

zoom2.0

avril-mai-juin 2014

Réseau des formateurs de jeunesse

Outils média : quelles attentes face à l'e-learning

Génération média : Quand la tablette change l'ordre établi

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

#69
trimestre

Quand l'animateur devient formateur...



Sommaire

L'eau à la bouche

Ont collaboré à ce numéro

Vincent Buron, Martin Culot, Guillaume Lair Duée, Pascale Tielemans, Katia Czernich, Noémie Dembour, Guillaume Hannecart, Vinciane Hubrecht, Florence Van de Steene

Coordination

Florence Van de Steene

Illustrations

Muriel Rademaker

Maquette et mise en page

Média Animation

Photos

RÉSONANCE, Shutterstock, Flickr

Éditeur responsable

Vincent Buron, 43 rue de la Charité
1210 Bruxelles

Une réaction, un avis, une question...
à propos d'un article, d'un dossier?
zoom@resonanceasbl.be

Éditorial

Quelle responsabilité ! Quelle responsabilité ?

3

Un peu de sens

Ces comportements qui nous dérangent

4

Outils médias

Se préparer à la formation à distance

Quelles attentes avoir face à l'e-learning ?

6

Théma

Quand l'animateur devient formateur...

Après les stars du X,
la génération Y!

9

Faire grandir
un de nos membres...

10

Partenaire particulier cherche
partenaire particulière...

15



Organisation de jeunesse reconnue par la Communauté française, **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 : Animagique, Arc-en-Ciel, Coala, la Fédération nationale des Patros, Gîtes d'Étape, les Guides catholiques de Belgique, Gratte, Jeune et Citoyen, Jeunesse et Santé, les Stations de plein air, les Scouts, Vacances +, Action Ciné Médias Jeunes

RÉSONANCE Réseau Formation Jeunesse asbl
43 rue de la Charité • 1210 Bruxelles
T 02 230 26 06 • F 02 230 68 11
www.resonanceasbl.be
info@resonanceasbl.be

Génération Média

Quand la tablette change l'ordre établi...

17

Ressource et vous

19

Programme des formations Résonances 2014-2015

20



Quelle responsabilité ! ? ǝɹoɹ ǝɹoɹ ǝɹoɹ ǝɹoɹ

Comme j'aime les périodes électorales, leurs bilans de gouvernement évalués avec sérénité et objectivité, leurs débats, leurs combats, mais aussi leurs projets et promesses de projets. Une bonne occasion pour les partis politiques de lancer des idées, suivies ou non, mais qui ont le mérite d'exister, voire de faire rêver... Comme j'ai aimé ce début d'année!

Mais maintenant, il faut concrétiser ! Et à l'heure d'écrire ces lignes, les programmes de gouvernements sont en cours de réalisation. Quelle place la jeunesse occupe-t-elle dans ce contexte de restriction budgétaire ? Ca, c'est une autre question...

C'était pourtant prometteur, plusieurs débats ayant fleuri, concernant directement notre secteur. Nous sommes heureux de savoir que la jeunesse est au sein des préoccupations de nos femmes et hommes politiques. Mais est-ce toujours dans le sens souhaité ?

Prenons deux exemples : celui de la loi, votée par le parlement belge, permettant aux communes de sanctionner les jeunes dès 14 ans, les rendant responsables de leurs actes. Loi qui n'a pu vous échapper, sauf si vous avez vécu sur une île déserte durant l'année écoulée, sans téléphone ni internet. Un autre exemple est le débat, concernant l'euthanasie des mineurs. Sans vouloir ici me prononcer sur le fond du dossier, je tiens tout de même à retirer une notion intéressante, longuement débattue dans ce cadre : le discernement du mineur, du jeune.

A priori, on ne pourrait que se réjouir que les Jeunes soient considérés comme des citoyens à part entière. Cependant, il est regrettable que cette considération, responsabilisant les jeunes ne soit pas accompagnée par des mesures éducatives les y préparant. Quelle place pour développer les compétences de cette jeunesse face aux responsabilités auxquelles elle est soumise ?

En effet, les jeunes de moins de 20 ans sont, pour beaucoup, tous nés après les affaires qui ont secoué la Belgique en 1996. Affaires qui ont conduit la population à « aseptiser » l'entourage de cette jeunesse.

Dans une dynamique d'infantilisation, les adultes sont beaucoup plus attentifs, de manière générale, à ce que l'enfant ne se blesse pas, ne tombe pas de l'arbre, ne joue pas avec des bois, ne court pas dans la rue, à pied ou en vélo,... On va clôturer le terrain pour l'empêcher d'aller là où, peut-être, il pourrait se faire mal. Peut-être ! Mais dès lors, on va aussi l'empêcher de découvrir, d'essayer, de s'essayer...

De manière générale, plutôt que de responsabiliser les jeunes avec les dangers, en leur permettant quand même de découvrir, les adultes ont renforcé le cadre, ont rapproché les limites. Ces limites, évidemment nécessaires pour grandir et évoluer, ce n'est plus à prouver. Mais aujourd'hui, ce cadre s'est trop restreint, imposé aux jeunes, sans conditions.

Responsabiliser, n'est-ce pas donner le pouvoir aux jeunes de définir eux-mêmes ce cadre et ses limites, en leur donnant du sens. Or aujourd'hui, on se retrouve dans un processus qui rend responsable, sans pour autant responsabiliser.

Et nous, formateurs et accompagnateurs en contact direct avec cette jeunesse, quelle est notre place dans ce débat ? Quelles responsabilités portons-nous ?

Le rôle du formateur n'est-il pas de donner aux jeunes les codes pour comprendre le système, analyser ces enjeux et identifier les leviers qu'il peut activer pour le faire changer, évoluer.

Responsabiliser les jeunes, n'est-ce pas leur donner les codes et les clés de lecture et envisager, avec eux, les conséquences sur le système, de leurs actes et de leurs paroles... et leur laisser la liberté d'oser poser leurs actes, prendre la parole et ne pas leur reprendre.

C'est aussi accepter que le jeune sorte du cadre, ait l'impertinence d'en proposer un autre... et que ça marche. N'est-ce finalement pas ça notre job de formateur ?

Alors, bon travail et puis aussi bonne lecture !

Ces comportements qui nous dérangent...

Te voilà en formation... Face à toi, de nouveaux visages, d'autres individus dont les manières de se comporter, de penser et d'appréhender les choses et le monde diffèrent des tiennes. Parmi ces personnes, il en est bien l'une ou l'autre dont le comportement va susciter, chez toi, une certaine irritation...

Cependant, il n'y a pas qu'en formation que nous pouvons être confrontés à des comportements agaçants voir difficiles. On rencontre, dans tous les groupes, des personnes dont le comportement désagréable complique la vie des autres. Nous en avons tous fait, un jour ou l'autre, l'expérience.

Et parfois, parce que personne n'est parfait, nous avons été, nous aussi, celui qui agace ou irrite l'autre...

