sur la VAK

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

#70

trimestriel



**La formation
comme processus
de changement**



On sait plus, mais sait-on mieux ?

L'évolution a du bon, ce serait idiot de ma part de le nier, mais l'évolution a aussi ses travers. Et ce serait tout aussi idiot de dire le contraire... La révolution numérique à laquelle nous sommes confronté actuellement nous permet de vivre de plein fouet l'infobésité! Un mal ou un bien ?

L'information est un bien, être informé permet de savoir... Mais trop d'informations n'est-ce pas un polluant dont nous sommes nombreux à souffrir aujourd'hui ? Et une fois que je sais, une fois que j'ai l'information, qu'est-ce que j'en fais ?

Chaque jour, nous sommes inondés d'informations qui nous concernent directement, mais pour beaucoup, qui ne nous intéressent pas. Et pourtant, nous les recevons, par la presse écrite, par le réseau (et les réseaux sociaux), par nos nouveaux moyens de communication.

Il est bon de savoir que durant les 30 dernières années, nous avons produit plus d'informations que durant les 5000 ans précédents*. De plus, chacun aujourd'hui produit cette information. Ce qui nous fait passer de l'information appelée « caviar » à l'information « patate ». Beaucoup et de moins bonne qualité.

Il est donc intéressant de se construire son propre mode de traitement de l'information. Et dans notre mission de former des CRACS, nous avons là sans doute un rôle à jouer. N'est-ce pas rendre critique que d'accompagner nos jeunes dans cette démarche de plus en plus importante ?

Quelle information ? Comment la traiter ? Comment l'authentifier ? Pourquoi et comment la partager ?

Et de notre côté, quelles informations partageons-nous ? Sont-elles vérifiées ? Sont-elles pertinentes ? Dis-moi à quelles sources d'informations tu t'accroches et je te dirai quel citoyen tu es.

À l'ère de la connaissance disponible à tous, nous devons plus que jamais nous montrer plus exigeants sur ce que nous lisons et entendons et sur ce que nous faisons de ce que nous lisons et entendons.

En 2015, le monde se complexifie encore davantage ; pour le comprendre, il conviendra de nuancer ce que je sais ou crois savoir, d'oser confronter ce que je pense et d'être confondu par ce que je croyais être vrai hier et qui devient obsolète aujourd'hui.

Un vaste programme, de beaux défis pour cette année !

Toute l'équipe de Résonance se joint à moi pour vous souhaiter une très belle année dans ce monde complexe – certes – mais riche, dense et passionnant ; à la recherche de CRACS exigeants, passionnés et nourris d'une connaissance frugale, et saine.

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

* SAUVAJOL-RIALLAND C., *Infobésité, Comprendre et maîtriser la déferlante d'informations*, Magnard-Vuibert, Paris, 2013.



La jeunesse y croit encore !

En entendant toutes les mesures prises à l'encontre de la jeunesse par les politiques, on pourrait penser que celle-ci serait abattue, désespérée voire déprimée. Et pourtant certains jeunes y croient encore et se lancent dans de beaux défis pour la société et la planète.

En écrivant cet article, je me suis demandé si la jeunesse était résignée face à ce qui l'entoure ou si au contraire, elle se projetait dans un nouvel avenir. Un monde différent de celui existant, en sachant que le changement est nécessaire et qu'il ne se fera pas sans mal.

Il y a quelques mois, une recherche de la VUB mettait en avant que les jeunes croyaient en leur avenir ! Il serait peut-être intéressant de voir si, après la mise en place du nouveau gouvernement, les jeunes pensent la même chose ou au contraire, si ça a influencé leur point de vue.

Un autre exemple est celui de ce jeune néerlandais qui a réussi à récolter des fonds via le crowdfunding¹ pour financer son premier barrage flottant. Son objectif est de le placer dans l'océan Atlantique afin de récolter les déchets plastiques. À terme, il souhaite en placer plusieurs afin qu'en 10 ans, l'océan soit nettoyé des 50 % des déchets plastiques qui le polluent. Il a arrêté ses études afin de se consacrer exclusivement à son projet qui va au-delà de son intérêt propre et personnel.

Quand je lis ces exemples, oui je pense que les jeunes y croient encore et sont prêts à

s'investir dans des projets. Ceux qu'ils ont choisis et pas ceux qu'on leur impose.

C'est sans doute ça, la force de la jeunesse, garder espoir, trouver du positif là où d'autres ne voient que du désastre. Notre rôle d'OJ n'est-il pas d'accompagner cette jeunesse à poursuivre les valeurs CRACS en s'épanouissant et en réinventant le monde pour qu'il corresponde à ses attentes ? Il paraît qu'un écrivain français a dit un jour : « C'est la fièvre de la jeunesse qui maintient le reste du monde à température normale. Quand la jeunesse se refroidit, le reste du monde claque des dents² ». Espérons donc que la jeunesse garde sa fièvre, son optimisme à s'engager dans des projets et à réinventer le monde.

Cette recherche proposait aux jeunes entre 25 et 35 ans de répondre à 8 questions autour de la thématique « pensez-vous, à 40 ans, atteindre le même niveau de vie que vos parents ? ».

Les résultats peuvent étonner mais les jeunes seraient assez confiants en leur avenir : en effet même s'ils sont bien conscients que c'est la crise et qu'elle est pire qu'au temps de leurs parents ils restent positifs. Entre autre, parce qu'ils sont bien conscients que d'autres vivent des situations bien pire que la leur. Huit jeunes sur dix estiment en effet qu'à 40 ans, ils auront au moins le même niveau de vie que celui de leurs parents à cet âge. Voire un niveau de vie supérieur, pour quatre jeunes sur dix. Les auteurs rappellent qu'ils ont parlé d'avenir personnel. « On observe souvent que les gens sont pessimistes pour l'avenir de la société mais restent optimistes pour leur avenir personnel. D'un point de vue professionnel, c'est l'emploi qui est la source d'inquiétude mais cette inquiétude n'entame pas le niveau de vie général. Les jeunes ne font plus de l'emploi le centre de leur vie ».

Une autre piste avancée par les chercheurs est que les jeunes veulent être connectés, ouverts sur le monde, voyager et pour eux peut-être avoir une maison, un travail fixe et une famille devient secondaire.