Ce que nos perceptions révèlent de nous

Suivant notre éducation, la société dans laquelle nous évoluons, nous avons construit un catalogue (presque aussi conséquent que celui des 3 Suisses) de comportements que nous jugeons inacceptables ou à tout le moins dérangeants... Juste pour le plaisir, en voici une énumération (non exhaustive): les gens avachis sur leurs chaises, ceux qui ne se déshabillent pas, qui ne disent rien ou au contraire posent mille questions, les « je m'en foutistes », les sangsues qui vous suivent jusqu'aux toilettes, les bavards, les contestataires, les retardataires (qui, en plus, osent faire la bise à tout le monde), les « à côté de la plaque », les « Monsieur je sais tout », les inertes, les addicts du portable,...

Lorsque nous allons voir un spectacle de magie, nous croyons avoir déjoué les trucs du magicien dès la première seconde. Bien souvent - pour ne pas dire toujours - nous nous trompons: notre perception du monde de la magie se révèle tronqué.

Pourquoi n'en serait-il pas de même au niveau des relations humaines et par conséquent des comportements? Les images que nous voyons sont-elles un reflet fidèle de la réalité extérieure?

Ne sont-elles déformées par notre jugement ou pire, le produit de notre imagination?

En tant que formateur, il est important de relativiser le regard que l'on pose sur les choses et redéfinir l'importance que l'on accorde à certains faits: si un participant garde son manteau tout au long de la journée, cela ne trahit pas nécessairement une envie tenace de s'éclipser dès que possible... Mais, tout simplement, une difficulté à maintenir une chaleur corporelle adéquate.

Restons prudent, il ne suffit pas de voir pour croire... D'autant plus que déformer la réalité nous amène à vivre des émotions que nous ne souhaitons pas (colère, impatience, stress, peur,...).

« Ce ne sont pas les choses ou les événements qui nous blessent, mais plutôt l'idée que nous nous en faisons » Marc-Aurèle

Mais au fait, un comportement, c'est quoi ?

On peut définir le comportement comme étant la manière d'agir, la façon de se conduire dans la vie. Il est ce que les autres observent chez un individu. Il peut être en excès ou en défaut: un comportement en excès se caractérise par

de l'agitation, de l'instabilité, de l'agressivité, du bruit, de l'hyperactivité; un comportement en défaut par de l'inertie, de l'inhibition, du silence, de l'absence de réactivité...

En formation, l'un et l'autre sont tout autant problématiques car ils sont révélateurs d'un malaise du participant.

Comment réagir ?

Suivant le type de comportement, la manière d'y réagir sera différente. Néanmoins, quelques grands principes peuvent déjà être mis en place:

→ **Agir de manière préventive en pensant sa formation:** on ne s'improvise pas formateur en gestion de conflits ou gestion du temps en deux coups de baguette magique... Le module de formation proposé a dû être pensé et mûri. C'est au cours de cette réflexion, de cette construction que le formateur se pose différentes questions et tâche d'y répondre de la manière la plus efficace possible. En effet, une formation bien pensée permettra d'éviter des conflits ainsi que les comportements « débordants ». Selon, l'école behavioriste, le comportement d'un individu s'inscrit dans le schéma « sti-

mulus-réponse». Tenons compte de cette conception et posons-nous les bonnes questions : est-ce que la manière dont j'ai construit ce module permet la participation de tous ? Comment vais-je créer un climat de confiance dans le groupe, ai-je prévu des activités le permettant ? La thématique abordée répond-elle aux préoccupations des participants, à leurs attentes ? La formation leur propose-t-elle des outils facilement transposables sur le terrain ? Le dispositif est-il adapté au niveau des participants ?...

- **Prendre la peine d'aller vers l'autre, dialoguer et faire preuve d'empathie :** en formation, au cours des moments informels, on peut entamer un dialogue avec la personne qui nous pose « problème ». Cette discussion permet, bien souvent, de changer notre perception des choses. Lorsqu'on a pu modifier ses idées, voire éliminer ses a priori, on peut davantage faire preuve d'empathie. À ce moment, il est plus facile d'être compréhensif et d'accepter certaines manifestations comportementales.
- **Prendre de la distance, laisser passer l'émotion qui nous submerge :** quand l'émotion prend le dessus, elle déforme et oriente notre pensée. Comment l'éviter ? Une émotion se reconnaît à ce qu'elle donne un caractère impératif à l'action : " Il faut absolument que je fasse ceci. " Dans ce cas, prenons de la distance et attendons le retour du rationnel avant d'agir. D'autant plus que l'attitude en question peut ne poser problème qu'à nous et non à l'ensemble du groupe.
- **Faire confiance au groupe :** un groupe a une vie propre et construit ses propres règles de fonctionnement. En tant que formateur, ayons foi en l'humain et comptons sur la capacité du groupe à réguler lui-même les participants qui lui paraissent poser des difficultés.
- **Changer de perception et creuser plus loin que l'attitude :** lorsque l'attitude d'une personne nous déplaît, nous avons tendance à ne voir que cela. En tant que formateur, il est nécessaire de modifier notre perception en prenant la peine de dissocier la personne de son comportement.
- **Définir un cadre et poser des limites :** en

début de formation, le formateur propose au groupe des règles de fonctionnement facilitatrices et prend le temps nécessaire afin de recueillir l'adhésion de chacun pour chacune des règles. Cependant, malgré ces précautions d'usage, il peut arriver que cela dérape malgré tout. Dès lors, il faudra réaffirmer ces règles et si besoin, poser des limites. Si une seule personne pose « problème », il faut éviter de se confronter à elle devant les autres. Privilégions l'entretien individuel au cours duquel seront traités les manquements graves aux règles de bon fonctionnement du groupe et formalisons ce tête-à-tête en contrat.

→ **Enclencher des mécanismes de défenses matures :**

- *l'humour* : utilisation des aspects amusants ou ironiques du problème pour minimiser les tensions provoquées par ce problème ;
- *l'introspection* : interrogation sur ses propres pensées, sentiments, motivations ou comportements. Cette attitude permet

de nous voir comme nous sommes perçus par l'autre, et, par conséquent, de comprendre mieux ses réactions à notre égard.

Plusieurs façons d'être au monde ...

En étant conscient de l'existence de différences dans la relation au monde, nous nous engageons sur le chemin de notre capacité à interagir avec les autres. Prendre le temps d'apprendre et de comprendre d'autres relations, d'autres comportements peut nous aider à surmonter les désaccords et les conflits qui peuvent surgir. Prenons le temps de poser des questions ouvertes sur la façon dont d'autres se sentent et voient le monde. Restons ouverts et à l'écoute sans porter de jugement. Cela ne signifie pas que nous devons être nécessairement en accord avec eux, mais cela nous aidera à comprendre et à respecter leur vision comme une collection de leurs expériences de vie.

Cela développera notre attitude CRACS, tout simplement ...

Posons-nous les bonnes questions.

Si, en tant que formateur, je suis en difficulté avec les comportements d'un participant, voici quelques questions que Robert Bramson, auteur du livre *Coping with Difficult People*, conseille de nous poser.

1. Quelque chose a-t-il déclenché ce comportement ?
2. Est-ce que le comportement de cette personne envers moi est typique de son comportement envers les autres ?
3. Est-ce que je n'accorde pas trop d'importance à ce comportement ?
4. Est-ce qu'une discussion honnête et franche dissipera le malaise ?

Si je peux répondre "oui" à une de ces questions, j'ai probablement trouvé une piste pour remédier à la situation.



Martin Culot

Média Animation

Se préparer à la formation à distance Quelles attentes avoir face à l'e-learning ?

Entreprendre une formation en e-learning, pourquoi pas ? Mais, est-ce bien fait pour vous ? L'e-learning est souvent perçu comme une alternative pédagogique à la formation « classique », d'une part parce qu'il se présente comme un processus d'apprentissage non-présentiel (à distance) et d'autre part parce qu'il suppose l'usage d'Internet et des supports numériques. Face aux spécificités de l'e-learning, voici quelques grands jalons prescriptifs face auxquels il vaut mieux ne pas prendre distance...

Qu'est-ce que l'e-learning ?

L'e-learning est un concept très vaste qui, de prime abord, pourrait être assimilé à un grand nombre d'usages du web : télécharger un syllabus, consulter une page web didactique, répondre à un quizz en ligne, partager un didacticiel sur un forum, s'inscrire sur une plateforme en ligne... Face à cette abondance de pratiques, il convient de fixer une première définition de l'e-learning : « Il s'agit de l'utilisation d'Internet pour accéder à des ressources pédagogiques, des enseignants, à d'autres apprenants, des supports et ceci durant un processus d'apprentissage, dans l'objectif d'acquérir des connaissances, des compétences et de l'expérience¹ ». La forme la plus connue d'e-learning est la plateforme en ligne. Celle-ci regroupe un ensemble de participants et un formateur sur un espace commun virtuel. Sur la plateforme, les participants vont télécharger des documents pédagogiques sur une thématique ainsi que des exercices (quizz, exercice de réalisation...). Le tout est chapeauté par le formateur qui corrige les exercices, répond aux questions, interagit sur le forum de discussions... C'est une sorte de maître de classe « 2.0 ».

Ce qu'il faut retenir de la définition de l'e-learning, c'est la dimension pédagogique qui doit se retrouver (voir dominer) dans le processus. Télécharger un syllabus ou un documentaire c'est bien beau mais si on ne le fait pas dans un cadre qui est globalement pédagogique, ce n'est pas la même chose ! Ainsi, consulter une page Wikipédia n'est pas forcément une activité d'e-learning, pas plus que télécharger le premier travail d'étudiant mis en ligne...

En effet, il ne faut jamais oublier que l'e-learning doit s'inscrire dans un processus d'apprentissage plus large qu'une simple lecture ou écriture isolée d'un matériau numérique.

L'e-learning doit être construit sur des bases pédagogiques : est-ce que le contenu est présenté avec pédagogie ? Quelles sont les compétences en jeu (savoir, savoir-faire...) ? Quelles ressources offre le support e-learning pour s'exercer, se corriger et prolonger la matière ? Comment évaluer les compétences supposées acquises ? Toutes ces questions doivent absolument trouver réponse dans un parcours pédagogique intégré (progressif et rythmé) faute de quoi parler d'e-learning est abusif.

Apprentissage par le numérique

Certaines caractéristiques propres à l'e-learning peuvent être utilisées à des fins pédagogiques de manière complémentaires à celles décrites plus haut. Ainsi, on retrouve 3 critères propres qui vont s'ajouter à la nécessité de base pédagogique du dispositif : la facilité d'accès à l'information, la communauté virtuelle et l'asynchronicité (chacun agit à son rythme). La facilité de l'information renvoie à l'ensemble des possibilités du numérique : foisonnement des sources, lien hypertexte, etc. La communauté virtuelle, elle, permet davantage : la naissance d'une pensée collective et l'émergence de contenu ou des compétences dans un espace collectif. Enfin, la nature asynchrone de l'e-learning permet aux participants d'agir à leur rythme. Cela permet une bonne intégration du savoir par les participants puisque ceux-ci ont la sensation de contrôle sur la matière et les compétences à acquérir.

Le risque de l'e-learning, parce qu'on est sur Internet, est que l'apprenant se laisse distraire par Internet et ses nombreuses sources parasites au cadre formatif.

Face à ces spécificités du fonctionnement de l'e-learning, on constate que différentes compétences de l'utilisateur sont mises à l'épreuve : accès aux matériels informatiques, autodiscipline et motivation individuelle, etc. Ces compétences nécessaires assurent l'utilisation d'autres compétences qui ont également une visée pédagogique : l'organisation du travail, la capacité de

1. F., FENOUILLET, M., DÉRO, Le « e-learning » est-il efficace ? Une analyse de la littérature anglo-saxonne, en ligne : http://moise.dero.free.fr/cv/IMG/pdf/FENOUILLET_DERO_v_longue.pdf

navigation, d'organisation numérique, le recul critique sur les documents échangés. Bref, il faut maîtriser ces différents aspects avant d'entamer un parcours d'apprentissage en ligne.

L'e-learning est-il efficace ? Si oui, pour quel public ?

Répondre à ces questions n'est pas évident, tout simplement parce que quand on pense à une pédagogie efficace, on prend en référence la pédagogie sur un mode face à face : formateur-animateur, prof-élève... Et comme précisé auparavant, l'e-learning possède des caractéristiques qui l'éloignent d'un mode d'enseignement présentiel...

Cependant, selon certaines études, il ressort que l'e-learning enregistre un nombre d'abandons plus élevé que l'enseignement traditionnel. Un constat qui renvoie à cette compétence absolument nécessaire de l'apprenant à savoir : s'organiser et se discipliner pour assurer sa « part du contrat » (réalisation d'exercice dans les temps, recherche documentaire, etc,...).

Aussi, il existe des contenus pédagogiques plus adaptés que d'autres à l'e-learning. Il est certainement plus pertinent de suivre une formation Excel ou Access en ligne, qu'un cours de sciences humaines, par exemple. Tout simplement parce qu'apriori le dispositif informatique se prête mieux à l'apprentissage des compétences liées aux contenus numériques plutôt qu'aux objets liés aux sciences humaines. Et pour cause, s'exercer aux compétences en informatique fait davantage sens sur une plateforme e-learning car cela renvoie à l'apprentissage d'un code, de pratiques beaucoup plus techniques que la matière des sciences humaines (qui se prête davantage au débat et qui donc, demande plus d'interactions). Il est donc crucial, quand on se lance dans une formation e-learning, d'être au clair avec les compétences que l'on souhaite atteindre, d'avoir évalué la pertinence du choix de l'e-learning comme moyen d'apprentissage et surtout de se demander si l'e-learning est une méthode pédagogique qui nous convient.