1. Le financement participatif (en anglais *crowdfunding*) est une expression décrivant tous les outils et méthodes de transactions financières qui font appel à un grand nombre de personnes pour financer un projet.

2. Georges Bernanos, *Les grands cimetières sous la lune*, 1938.



Surfez sur la VAK... ... le visuel, auditif, kinesthésique

Chaque personne utilise inconsciemment une manière dominante pour capter et retenir les informations soit visuellement, auditivement ou kinesthésiquement.

Il est donc important d'en tenir compte quand tu animes une unité de formation pour répondre aux besoins de chacun de tes formés et à leur fonctionnement interne.

Découvre ci-après quelques pistes qui t'aideront sûrement dans ta pratique de formateur.

Une fois qu'une information est perçue et transmise grâce aux cinq sens, celle-ci va être organisée dans le cerveau. Ainsi, nous reconstruisons dans notre pensée, la réalité externe sous forme d'images (V pour visuel), de sons (A pour auditif), de sensations (K pour kinesthésique), d'odeurs et de goûts. C'est ce qu'on appelle le système de représentation interne.

D'après Grinder et Bandler, 40 % des gens seraient d'abord visuels, 40 % des auditifs et 20 % des kinesthésiques. Bien évidemment, ce n'est pas parce qu'on a un système dominant qu'on ne se sert pas des autres. Mais il y en a un qu'on utilise plus particulièrement et ce, de manière inconsciente.

Ce fonctionnement a une grande influence dans la conception d'une unité de formation.

Cela met en évidence que chaque formé n'apprend pas de la même façon. Les participants captent différemment les informations. Ils ne les stockent pas dans leur cerveau et n'y accèdent pas de la même manière. Pense donc à varier tes méthodes, tes supports, ta manière d'agir pour captiver les différents profils de personne durant ta formation.

Il existe de nombreux sites qui permettent de passer un test en ligne pour découvrir si on est visuel, auditif ou kinesthésique. En voici un simple, rapide et efficace : www.vakpnl.com/vak20110.htm





Visuel

Le visuel est davantage sensible à la portion visuelle de son environnement. Il apprend généralement en regardant, en observant. Il pense souvent sous forme d'images et intègre mieux les apprentissages avec du matériel visuel (graphiques, vidéos, supports écrits...).

Pistes pour répondre aux besoins d'un visuel :

- › Distribue des traces écrites de ton module avec un contenu important.
- › Laisse un espace pour qu'il puisse prendre note.
- › Structure tes contenus.
- › Propose des supports visuels attrayants et variés (vidéos, photos, dessins...).
- › Ecris tes consignes au tableau, ne les donne pas juste oralement.
- › Affiche un plan de ton atelier.
- › Utilise des couleurs, souligne, encadre tes écrits au tableau.
- › Mets en évidence des mots-clés des concepts que tu abordes.

Auditif

L'auditif est concentré sur ce qu'il entend. Il réagit bien aux discussions, aux débats et aux autres situations qui donnent l'occasion de discuter et d'écouter ce que les autres ont à dire. Il a besoin de rythmiques, de sons et il est sensible au ton, au débit du formateur.

Pistes pour répondre aux besoins d'un auditif :

- › Utilise des moyens mnémotechniques (ex : méthode ABCDEFG, CQFD).
- › Prévois des phases de débat, d'échanges en groupe.
- › Fais reformuler les contenus par les participants.
- › Sois théâtral dans ta manière de t'exprimer (variation de ton, de débit...).
- › Insère des musiques, des mélodies, du rythme dans ton module.
- › Lorsqu'il y a des écrits, veille à les présenter aussi à voix haute.

Kinesthésique

Le kinesthésique tiendra compte de ce qu'il ressent et aura particulièrement besoin d'être actif tout au long de l'atelier. Les situations d'apprentissage pratiques lui conviennent le mieux. Il aime bouger lorsqu'il apprend de nouvelles choses, donc il a tendance à devenir facilement distrait s'il n'y a pas de stimulation externe ou s'il reste assis pendant longtemps.

Pistes pour répondre aux besoins d'un kinesthésique :

- › Propose des exercices pratiques, avec du matériel à manipuler.
- › Prévois une pause d'au moins cinq minutes toutes les heures.
- › Pour illustrer un concept, utilise des exemples concrets, en lien avec son vécu.
- › Varie tes méthodes plusieurs fois sur l'atelier, pour lui permettre de bouger.
- › Donne des outils, des activités concrètes qu'il pourra réutiliser facilement.
- › Présente les contenus de manière à ce que le corps soit mobilisé.

Pour conclure, tu peux remarquer que la plupart des pistes sont faciles à mettre en place pour tenir compte des différents styles d'apprentissage dans un groupe. Parfois, il ne suffit de pas grand chose pour s'adapter au mieux à son public. Comme le dit ce proverbe bien connu : ce sont les petits ruisseaux qui font les grandes rivières...



La formation comme processus de changement

Tout processus de formation provoque un changement tant au niveau de l'individu qui le suit, qu'au niveau de l'organisation qui retrouve son travailleur « transformé » au niveau des pratiques, des visions des choses, du sens donné aux actions...

C'est pourquoi tout changement se prépare et s'accompagne !

Nous vous proposons dans ce thème de réfléchir à pourquoi se former et en quoi est-ce une plus value pour l'organisation ?

Et également, comment les formations peuvent transformer les participants face à nous ?

Bonne lecture.



Pour passer de cet état « d'illusion de la conscience » à celui de « l'éveil », il y a bel et bien un chemin à parcourir. Ce chemin doit utiliser le potentiel mobilisé en toi pour te permettre d'être un être pleinement épanoui. Impermanence et interdépendance : le changement est inexorable et en relation constante avec son environnement. Encore faut-il l'accompagner de manière bienveillante et définir de quel type de changement on parle.

En tant que responsable ou coresponsable au sein de ton organisation, quel est ton rôle en matière de pilotage de changements ?

Le changement sera-t-il imposé ou négocié ? À quel rythme ? Doit-il s'intégrer au fonctionnement quotidien de ton organisation et ainsi être considéré comme permanent ou faut-il en faire un événement exceptionnel de la vie de l'organisation et créer ainsi une réelle rupture ?