4 Grandes questions avant d'entreprendre une expérience d'e-learning

1. Quel(s) dispositif(s) pédagogiques la formation e-learning suppose-t-elle ?
2. Quelles compétences est-ce que je souhaite développer à travers un parcours e-learning ?
3. Est-ce que le choix de l'e-learning pour acquérir les compétences que je vise est pertinent ?
4. Est-ce que l'e-learning est un mode d'apprentissage adapté à ma personnalité, mon mode d'apprentissage ?

Compétences requises avant d'entreprendre l'e-learning

Rigueur et discipline : gérer son temps, ne pas se laisser distraire par Internet...

Savoir se passer d'un mode de transmission présentiel.

Posséder les bons outils technologiques et être à l'aise dans leur usage.

Compétences développées durant l'e-learning

Favoriser les canaux numériques : liens hypertextes, recherche et de documents en ligne, quiz en ligne...

Possibilité de prendre distance pour faire mûrir certains contenus, répéter certains exercices...

Développement d'une certaine forme de communication au sein d'une communauté e-learning.

Quelques adresses pratiques pour approfondir la notion d'e-learning

a. www.e-learning-infos.com/

b. www.elearning-actu.org/

Quand l'animateur devient formateur...

Les jeunes possèdent leurs propres codes, appréhendent le monde d'une certaine manière, monde dans lequel ils s'intègrent et vivent tout simplement... Parmi ces jeunes, certains sont animateurs et, parmi ceux-ci, quelques-uns deviendront formateurs. Chaque organisation ou association espère les voir arriver nombreux avec, dans leur bagage, l'énergie du débutant, le regard brillant et novateur du jeune premier, prêt à assurer la relève des vieux « dinosaures »...

Mais qui sont-ils ces jeunes, emplis d'audace et d'énergie ? Quels sont leurs besoins ? Sont-ils tous motivés par les mêmes facteurs ? D'où leur vient cette motivation ? Comment faire pour les intégrer au mieux dans nos équipes déjà en place ?

Autant de questions méritent que l'on s'y attarde, c'est ce que nous vous invitons à faire au sein de ce thème...





Déshabillons-la pour mieux la comprendre...

Après les stars du X, la génération Y!

Certains ont eu 20 ans en 14, d'autres en l'an 2001. Ceux qui nous occupent ici ont 20 ans aujourd'hui. Ils ont fait leur BACV et continuent à animer dans les plaines, dans leur mouvement ou leur association. Qui sont-ils ? Comment fonctionnent-ils ? Quelques pistes pour mieux les comprendre.

Les jeunes, dits de la « génération Y », sont nés entre 1980 et 1995. Plusieurs hypothèses sont émises quant à l'origine de ce nom :

- La génération Y vient après la génération X (personnes nées entre 1961 et 1979) ;
- Le Y viendrait du « Y » tracé par le fil de leur MP3 sur leur poitrine ;
- La lettre Y se prononce « why » en anglais et « pourquoi » est la question favorite de ces jeunes.

Loin de nous, l'idée de les stigmatiser ou de les enfermer dans une case. Aucun jeune ou moins jeune ne se résume à l'inventaire de quelques clichés de comportement ou d'attitudes. Il s'agit ici de dresser leur portrait afin d'entrevoir leur carte du monde. Evidemment, d'autres générations ont précédé les jeunes Y et une nouvelle génération lui a déjà succédé.

Carte d'identité

Environnement ?

Pour un jeune Y, il est normal de se déplacer un peu partout dans le monde. Interculturels et sensibles, ils montrent un grand intérêt pour une bonne ambiance de travail. Ils recherchent une expérience de vie leur apportant du plaisir.

Comportement ?

- Cette e-génération veut un accès facile, immédiat et illimité à l'information. Ce n'est plus nécessaire de tout stocker puisque tout peut se (re)trouver sur Internet. Garder des traces ne leur semble pas pertinent. Ayant grandi avec les technologies de l'information, ils les utilisent avec bien plus de facilité que les générations précédentes.
- Cette génération questionne l'autorité. Ils préfèrent une autorité de compétences et d'expertises plutôt que d'ancienneté. Pour eux, la valeur n'attend plus le nombre des années.

- Ils préfèrent des tâches choisies plutôt qu'assignées et aiment choisir avec qui ils travaillent.

Compétences ?

- A plusieurs, on est plus fort !

Ils préfèrent travailler en équipe et sont familiers du « réseau »... L'important n'est pas de travailler « pour » mais de travailler « avec ». Les jeunes Y veulent maîtriser leur choix. Ils refusent toute forme d'attachement inconditionnel. S'ils s'engagent, c'est pour atteindre leurs objectifs personnels. Ce qui ne les empêche pas de créer une forte alliance avec ceux qu'ils estimeront faire partie de leur « tribu ». Souvent perçus comme très individualistes, ils ont un grand besoin d'indépendance et paradoxalement un aussi grand besoin d'appartenance. Par ailleurs, ils n'aiment pas recevoir des ordres.

Avides de reconnaissance, ils ont besoin de feedback, tant positif que négatif, mais sur un mode de partage, d'échange et de dialogue.

- Le changement et la diversité ? Une nécessité...

Multitâches, adaptables et créatifs sont leurs principales qualités... Le changement fait partie intégrante de leur quotidien et, si l'ennui les guette, ils n'hésitent pas à zapper. La diversité est pour eux valorisante.

Souvent perçus comme exigeants, impatientes et ambitieux, ils ont soif de développement personnel. Ils veulent devenir quelqu'un tout en trouvant un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Bien souvent, ils brûlent les étapes et oublient que certaines compétences, notamment de leadership, s'acquièrent avec l'expérience.

La recherche de sens est omniprésente dans leurs actions : « pourquoi me demandes-tu cela ? ». Si la réponse ne lui apporte pas un éclairage suffisant, le jeune Y rechignera à l'accomplir.

Pour un travail efficace

- Favoriser le travail collaboratif à travers le web.
- Les laisser apporter librement leurs idées, sans contrainte horaire, lieu.
- Proposer des tâches qui font appel au réseau.
- Déléguer et faire confiance.
- Valoriser.
- Mettre en place des projets transversaux.
- Maintenir un dialogue constant et honnête.

Leurs attentes ?

- Par rapport, à leurs coordinateurs, leurs attentes sont essentiellement centrées sur leur besoin de soutien et de partage, que ce soit sous forme de coaching, de tutorat ou de conseil en matière de formation. Ils ne renient pas l'autorité ou les « anciens ». Ils seront légitimes à leurs yeux s'ils leur offrent un environnement structuré et s'ils leur donnent des objectifs clairs et ambitieux, tout en leur laissant autonomie et travail en équipe.
- Par rapport à l'organisation qui les accueille, les Y souhaitent des valeurs fortes et claires. Une bonne ambiance est également une de leurs attentes prioritaires.
- Par rapport à l'environnement dans lequel ils évoluent, ils attendent que la structure s'adapte au monde dans lequel ils vivent. Participer à une réunion, via Skype par exemple, ne leur pose aucun problème. Ils veulent un accès facile et immédiat à l'information via des réseaux reliés entre eux : Internet, réseaux sociaux, messageries instantanées...

Pour conclure, ils ont besoin d'autonomie et d'encadrement. Ils veulent faire partie du processus et y trouver du sens. Ils n'aiment pas la routine et aiment se sentir utiles. La qualité de la relation est, pour eux, essentielle. Ils sont culotés, proactifs et connectés.

Prêt à les engager ?

Pour aller plus loin : Rémi RENOULEAU - A quoi reconnaît-on la génération Y ? Sur www.3hcoaching.com

Guillaume Lair-Duée, Florence Van de Steene

Faire grandir un de nos membres... pour le voir s'épanouir !

Mise en bouche... 3 témoignages...

« Pourrais-tu me dire les motivations qui te poussent, ou qui te donnent envie de devenir formateur ? »

Nicolas Frank

« Monsieur, je dois aller aux toilettes. Monsieur, j'ai soif. Madame, pourquoi le soleil il est tout jaune ? Madame, y'a Julie qui m'a dit un méchant mot ! Etc, etc... »

Ces mots-là, en tant qu'animateur, on les a déjà entendus un million de fois. Que ce soit lors de vacances en plaine ou au cours d'une après-midi devoirs. A cela quelles réponses ? Doit-on leur répondre de manière rapide, non réfléchi de manière à se libérer le plus rapidement possible de leurs questions ? Ou bien prendre patience et leur donner une réponse sensée, réfléchi et « éducative », qui leur permettra d'avancer eux-mêmes dans la réflexion ? Car avant tout, nous sommes animateurs et donc éducateurs !

Et oui, nous nous le cachons trop souvent ! Les animateurs ne sont pas seulement là pour divertir les enfants ou servir de « nounous », en tant que surveillant de garderie ou de cours de récréation. S'occuper des enfants, les divertir font bien entendu partie de leur profil de fonction mais derrière ces activités de divertissement se cachent une réflexion pédagogique et la mise en place de méthodes qui vont permettre à tous ces petits « monstres » d'évoluer et de grandir.

Le rôle d'animateur est passionnant, beau et plein d'aventures qui vous toucheront le cœur. C'est aussi un exercice compliqué, qui demande beaucoup de réflexions sur le pourquoi et le comment du métier. D'où l'importance de la formation au BACV. Une formation en 4 étapes

qui a pour but d'apprendre les bases de l'animation mais aussi de développer, en chaque personne, sa façon propre de concevoir l'animation et croyez-moi, beaucoup passent à côté de cela ! En effet, j'ai pu voir, lors de ma formation pratique, une asbl d'animation qui engageait des animateurs avec ou sans brevet. Mais qui sont exactement tous ces gens sans brevet ? Sont-ils aptes à animer ? Sur quels critères se base-t-on pour les engager ? Être poli et courtois, voilà les bases et je les trouve bien maigres. L'animation va bien au-dessus d'un simple sourire. Pour moi, le brevet et évidemment cette formation sont des bases très importantes et je n'hésiterais pas une seule seconde à devenir formateur pour transmettre mes connaissances et former de futures « recrues ». Formateur porte bien son nom : former des personnes afin qu'elles possèdent les connaissances et les compétences permettant d'exercer un métier.

J'aimerais faire passer cet art qu'est l'animation : l'art de participer à l'éducation, d'être responsable, l'art de jouer la comédie, le théâtre, ... Toutes ces choses s'apprennent. L'animation est un réel métier et les formateurs sont là pour en transmettre la philosophie.

Florence Loubris, chef responsable de la section baladin de Ciney.

Être animateur de nos jours devient un phénomène fréquent. D'ailleurs, il n'est pas rare de voir dans la rue des jeunes de 18 ans encadrer un groupe d'enfants ou d'ados, qu'il s'agisse d'un mouvement de jeunesse ou autre. Il arrive aussi qu'un animateur se questionne quant à son futur dans l'animation : dois-je simplement continuer à animer ou dois-je parfaire mon cursus ?

Pour ma part, en tant qu'ancienne animée et

en tant qu'animatrice actuellement, je me questionne sur l'éventualité de devenir formatrice. Mon opinion commence à se concrétiser en tendant vers un « Oui, je veux devenir formatrice ».

Pourquoi ?

Parce que j'ai déjà vécu (comme tout animateur) situation similaire à l'âge de 16 ans : on n'est plus animé et on nous propose de passer au stade supérieur, à savoir devenir animateur. Dans mon cas, étant animatrice baladins et ayant suivi ma formation d'animateur, je suis de plus en plus tentée de former de jeunes animateurs/trices.

Ce qui se passe dans les mouvements de jeunesse est difficilement perceptible par quelqu'un qui n'en fait pas partie ou n'en a jamais fait partie. Quand c'est le cas, par contre, on réalise que les activités vécues lors des réunions ou des camps, les moments de convivialité, les gestes d'entraide... sont des moments privilégiés qui restent gravés. Par conséquent, pouvoir faire vivre à mon tour ce qu'on m'a présenté et appris dans des moments uniques, privilégiés est une des motivations qui me poussent à former des animateurs. Permettre à des jeunes de prendre des responsabilités, leur faire découvrir un nouveau monde, voilà un beau défi !

C'est une chose qui me tient à cœur : offrir, donner gratuitement, consacrer du temps pour le bonheur et la joie de vivre des plus jeunes. Et ce, en formant au mieux des animateurs qui réappliqueraient, à leur tour, ce que notre équipe de formateurs aurait pu leur apprendre.

Anthony Jacques, participant ForONE 2014

Pendant ma formation d'animateur, je me montrais déjà intéressé par le rôle de formateur. Il

faut dire que j'ai toujours été fasciné par la transmission, dans un premier temps, et par l'échange dans un second temps. En découvrant l'animation, j'ai découvert une passion qui a vite commencé à me prendre du temps, mais j'y ai trouvé un réel plaisir. Cette découverte a orienté certains choix, notamment celui de devenir instituteur primaire et le rôle de formateur me semblait très riche et intéressant par rapport à mes études. Ce rôle me permet de toucher un autre public, dans un autre contexte, de découvrir d'autres façons de concevoir une formation que les façons typiquement scolaires. C'est enrichissant en tant que futur enseignant mais aussi sur le plan personnel... Il y a aussi cet esprit de groupe qu'on a du mal à lâcher lorsqu'on y goûte. En formation on est tout à fait différent, on fait de nouvelles rencontres, on partage nos expériences, on se crée de nouveaux souvenirs, on grandit en tant que personne en très peu de temps parce qu'on est dans un milieu totalement différent de notre quotidien."

Qu'est-ce qui pousse ce jeune animateur (Y) à devenir formateur, alors qu'il donne déjà de son temps libre pour les animations? Impulsion intérieure ou extérieure... Ou savant mélange des deux ?

Certains parlent d'un complot qui vise à droguer le goûter des animateurs dans le but de les rendre dépendants et de les transformer en formateurs, un peu un équivalent du GHB mais pour formateur...