Si à ces deux questions, la réponse est nébuleuse, voici de quoi t'aider à identifier le type de changement dans lequel ton organisation se trouve.

- Le changement continu : il émerge dans l'organisation de manière organisée.
- Le changement proposé : il est proposé par les responsables en termes de résultats attendus et de planning à respecter.
- Le changement dirigé : l'impulsion du changement est donnée par « les hauts responsables » de manière directive avec une contrainte de réalisation et peu de marge de manœuvre pour négocier.
- Le changement organisé : les finalités ne seront pas figées ; ce qui est attendu comme virage pour l'organisation se discute en équipe. On essaye, on expérimente et on avance ensemble sans se mettre la pression de temps et de contraintes.

Le changement est loin de se produire parce qu'on en a envie ; ces quatre types montrent bien qu'il peut revêtir bien des variantes qui influenceront les acteurs et les résultats produits.

Si le changement s'impulse, il s'accompagne et se gère également.

Avec quoi comme résultat ?

Dans une société — la nôtre — qui évalue en permanence tes performances, tes changements, tes résultats à travers des grilles de lectures multiples, cette vision millénaire de transformation permanente et interdépendante oppose un résultat sans commune mesure avec nos instruments de mesure.

En effet, la transformation de l'individu, selon la tradition, n'est pas seulement limitée aux transformations intellectuelles, elle inclut l'ensemble et l'intégralité de l'être.

De ce point de vue, ta transformation se doit d'être la clé d'un changement sur ton environnement et sur les enjeux sociétaux, de manière générale.

Le changement des systèmes, c'est d'abord le changement dans ton système, dans la construction de tes idées ; c'est la capacité à confronter ses propres représentations pour en construire de nouvelles et... d'agir !

Ce sont donc bien les changements à l'intérieur de la tête des individus qui changent et transforment les systèmes. Ce que tu vis, comme transformations, a d'emblée une répercussion sur toi et sur les actes posés autour de toi. Le changement est d'abord une opération mentale qui, pour être validée, se doit d'avoir un impact direct et concret dans les actes.

Dans cette phase de transformation, l'objet qui retient toute notre attention c'est... le sujet lui-même. En quelque sorte, on ne se demande pas : « qu'as-tu appris ; à travers quelles disciplines et pour servir quel objectif professionnel ? » ; mais plutôt : « qu'est-ce qui s'est transformé en toi : qu'as-tu observé comme mouvements intérieurs, qu'as-tu compris et qui sera source de changement pour toi et pour les autres ? »

Dans l'apprentissage, ce qui compte le plus, c'est toi !

Du « spirit » au « SMART » : sans transition

Autres temps, autre époque : l'heure et l'ère sont à la formation continue !

Les formations aux changements ont pignon sur rue, elles fleurissent dans nos catalogues de formation — et RÉSONANCE ne déroge pas à la règle !

D'un point de vue de l'opérateur de formation, que visent vraiment ces formations ?

Dans le contexte actuel, celui de la formation continue et de la politique de formation au sein de nos organisations respectives, ces formations se doivent d'avoir un impact direct et durable sur l'organisation elle-même, sur le système.

Depuis les années 70 et l'arrivée des États-Unis de la notion d'objectif pédagogique — dont Robert Tyler, formateur pour adultes, a formalisé les grandes lignes — on a pris l'habitude de définir les objectifs en termes de comportement observable, de conditions de réalisation et de critères d'évaluation.

Tout le monde a en tête les objectifs SMART qui ont changé nos vies, du moins en apparence...

Cette pédagogie par objectifs dans le monde de la formation pour adultes donne des repères pour déterminer et contrôler les apprentissages. Ce qui permet à chaque opérateur de formation de rationaliser les interventions en poursuivant les buts... de l'organisation.

C'est donc à partir du champ socioprofessionnel et des objectifs de changement (ceux de l'organisation) que l'on définit les objectifs de formation et que l'on précise les objectifs pédagogiques.

On parle d'ailleurs d'ingénierie de la formation, c'est-à-dire « un ensemble de méthodes et moyens qui permettent de construire un dispositif répondant aux besoins identifiés dans un contexte donné¹. »

Cet arsenal correspond à une époque et un contexte donnés et fait — ferait ? — de la formation une réponse adéquate aux besoins de changement de la société.

« Sois le changement que tu veux voir pour le monde. »

Gandhi



Il trouve ses origines dans « la formation tout au long de la vie » que le Parlement européen a choisi comme thème en 1996. L'idée était alors d'apporter une réponse à la perte de compétitivité des pays européens et de viser la croissance.

L'individu devient alors un gestionnaire de sa compétence et est appelé à faire évoluer son environnement dans un environnement de plus en plus concurrentiel ! La formation apparaît alors comme une réponse satisfaisante aux enjeux économiques et sociaux. Pour que l'individu ne soit toutefois pas instrumentalisé par ces enjeux purement économiques et faire de la formation la réponse au seul problème de croissance. La formation renoue avec l'idée que les compétences mobilisées le soient également dans sa vie personnelle et sociale. Back to bouddha, en quelque sorte.

Aujourd'hui, il semble que la formation tente de réconcilier ses deux visions : l'une qui se veut « produire des compétences » où la formation est à voir comme un engagement et qui s'organise comme une production et se contrôle comme un résultat, et l'autre qui est à prendre comme « développement de la citoyenneté » qui envisage la formation comme un projet, se réalise dans l'autonomie de l'individu et vise son épanouissement.

Ces deux visions de la formation semblent importantes ; elles répondent toutes les deux

aux attentes des acteurs : les organisations et l'individu.

De Bouddha à moi, il n'y a qu'un bout de pas !

Répondant ainsi aux enjeux actuels dans un contexte donné, la formation pense être à un tournant : servir l'organisation ou servir l'individu ?

La thèse que nous (et de plus en plus d'opérateurs de formations, reconnaissons-le) soutenons est celle qu'il y a 2500 ans proposait déjà

bouddha. Rien de neuf, en quelque sorte. Un questionnement permanent, puisque le changement est permanent, et une interdépendance entre les éléments du système, du tout : *je n'apprends pas pour moi-même, seul ; je ne me forme pas uniquement pour mon organisation, quelle qu'elle soit.* Une formation ne sera donc profitable qu'envisagée à la fois sous l'angle de sa validité, temporaire et systémique.