A travers différents témoignages, rencontres, échanges et expériences, glanés et rassemblés d'année en année, nous pouvons identifier quelques axes canalisateurs de motivation à la transformation d'un animateur en formateur, à savoir :

- La logique de progression dans son investissement
- Le partage d'expérience
- La progression personnelle ou "confrontation" avec son parcours hors organisation (scolaire, privé,...)

A travers les différents modèles pédagogiques mis en pratique dans nos organisations, les animés et les animateurs ont été sensibilisés à l'importance d'être acteurs et de prendre en

charge des projets, des animations, des responsabilités,... Pour réussir cet apprentissage, ils ont été accompagnés, suivis, formés,... par des personnes qui le faisaient par plaisir et de manière désintéressée !!

Cet investissement, ce temps qu'on leur a consacré, ils vont vouloir le rendre... Les voilà donc en pleine réflexion pour devenir formateur...

→ Progresser dans son investissement

La génération actuelle d'animateurs est en demande d'évolution, de progression et de changement. Les laisser se cantonner dans un rôle aura pour conséquence de les lasser et ils partiront. C'est donc tout naturellement qu'ils voudront bouger et vivre de nouvelles expériences. Souvent, ils ont connaissance, à ce stade d'investissement dans une organisation, de deux rôles : la coordination d'une équipe d'animateurs ou la formation. Selon le caractère de chacun, le temps disponible, leur besoin de reconnaissance, les voilà en chemin pour devenir formateurs.

→ Progression perso ou "confrontation" avec son parcours hors organisation (scolaire, privé,...)

Les méthodes de formation des Organisations ou associations de Jeunesse sont très riches. Après un passage en formation, beaucoup d'animateurs vont questionner leurs pratiques et découvrir de nouvelles approches sociétales et pédagogiques. Entre participation active et remise en question, c'est tout naturellement qu'ils vont essayer de comprendre le processus qui a été mis en place, afin de pouvoir le pratiquer pour eux - mêmes mais aussi pour l'utiliser dans d'autres lieux d'apprentissage, ou du moins les confronter avec d'autres méthodes d'apprentissage qu'on lui a apprises, à l'école par exemple.

→ Partager son expérience

Après avoir accumulé de nombreuses heures d'animation, vécu des situations de réussite ou de difficulté ... Après avoir évalué et remis en question les animations et programmes qu'ils proposent aux enfants... Après avoir été en formation, partagé avec d'autres, discuté avec leurs coordinateurs, les autres animateurs, leurs amis,... Après avoir lu de nombreux ouvrages sur l'animation, que cela soit à travers

nos revues, nos sites... Après avoir cherché, entendu... Il vient un moment où les animateurs se disent : « je pourrais, moi aussi, la partager cette expérience, et pourquoi pas devenir formateur ? »

Ces différentes motivations personnelles, font écho chez chacun d'entre nous. Nous les avons entendues ou même ressenties. En effet, c'est ce genre de motivation qui pousse l'animateur à vouloir devenir formateur et tant mieux ... Mais elles peuvent aussi en cacher d'autres. Il appartient donc au coordinateur de formation ou à la personne en charge du "recrutement" des formateurs de s'assurer, lors d'un entretien, qu'il s'agit d'un choix réfléchi et pas juste d'une suite logique "creuse". En effet, même s'il est accompagné au cours de son parcours de formation, être formateur dans nos organisations implique certaines responsabilités et constitue un poste "clé". Il est donc important de s'assurer que l'animateur a bien compris les enjeux et implications de son futur investissement, qu'il est bien dans une démarche « saine ». En effet, quel genre de formateur serait l'animateur qui ne rechercherait qu'un nouveau lieu pour être une star, pour alimenter son égo surdimensionné, par besoin de montrer qu'il gagne du "galon" ?

Alors ? Prêt pour un premier rendez-vous de qualité, vers une longue vie commune ?





Est-ce un atout d'être éducateur, instituteur ou prof pour être formateur ?

Avoir l'expérience d'être face à un groupe pour transmettre un contenu quel qu'il soit est une expérience qui peut servir le formateur. Mais attention... Ne nous leurrions pas ! Le cadre dans lequel s'exercent ces différentes fonctions est très différent.

La pédagogie traditionnelle s'inscrit dans une logique d'enseignement alors que les méthodes actives, celles des organisations et associations de jeunesse, dans le cadre de la philosophie de l'Éducation Permanente) visent l'apprentissage. Le tableau ci-dessous rend compte des différences fondamentales entre les deux conceptions.

Logique pédagogique	Centré sur l'enseignement	Centré sur l'apprentissage
Préoccupation du professeur	Quelles sont les connaissances que je devrais transmettre ? Quelle vision, quel message ? Comment vais-je organiser ces connaissances ? Comment vais-je leur communiquer ma vision et leur faire comprendre mon message ?	Quels sont les besoins de formation et d'apprentissage de mes étudiants ? Quelles compétences souhaitent-ils acquérir pour satisfaire leurs besoins ?
Rôle du formateur	Expert de contenu. Transmetteur de connaissances.	Accompagnateur dans le développement des compétences.
Ressources exploitées	Le professeur et ses connaissances. La documentation sur l'objet d'étude. Le milieu comme exemple.	Le milieu comme problème Le milieu comme source de connaissances.
Stratégies pédagogiques	Comment vais-je leur transmettre les connaissances que je possède et que j'ai construites ? Quelle sera la logique de présentation et de développement progressif de ma matière ?	Comment les étudiants vont-ils apprendre ? Que vont-ils faire pour apprendre ? Que puis-je faire pour qu'ils dépassent les apprentissages de premier niveau ? Comment les amener à tirer un enseignement sur l'apprentissage du monde qu'ils feront ?

Tableau proposé par l'Institut national de santé public du Québec, 2011, p. 17 basé sur les travaux de Henry (2001).

Bien que les conceptions soient variées en la matière, la majorité des spécialistes actuels sont d'accord sur le fait que l'apprentissage doit développer la capacité d'agir de façon adéquate par rapport à une situation. Dès lors, l'apprentissage n'est plus quelque chose d'abstrait, mais est orienté vers l'action dans une situation concrète. Ce changement de paradigme marque la différence essentielle entre la pédagogie traditionnelle et la pédagogie active.

Article 3 – Meetic, Zoosk, Be2Be,... Où le trouver ?

Nous sommes continuellement à la recherche de nouveaux formateurs. Pour répondre à ce besoin, chaque organisation a identifié différents lieux où elle peut découvrir de futurs formateurs. Le terrain de l'animation reste, à ce jour, le meilleur terrain dans lequel prennent vie, se développent et arrivent à maturité les animateurs de nos organisations. Se posent dès lors les questions suivantes : on leur propose à tous, on les choisit nous-même ou on pose des critères ? Débat en perpétuel mouvement, où chaque O.J. a trouvé une réponse qui lui convenait ...

Et concrètement, qu'attend-t-on d'un formateur ?