Un projet à la fois humble et ambitieux. Un enseignement à propos de la formation à ne jamais oublier.

La vision de Résonance

Le contexte socio-économique actuel privilégie davantage une posture plus agressive, celle de faire de l'individu, un citoyen qui travaille et se met à la disposition d'un marché, de plus en plus concurrentiel, où les jeunes et les prépensionnés se battent, désormais pour le même poste.

C'est ce qu'on appelle l'employabilité ; mot barbare, passé dans les mœurs, inscrit dans l'air du temps. C'est efficace et ça sert le système en place dont la loi est celle du marché.

Résonance, ses membres et les organisations de jeunesse en général, prendront volontiers la tangente bouddhiste pour contrer, ou du moins nuancer, ce point de vue utilitariste. Les compétences acquises au sein de ton organisation sont de précieuses ressources dont tu es le seul garant. Ici, pas question de te former pour être employable ; ta formation développe l'individu, le citoyen. Et tant mieux si la conséquence est le développement du travailleur.

1. MARTIN Jean-Paul, SAVARY Émile, « Formateurs d'adultes, Se professionnaliser, exercer au quotidien », éditions Chroniques Sociales, coll. « Pédagogie Formation », 2013.



La formation, une transform'action ?

Avant d'identifier des pistes d'action pour accompagner les jeunes dans leur processus de formation, il est important de se poser la question de « Pour quoi la formation ? » La réponse à cette question est fondamentale, car elle va déterminer l'ensemble des méthodes pédagogiques, les modalités d'accompagnement des participants ainsi que l'organisation de la formation.

Donner du sens à son action de formateur en s'interrogeant sur la fonction, la pertinence et l'efficacité de la formation au sein de son organisation est dès lors une nécessité capitale.

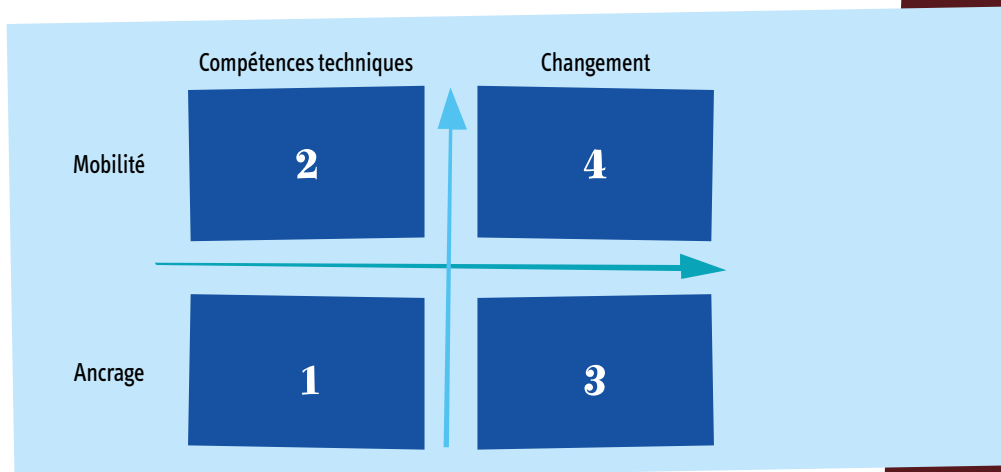
Quatre grandes logiques de formation...

Les recherches en matière de formation ont permis d'identifier quatre grandes fonctions de la formation en mettant en relation deux axes : ce que l'on recherche à développer chez les participants et le contexte dans lequel il va être amené à évoluer.

- La première dimension considère que la formation doit permettre soit, d'acquérir des compétences techniques relatives à sa fonction, soit d'impulser des changements.
- La seconde envisage soit, l'ancrage à une organisation ou à une fonction particulière, soit la mobilité et la polyvalence.

En fonction de ces deux axes quatre types de formation se dégagent :

1. La formation doit permettre au participant de développer des compétences précises pour mener à bien les missions qui lui sont confiées au sein de son organisation.
2. La formation permet de réactualiser ses compétences et d'en développer de nouvelles en fonction de l'évolution de sa fonction.
3. La formation doit permettre au participant de prendre du recul par rapport à sa fonction au sein de l'organisation pour impulser des changements au sein de celle-ci.
4. La formation doit permettre au participant de prendre du recul par rapport à sa pratique et de repositionner son projet, ses aspirations, etc. Cette fonction de la formation correspond à la notion d'apprentissage tout au long de la vie défendue dans les organisations d'éducation permanente.



Et au niveau de la formation des animateurs alors ?

Lorsque nous reprenons le décret relatif à la formation des animateurs (2009), l'action de formation poursuit deux grands buts :

- Développer des compétences relatives à la fonction telles que l'encadrement et l'animation d'un groupe d'enfants ou d'adolescents.
- S'inscrire dans une démarche d'éducation permanente en développant :
 - « des capacités de choix, d'analyse, d'action et d'évaluation » ;
 - « des attitudes de responsabilités actives dans une perspective d'émancipation individuelle et de construction collective ».

En analysant, de plus près ces éléments, il est difficile de mettre nos formations dans une case puisqu'elles visent à la fois le développement de compétences précises tout en veillant à ce que chacun soit acteur de changement non seulement sur son terrain, mais aussi dans son projet de vie, dans ses choix personnels, dans la société...

Comment dépasser ce paradoxe ?

Quel que soit le type choisi, on peut dire que la formation est un processus dynamique qui vise à susciter un certain nombre de transformations auprès des individus qui se manifesteront par des actions concrètes sur le terrain, des attitudes, des raisonnements ou encore des conceptions... La formation n'est plus considérée ici comme un vase clos, mais bien comme un système complexe basé sur des conceptions et objectifs produisant des effets. Le schéma ci-dessous présente l'organisation d'un système de formation avec des exemples concrets de notre terrain.

Une action de formation n'a de sens que si l'organisation **s'est fixé des objectifs d'évolution** qui correspondent **aux résultats attendus** sur le terrain d'action en fonction de ses besoins. Cet effet attendu va induire d'une part, la mise en place d'un **processus de formation pertinent** et, d'autre part, des **actions d'évolution** parallèles qui vont permettre d'atteindre les objectifs d'évolution.



Les **objectifs de formation** correspondent à l'ensemble des compétences qui seront développées dans le processus de formation et qui permettront au participant de mettre en place des actions de terrain qui permettront d'atteindre les objectifs d'évolution.

Au cours des différents modules de formation, le participant va développer des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être qui lui permettront **d'améliorer ou d'acquérir de nouvelles compétences**.

Une fois de retour sur le terrain, le participant va devoir **transférer** et mettre en place ses compétences sous formes d'activités, d'attitudes et d'actions concrètes. L'ensemble de ces actions vont provoquer **des effets (impact)** qui permettront, en combinaison avec les **objectifs d'action**, d'atteindre les **objectifs d'évolution**.

Pour être efficace, le processus de formation doit non seulement :

- **Développer les compétences visées** auprès des participants.

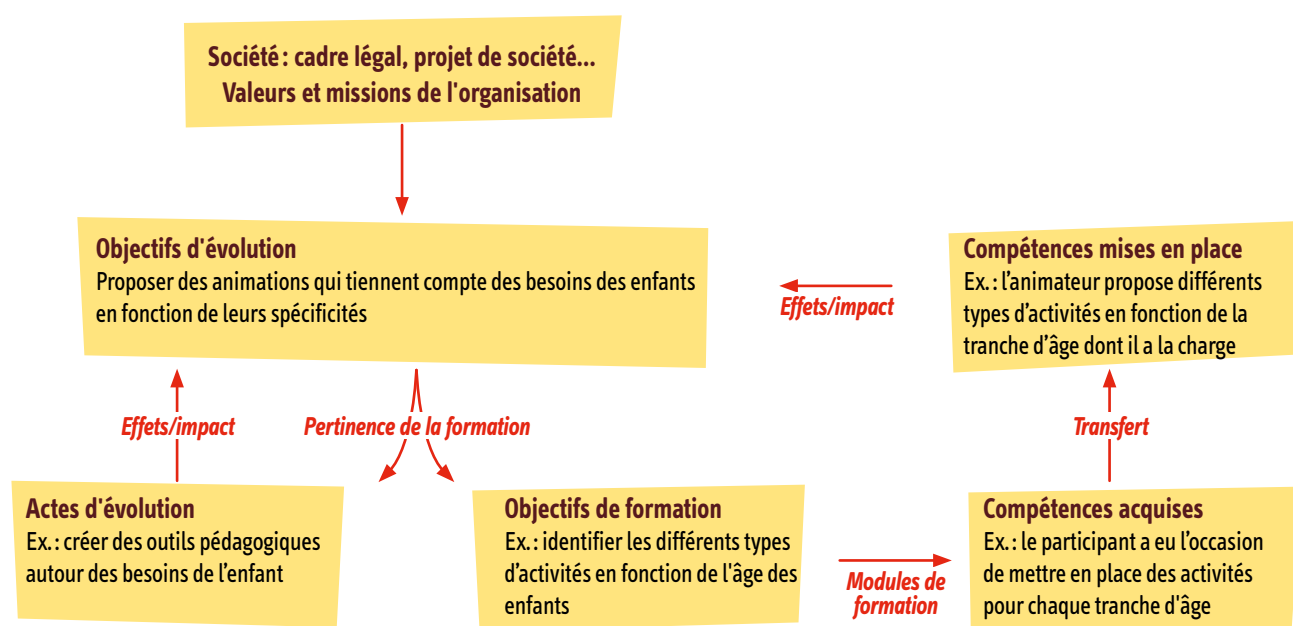
- Mettre en place un processus qui permettra de **mettre en place les compétences** de manière concrète et adéquate **sur le terrain (transférer)**.

- Veiller à ce que le processus produise des **effets** qui permettent d'atteindre les **objectifs d'évolution** poursuivis.

Cela nécessite donc la mise en place d'une ingénierie pédagogique complexe au sein de la formation pour accompagner chaque individu dans son processus de « transformation ». Toutefois, ce n'est pas aussi simple car, comme nous le savons tous, chaque personne est différente. En effet, d'où l'on vient et où que l'on aille, nous avons tous des expériences, des connaissances et des conceptions qui préexistent à la formation. Le rôle du formateur consiste avant tout à identifier ces éléments pour les rendre conscients, les confronter et, éventuellement, les remettre en question pour les faire évoluer. Le tout sans imposer une vision unique tout en respectant chaque participant. Il s'agit donc de pouvoir bouleverser sans blesser...

Pourquoi se fixer des objectifs d'évolution ?

Toute organisation est plongée dans une réalité sociale en mouvance perpétuelle. La société véhicule des conceptions, des valeurs et des projets pour les individus qui sont en perpétuelle évolution. Ces changements vont donc avoir un impact sur les organisations qui vont devoir adapter leurs missions, leurs conceptions et leurs pratiques pour rester en phase avec le monde dans lequel elles évoluent. Pour ce faire, les organisations doivent anticiper ces évolutions afin de garder leur raison d'être et ne pas mourir de leurs propres cendres. Se fixer des objectifs d'évolution permet de mettre en place des actions aujourd'hui pour faire face aux nouveaux défis qui nous attendent demain.



Des questions à se poser, des questions qui se posent...

Au niveau des objectifs d'évolution

- Quel type d'animateur notre organisation aura-t-elle besoin demain ?
- Quelles seront les missions, les actions que les animateurs devront être capables d'effectuer ?

Au niveau de la pertinence

- En quoi une formation peut-elle contribuer à atteindre l'objectif d'évolution que nous poursuivons ?

Au niveau des actions d'évolution

- Outre la formation, quelles sont les autres actions à mettre en oeuvre pour atteindre nos objectifs d'évolution ?
- Quelles sont les ressources à mobiliser pour mettre ces actions en place ?
- Comment va-t-on organiser ces différentes actions et sur quelle durée ?