Quand on interroge les Organisations de Jeunesse sur ce qu'elles attendent principalement de leurs formateurs, une constante revient : qu'ils soient disponibles et impliqués dans l'ensemble du processus de formation. Cela signifie une présence active à la vie de groupe et à l'ensemble de la session de formation, mais aussi aux réunions de préparation et d'évaluation. Ensuite, ce sont les particularités des organisations qui font la différence. Pour certains, le plus important, c'est que les formateurs soient les garants des valeurs défendues par l'organisation, d'autres insistent sur la nécessaire expérience de terrain, ou encore sur le rôle d'accompagnateur, en dehors même de la formation proprement dite.

Le formateur doit donc se poser la question de l'adhésion aux valeurs de l'organisation dont il fait partie avant de se lancer dans la grande aventure. Ces valeurs semblent-elles justes ? Le projet est-il en adéquation avec ses aspirations ? Comment appliquer ces valeurs en formation avec les participants ? Des questions qui semblent aller de soi, mais qui, si on y regarde de plus près, donnent du sens aux actions...

Des documents de référence pour guider le jeune (ou moins jeune) formateur ?

Cela n'est pas toujours clair. Les informations sont parfois distillées dans plusieurs documents et les contenus qu'on y trouve sont de natures

différentes. Cela peut aller de la méthodologie globale de formation à la relation que le formateur entretient avec le participant en passant par son attitude par rapport au savoir, sa manière de se préparer. Le tout avec différents degrés de précision : certains textes présentent davantage la finalité, les objectifs à atteindre, en laissant le formateur relativement libre pour les atteindre ; d'autres proposent des dispositifs didactiques qui vont jusqu'à la structure-type d'une séquence ou incitent à l'utilisation de certains supports pour les participants, donnent des indications sur le style de vie durant la formation, depuis « l'esprit de travail sérieux et d'enthousiasme pour la tâche entreprise » jusqu'à la proposition d'un horaire de journée-type et de pratiques de la vie communautaire. Idéalement, c'est l'organisation qui accompagne le formateur dans sa démarche et l'oriente pour qu'il puisse assumer au mieux ses fonctions pédagogiques de formateur. Néanmoins, le formateur est invité à se poser quelques questions essentielles.

Né pour être formateur ?

Le plus souvent, c'est « sur le tas » que l'on devient formateur en O.J., alors qu'on est à peine sorti soi-même de sa propre formation et qu'on n'a, a priori, aucun bagage didactique (à moins qu'on ne suive des études dans ce domaine). Dès lors, le formateur aura naturellement tendance à reproduire ce qu'il a lui-même vécu, pas seulement en Organisation de Jeunesse, mais aussi dans son cursus scolaire, le tout étant relié à sa propre représentation mentale du rôle de formateur (elle-même, influencée par celle de la société, qui transmet son savoir et son expérience). Une fois la tendance identifiée, il s'agira pour le formateur de développer sa capacité d'adaptation en fonction des différents modules, du contexte et de son organisation, voire de son co-formateur.

Quand on demande aux Organisations de Jeunesse comment elles préparent leurs formateurs à assumer leur rôle, c'est la formation qui est généralement mise en avant. Le « hic », c'est qu'elle n'est pas obligatoire partout, même si elle est vivement

conseillée. C'est aussi la co-formation avec des pairs expérimentés qui permet de transmettre une certaine conception du rôle du formateur en Organisations de Jeunesse. Cependant, sommes-nous sûrs que ces formateurs expérimentés sont eux-mêmes au clair avec leurs missions ?

Si, pour certains, il est essentiel que le formateur maîtrise les contenus, de manière à se sentir à l'aise dans son module (quitte à ce que le formateur se spécialise dans certains modules) ; d'autres insistent davantage sur la prévalence de la pratique concrète sur la théorie ou sur la capacité à donner tous les modules (formateurs généralistes). Quoi qu'il en soit, ce qui compte par-dessus tout, c'est d'être conscient de ses pratiques, de les réinterroger pour les faire évoluer afin que notre action ne reste pas lettre morte : l'acte pédagogique ne doit pas être une fin en soi, mais un moyen permettant au jeune de se développer, de s'intégrer et de participer activement à la vie de la société de façon responsable.





Quelles compétences pour le jeune formateur ?

Le métier de formateur ne se limite pas à donner des modules de formation. Un formateur c'est quoi ? Une boule à facettes, où chaque face symbolise une des nombreuses aptitudes, compétences, connaissances qu'il possède.

Pour identifier les différentes compétences mobilisées par les formateurs, le schéma ci-dessus se propose de les organiser en sept axes.

Il est très rare de trouver un animateur qui ait déjà toutes ces compétences. Lors de notre recherche doit-on en prioriser une ? Ou le prend-on tel qu'il est et on le forme afin qu'il acquière les outils pour devenir un formateur ?

Si on devait inventer des lunettes pour détecter des formateurs en puissance parmi nos animateurs, il faudrait qu'elles puissent identifier les personnes qui ont compris ce qu'est l'évaluation, la remise en question (de soi, de ses projets, de son groupe,...) et acceptant d'avoir encore beaucoup à apprendre et surtout l'envie d'apprendre...

L'évaluation fait partie intégrante de nos méthodes, un nouveau formateur devra continuellement s'auto-évaluer, se faire évaluer, co-évaluer ou évaluer. Que cela soit sur sa manière de former, les modules de formations mis en place, la co-formation, le processus de formation, les participants, la progression... Ce processus d'évaluation continue a montré toute sa pertinence et son importance dans nos processus de formation. C'est en évaluant qu'on évolue, si on n'évolue pas, on "stagne" ... Veut-on d'un formateur qui stagne ?

La réflexion et le réinvestissement de ce qui est découvert en formation constitue l'une des autres compétences du jeune formateur. Tout au long de son processus de formation, il sera amené à se questionner, à se confronter à d'autres regards, d'autres méthodes... Il testera, s'essayera de nouvelles expériences. Il vivra donc un processus qui lui demandera de remettre en question ses pratiques ou représentations de l'animation.

Le jeune formateur qui arrive en « Monsieur je sais tout et je n'ai plus rien à apprendre », ne fera que se prendre un mur. En effet, avoir

face à soi, un formateur, qui passe son temps à parler de lui et de sa vérité, risque de bien vite lasser et démotiver le participant.

Débora, ancienne formatrice chez les Guides, témoigne : « Je suis allée seule à une formation de temps d'unité et là, ce fut le choc, je n'étais pas préparée à rencontrer une équipe qui avait, il faut l'avouer, beaucoup plus de bouteille que moi et qui a démonté en deux temps trois mouvements les "belles théories" que j'apportais. Cette expérience m'a beaucoup apporté car elle m'a permis de relativiser la soi-disant bonne parole, de savoir l'adapter à chaque réalité de participants, de savoir prendre du recul par rapport à ce qui est à "transmettre", de savoir expliquer en quoi est-ce bien fondé ».