Au niveau des objectifs de formation

- Quelles sont les compétences à développer au cours de la formation pour que les participants puissent mettre en oeuvre celles-ci sur le terrain ?
- Quelles méthodes va-t-on mettre en place pour développer ces compétences ?
- Quel processus va-t-on mettre en place pour se rendre compte du développement des compétences ?
- Comment va-t-on ajuster le dispositif aux spécificités de chaque participant ?

Au niveau du transfert sur le terrain

- De quoi l'animateur a-t-il besoin sur le terrain pour mettre en place les compétences développées en formation ?
- Que met-on en place pour que les conditions de terrain permettent de mettre en place les compétences développées en formation ?
- Que met-on en place sur le terrain pour accompagner le participant dans la mise en place concrète de ses compétences ?

Au niveau des résultats

- Comment va-t-on vérifier que la formation a permis d'obtenir les résultats que l'on souhaitait ?
- Les résultats ont-ils permis d'atteindre les objectifs d'évolution fixés ?
- Les objectifs d'évolution étaient-ils pertinents au vu des résultats obtenus ?
- Quels sont les nouveaux objectifs d'évolution à envisager ?



L'avenir d'internet entre les mains des députés

5 euros par mois pour un accès à *Google, Yahoo, Bing, Wordpress, Wikipedia* ou pour accéder à *TF1, Le Monde, 20 minutes, le New York Times*; 10 euros par mois pour un accès à *Twitter, Facebook, Skype, Meetic*; 29,90 euros par mois pour un accès à l'ensemble des sites internet.

C'est sous cette forme que certains envisagent l'internet du futur; d'autres, non. Décryptons le débat.

Aujourd'hui, les fournisseurs d'accès internet (FAI) ne se limitent plus à leur fonction initiale, celle de donner à l'internaute le moyen d'aller sur le web. Ils privilégient dorénavant l'accès à certains sites : réseaux sociaux, cloud ou encore moteur de recherche. Grâce à des tarifs et des conditions avantageuses — peu importe la question de la concurrence —, ils proposent un accès fluide et rapide à certains sites.

En marge de ces sites « version rapide », l'internaute n'aura pas accès aux autres pages et/ou de manière très ralentie. D'où la mobilisation, le 10 septembre dernier, d'une série de sites tels que Twitter, Wikipedia ou Netflix qui ont lancé une campagne de sensibilisation nommée Slowdown Day : les différents sites s'attardaient expressément sur l'icône « % de téléchargement » avant d'ouvrir leur page d'accueil. Ces derniers invitaient les internautes à signer la pétition en faveur de la neutralité du web.

Un internet neutre, libre et pour tous

Dans la même idée de partage d'information qu'il y a 20 ans, lors de la naissance du web,

le principe de neutralité positionne internet comme un espace de liberté d'opinion et d'expression.

Dans ce débat, entre FAI et sites Internet, l'enjeu le plus important concerne justement l'internaute : qui, à part lui, est à même de décider quelle information l'intéresse ? Pour cette raison, qui concerne la plupart des citoyens, le débat s'est étendu sur la place publique. Pour ceux qui défendent l'internet libre, il est donc important de déterminer un cadre législatif pour éviter des quiproquos tant de la part de l'état, par des mesures à l'encontre de la liberté d'expression que par des démarches commerciales.

Absence de cadre légal

Deux éléments — au moins — apparaissent dans cette législation. D'un côté, les FAI se définissent comme des « passeurs de données » quels que soient la source, la destination et le contenu du site en question. De l'autre côté, en tant que distributeurs d'accès, ils doivent protéger le citoyen d'une intrusion dans sa vie privée ainsi que garantir l'égalité et la diversité de contenu, quel que soit le type.

C'est principalement la deuxième idée qui soulève le débat au niveau économique et sécuritaire.





Au niveau financier, la bande passante devient un obstacle. Le contenu de certains sites, principalement les vidéos, occupe un espace important de la bande passante. Par exemple, pour les sites comme Netflix ou Youtube (vidéos en streaming), *qui va installer et/ou améliorer la bande passante afin que l'internaute puisse voir le film d'une traite ?* Les FAI estiment que ce coût n'est pas de leur ressort; les sites, quant à eux, précisent qu'ils s'occupent du contenu, pas de la distribution. D'ailleurs, face un site lent, l'internaute fera part de son mécontentement auprès du FAI, pas du site en tant que tel.

Pareil pour des sites de téléphonie mobile tels que Skype. Dans quelle mesure, le distributeur ne sera-t-il pas tenté de délaisser les sites concurrents pour ses propres services (message, appel téléphone et vidéo conférence, pour la plupart gratuitement) afin d'encourager à consommer ses offres.

Quant aux sites collaboratifs basés sur l'intelligence collective comme Wikipedia ou tout

autre site à finalité informative ou d'échange de pratique, rien ne garantit leur survie. L'aspect non-lucratif les retire d'emblée du jeu.

Sécurité versus liberté

En matière de sécurité, également, certains conçoivent les FAI comme les garants d'un internet sûr. Le contrôle du flux serait, pour eux, un des moyens idéals pour détecter et surveiller les problèmes de pédophilie, de piratage et de terrorisme. Cette mesure sécuritaire va à l'encontre de la protection de l'internaute, conçue par l'internet libre.

Si de nombreuses solutions face aux problèmes évoqués ci-dessus doivent être trouvées, reste à garantir les valeurs souhaitées pour l'internet de demain. Au-delà de la garantie de principes actuels comme le respect de la vie privée, le secret des correspondants, la liberté d'expression et de la presse, on se prend à rêver d'un internet libre et fiable, espace propice à la réflexion, à l'information et à l'action pour le futur.



Jeunesse-École : une relation gagnante pour un enjeu commun

Habituellement opposées, l'éducation formelle et non formelle peuvent cependant collaborer à différents niveaux, pour le plus grand bénéfice de nos jeunes.

Au-delà de nos différences...

Quel est le point commun entre un animateur et un instituteur ? C'est qu'ils partagent une finalité commune : former des Citoyens Responsables Actifs Critiques et Solidaires ! Hé oui, cette finalité se trouve aussi dans leur décret ! Bien entendu, les méthodes éducatives sont propres à chacun et leur complémentarité est une richesse pour le développement global des enfants et des jeunes.

Que pouvons-nous faire ensemble ?

Il existe en fait de multiples façons de collaborer. L'école dispose d'infrastructures qui peuvent être intéressantes pour organiser nos réunions, voire même nos fêtes de groupes locaux, du moment que nous respectons ce qui est mis à notre disposition.

Par ailleurs, nous avons beaucoup à offrir à l'école : pourquoi ne pas profiter de ces fameux « jours blancs » pour proposer des activités qui font sens pour nous au public plus large des écoles ? Il est possible également de participer de temps en temps aux activités de l'école : les fancy-fair mais aussi pourquoi pas amener une réflexion sur l'engagement, ou les thématiques qui nous sont chères ? Nous développons au sein de nos organisations des expertises en gestion de projet, en animation, mais aussi sur des thématiques ciblées comme l'environnement, la citoyenneté, ou certaines valeurs. Pourquoi ne pas en faire profiter le public de l'école au sein de nos communes ?

Quel intérêt pour le jeune ou l'enfant ?

Pour l'enfant, le jeune, le développement de partenariats entre ces deux mondes...

... c'est lui offrir la possibilité de bénéficier d'**ap-proches et de ressources pédagogiques plurielles**.



En effet, les équipes éducatives des écoles et des associations développent chacune des expertises qui leur sont propres et qui participent à l'éducation au sens large.

... c'est **soutenir et encourager son engagement bénévole** dans l'école, le quartier et de manière générale au sein de la société.

... c'est lui permettre d'évoluer dans un **cadre scolaire dynamique et ouvert** sur son environnement où les échanges entre les différents intervenants sont favorisés.

... c'est bénéficier d'un **accueil temps libres de qualité** dont les fondements sont les synergies développées entre les différents acteurs éducatifs qui l'entourent...

... c'est lui donner accès à des activités au sein d'**infrastructures équipées et adaptées** en termes d'hygiène, de sécurité favorisant son apprentissage et son bien-être.

Créer des ponts entre ces deux mondes permet dès lors de donner de la cohérence entre les dif-

férentes actions éducatives portées de part et d'autre. Cela participe à l'amélioration du vivre ensemble dans les classes, les écoles, les quartiers, et la société de manière générale.

Convaincus ? Alors n'hésite pas à te renseigner sur les partenariats possibles dans ta région et ailleurs !

Pour aller plus loin

www.servicejeunesse.cfwb.be/index.php?id=12312

NOM

Action Ciné Médias Jeunes asbl / Organisation de Jeunesse d'Éducation aux Médias

OBJET SOCIAL [MISSIONS, PUBLIC...]

Stimuler la curiosité et la réflexion des jeunes de 5 à 35 ans concernant les médias qu'ils utilisent.

ACMJ leur donne l'opportunité de réaliser un projet médiatique de l'intention à la diffusion (court-métrage, petite œuvre multimédia, webdoc, blog d'infos, reportage, affiche de pub, expo...). Une pédagogie basée sur l'action et la création qui permet aux participants de décrypter les enjeux et les mécanismes liés aux médias et d'aiguiser leur regard critique. Une grille de lecture éclairante que les jeunes pourront appliquer tant à la société qu'à leur quotidien.

Dans ses projets, ACMJ soigne particulièrement « l'expression citoyenne des jeunes » et propose la « mise en réseau de ces jeunes producteurs » quand cela est possible.

SPÉCIFICITÉS | POINTS FORTS

Une pédagogie active et créative qui vise à stimuler la curiosité, le regard critique et l'autonomie des jeunes face aux médias.

DEVISE

ACMJ, l'éducation aux médias à forte dose !

RÉSONANCE et moi

Des outils constructifs, un regard pédagogique et un allié pour notre approche éducative.

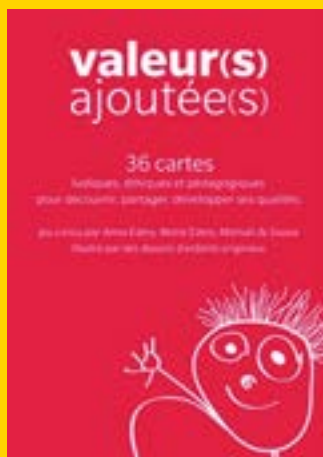
Moi et RÉSONANCE

Une expertise en lien avec le terrain sur la question des médias et des jeunes.

Les préoccupations du moment

Parler du harcèlement sur la toile dans une visée éducative, loin du discours sécuritaire et anxigène ambiant; les usages, les pratiques et les questionnement des jeunes consommateurs et producteurs médiatiques; la neutralité du web en danger; les nouveaux modes de diffusion et d'expression médiatique (POM, webdoc, réseaux sociaux, webradio, applications, storytelling...); le film d'animation comme vecteur de créativité et d'expression pour les plus jeunes; etc.





[Présentation] Les valeurs sont universelles, communes à tout être humain. Essence même de l'être intérieur, elles parlent le langage du cœur et permettent une compréhension mutuelle... Le jeu de cartes *Valeur(s) ajoutée(s)* vous propose d'aborder la notion de valeurs de manière ludique et pédagogique. Ces cartes sont à la fois support de formation et de coaching, jeu des 7 familles et source d'inspiration quotidienne... *Valeur(s) ajoutée(s)*, c'est 52 valeurs universelles magnifiquement illustrées des enfants et enrichies de questions et pistes de réflexion à approfondir.

[Utilisation en formation] Ces cartes peuvent être utilisées de diverses manières : en tant que brise-glace, elles incitent à la prise de parole, à l'ouverture des relations sur un mode bienveillant. On peut aussi y avoir recours afin de sensibiliser aux valeurs de la structure ou en dynamique de groupe afin de définir les valeurs d'une équipe et clarifier les comportements attendus pour le groupe.

[J'aime/j'aime pas] J'ai testé cet outil en formation d'animateurs en centre de vacances, il s'est révélé particulièrement ludique et efficace : aborder la question de valeurs avec des jeunes peut être difficile tant par l'identification de valeurs en tant que telles mais aussi par la difficulté de les nommer... Avec ce jeu de cartes, ces difficultés ont été rapidement balayées et deux totems des valeurs liés au jeu de compétition et au jeu de coopération ont pu être créés... Je recommande donc cet outil, attrayant et multifonctionnel à tout formateur qui souhaite aborder la question des valeurs.

Florence Van de Steene

Jeu de cartes *Valeur(s) ajoutée(s)*, jeu conçu par Anna Edery, Marie Edery et Manuel de Sousa.



[Présentation] Comme le titre l'indique, Philippe Meirieu, professeur en sciences de l'éducation, remet en question l'apprentissage scolaire tel qu'il est vécu aujourd'hui à l'école et propose de remettre le plaisir d'apprendre au cœur de l'école, car pour lui, la motivation n'est pas la cause de l'échec scolaire mais bien la conséquence. Avec l'aide de ses invités, notamment Boris Cyrulnik, Marcel Gauchet, il propose des pistes de réflexion pour redonner le goût d'apprendre aux enfants, de leur donner envie de comprendre « comment marche le monde qui les entoure ».

[Utilisation en formation] Vous l'aurez compris ce livre n'est pas un outil concret applicable en formation, mais bien une réflexion autour de pourquoi et comment apprendre ? Comment redonner du plaisir aux jeunes afin qu'ils s'investissent dans leurs apprentissages. Il pourrait donc servir pour une réflexion globale en équipe pédagogique.

[J'aime/j'aime pas] J'apprécie ce livre qui remet du positif autour de l'acte d'apprendre, qui re-contextualise et ne trouve pas un coupable que ce soit le prof ou l'élève. Même si le constat de départ est un peu désolant, Meirieu arrive à donner un élan de positivisme, « ça donne envie » en quelques sortes. Un livre pour tous les fans de pédagogie !

Débora Ghislain

MEIRIEU Philippe, *Le plaisir d'apprendre*, éd. Autrement, collection « Manifeste », 2014, 19 €.



[Présentation] Aujourd'hui, un message de sensibilisation à l'accueil, à l'inclusion des personnes à besoins spécifiques est porté par différentes voix qu'elles soient issues du monde de la politique ou de l'éducation. Cet ouvrage décrit en détail et avec diverses illustrations les jeux collectifs qui développent de façon agréable les habiletés sociales d'enfants présentant des difficultés à interagir avec les autres. Il est construit autour de deux axes :

- atelier de pré-requis d'habiletés sociales qui propose de travailler sur l'écoute, les émotions, l'empathie entre autres
- atelier « jeux de récréation » qui permet l'apprentissage de notions telles que : être une équipe, faire ensemble pour n'en citer que deux d'entre elles.

[Utilisation en formation] Ce nouvel outil permet de réfléchir la communication avec les personnes éprouvant des difficultés à interagir et propose aux formateurs (mais aussi animateurs) des méthodes ludiques et faciles à mettre en place car nécessitant peu de moyens. Les activités proposées peuvent également être adaptées à des situations de formation traditionnelles. J'ai pu tester, voir, adapter quelques uns de ces exercices et ils se sont tous révélés porteur de sens et riches en apprentissage...

[J'aime/j'aime pas] J'aime manipuler ce guide agréable au toucher mais également à la vue car richement illustré et intelligemment structuré. J'apprécie la facilité de mise en place des activités proposées et les échanges qui peuvent en découler. Le seul point négatif de cet outil ? Son prix... 35 euros.

Florence Van de Steene

CASSÉ Agnès, GARIN Thierry, *S'amuser avec les habiletés sociales, Ateliers pour enfants TSA et autres TED*, ed. De Boeck, collection « Apprendre & réapprendre », 2014.

Cette fois, c'est moi !



Silvana Carlier (COALA)



Fatima (JEC, Jeunes et citoyens)

Et je suis devenu formateur !

Je suis devenue formatrice grâce à l'asbl COALA chez qui j'ai fait ma formation d'animatrice.

J'ai de suite eu l'envie d'aller plus loin en observant le travail de mes formateurs, je me suis dit que je voulais faire comme eux. Et à la fin de ma formation chez COALA j'ai demandé à Julien Vandeplass (coordinateur des formations BACV chez COALA) de faire partie de son équipe formations il m'a donc soutenue et envoyée chez Résonance pour la ForOne, me voilà maintenant formatrice depuis 1 an un vrai plaisir !

Après plus de 12 ans dans l'enseignement, j'avais besoin d'aller voir ce qui se passait ailleurs. J'avais l'impression d'avoir fait le tour du métier. Besoin de renflouer mes malles. Une petite étoile m'a envoyé un mail avec juste comme sujet « Si ça t'intéresse... » Cela m'a intéressée. J'ai franchi le pas et appelé l'asbl. C'est ma cinquième année et je fais encore plein de belles rencontres.

Mon grand moment

Fous rire en plein module à ne plus savoir parler.

Il faut vraiment choisir ? Septembre 2010 : ma première « Banque ». Demander à 24 élèves de tenir debout sur des chaises que l'on retire peu à peu pour finir sur un minimum ! Le stress, la boule au ventre ! C'était trop tôt, j'avais pas encore enlevé ma casquette de prof.

THE technique

Le brainstorming

J'adore notre « Répartissons-nous les tâches ». L'idée est de laisser les jeunes s'organiser autour d'une consigne leur demandant de relever, en collaboration, une vingtaine de défis, sur un temps imparti. On peut débriefer l'activité autour de n'importe quel objectif : les rôles en groupe ou en réunion, la commu, les stratégies de coopération, la gestion d'un projet... Ah oui ! J'adore aussi les mises en situation. C'est chaque fois un énorme moment !

I'm the best

L'envie d'aller plus loin, de s'investir.

Mon atout premier : je ne me prends pas au sérieux. Souriante et hyper à l'écoute des besoins des participants. Certains diront trop mais je ne suis pas d'accord.

Peut mieux faire

Avoir plus de confiance en moi.

Bah, alors « trop à l'écoute des participants ». Du coup mes dispositifs de départ ne sont jamais appliqués et après dur dur de trouver du temps pour formaliser ce qui a été fait. J'en ai encore de 2011 à encoder.

Ça c'est dit !

Oser réaliser, même s'il nous semble impossible.

Il n'y a pas de hasard (sourire...).