L'envie de progresser et d'évoluer constitue également un prérequis. Être formateur c'est aussi se former, découvrir continuellement de nouvelles approches, de nouvelles expériences par le biais des participants et de la formation... Ne reste donc plus qu'à chasser vos lunettes détectrices...



Partenaire particulier cherche partenaire particulière...

Si on souhaite que le nouveau formateur se sente bien dans son nouveau rôle et qu'il reste un partenaire privilégié de l'organisation, son accueil et son intégration au sein de l'équipe requièrent une nécessaire organisation ainsi qu'un accompagnement dans son nouveau statut.

Des outils pour l'organisation et l'équipe de formateurs

→ Travailler sur les représentations

Quand une équipe accueille un nouveau formateur, elle peut travailler avec lui (elle) sur ses représentations et faire le point sur ce qu'il connaît du mouvement. En effet, lorsque le jeune formateur a été animé et animateur dans le mouvement, il s'en est construit une certaine image. Parfois, celle-ci peut être erronée ou à tout le moins tronquée. Pour (dé) construire celle-ci, tu peux lui demander :

- de représenter l'O.J. à l'aide d'un dessin, d'une fresque, d'un photo-montage, d'un photolangage

- d'en faire une présentation orale

et ce à l'aide des questions suivantes : Quelle est l'histoire du mouvement ? Que propose-t-on ? Pour quel public ? Avec qui ? Avec quels moyens ? Quels sont les points de vigilance ?

→ Choisir un tuteur pour l'accompagner :

le choix du tuteur se fera plutôt sur base de critères humains (compétences interpersonnelles, capacités de communication, connaissance des besoins des jeunes formateurs en matière d'apprentissage, capacités à se remettre en question...) plutôt que sur base de critères d'ancienneté ou de hiérarchie. Il est un compagnon à l'insertion. Il aide le jeune formateur à cerner les problèmes qu'il rencontre dans sa pratique, le met en relation avec des ressources et des connaissances adaptées aux

difficultés éprouvées et l'aide à faire le point sur sa démarche et sa progression.

Débora témoigne : « Il est clair que c'est important d'être accompagné et de se sentir soutenue quand on devient formatrice, car même si on est dans l'animation depuis toujours, on ne s'improvise pas formatrice et ça ne "s'apprend" pas d'un coup de baguette magique. »

→ **Prévoir des entretiens réguliers** afin de mesurer les difficultés rencontrées mais aussi et surtout les satisfactions. Il est important de préparer cet entretien. Bien souvent, cela se fait de manière informelle, au détour d'un couloir, en fin de journée, ... et l'on passe à côté des choses essentielles, l'échange reste superficiel. Il faudra donc convenir d'un lieu, d'un moment et des questions (Quelles sont les activités que tu as déjà réalisées ? En quoi t'ont-elles apporté satisfaction ? Où as-tu rencontré des difficultés ? Quelles sont tes ressources ? Quels sont les freins ? Dessiner un axe de progrès ou courbe)

L'expert est aussi un ex-pair

Pas toujours facile pour toi, jeune formateur, de concevoir ta place au sein de la formation. Voici quelques recettes qui te permettront de rattraper la sauce quand elle tourne ou lorsqu'elle te paraît insuffisamment assaisonnée...

1. « Détends-toi, même si ta première formation en solo ne correspondait pas à ce

que tu espérais. » Même si les débuts ne se passent pas comme tu l'aurais souhaité, ne te mets pas trop la pression. Mieux vaut prendre du recul et te dire qu'il y a des choses que tu amélioreras la prochaine fois.

2. « Ote-toi de la tête qu'être bon dans la maîtrise de contenus suffit à faire de toi un bon formateur ! » Tu débarques plein d'enthousiasme pour transmettre des connaissances que tu maîtrises parfaitement. N'oublie pas que former est une relation et qu'il est donc également très important de nouer des contacts avec les participants.

3. « Sois spontané ! » Au début, on prévoit tout. Accepte d'être dans l'incertitude. Lâche prise ! Laisse venir l'imprévu. Trop de contrôle nuit à la spontanéité. Trop de spontanéité nuit au contrôle.

4. « Distingue bien le jeune de l'animateur. » Tu peux tout à fait dire que ce qu'un animateur vient de dire ou faire est inacceptable, qu'il ne s'est pas réellement impliqué dans la formation. Mais distingue bien le jeune, en tant que sujet, de son travail.

5. « Évite de réagir à chaud. » Si tu dois gérer une situation conflictuelle, essaie, autant que possible, de prendre le temps du recul et sortir de l'urgence. Quitte à dire : "On se calme, on en reparle tout à l'heure". Une porte de sortie peut être l'humour, mais pas l'ironie. Il ne faut pas blesser, mais avoir un regard bienveillant sur les animateurs." (cfr. Théma 67)

6. « Sois congruent ! » La congruence est l'alignement entre ce que l'on est, ce que l'on fait, ce que l'on dit : " Je dis ce que je fais, je fais ce que je dis "

7. « L'expert est aussi un ex-pair. » Souviens-toi des moments où toi aussi tu étais un ani-



mateur en formation. Tu as également rencontré des difficultés, apprécié certains modules plus que d'autres. Il va aussi falloir accepter que certains participants puissent ne pas apprécier l'un ou l'autre de tes modules.

8. « Rends ta pédagogie accessible. »

En début de formation annonce aux participants ce sur quoi va porter la journée, le module et la manière dont on va s'appropriier les choses. Fixe-toi des objectifs pour chaque séance et énonce-les pour que la pédagogie soit la plus claire possible. Pose-toi les questions suivantes : qu'est-ce qui va les motiver ? qu'est-ce qui va leur donner envie d'apprendre ? Maîtriser les notes est une chose, il faut aussi pouvoir les mettre en musique.

9. « Etre formateur diffère de show-men... »

Pendant la formation, tu n'es pas là pour faire le show. Tu leur proposes un problème et les

jeunes se mettent au travail. Si tu as pensé ton module dans ce sens (en définissant les consignes, en prévoyant les outils...), les jeunes pourront être acteur de leur apprentissage et non spectateur.

10. « Porte un regard critique sur ton travail de formateur. » Mais attention, sur ton travail, cela ne veut pas dire sur toi-même.

11. « Sache que l'ennui naît de l'uniformité. »

Les jeunes sont prompts à réagir à l'ennui. Penser sa formation demande de varier plusieurs types d'activité et de dispositifs : travail en petits groupes, grand groupe, retour sur soi,... mais aussi de tenir compte de la diversité des profils d'apprentissages : les visuels, les auditifs, les kinesthésiques... On a tous ressenti l'ennui en réunion, en formation... Il faut pouvoir s'en souvenir.



Quand la tablette change l'ordre établi ...

En décembre 2013, Flagey fêtait ses 75 ans et innovait dans le classique. A la tête d'une belle et importante programmation de concerts de musique classique, Flagey a rassemblé, dans une même soirée, des amateurs de musique classique et... de tablettes numériques.

Deux salles pour deux publics différents et complémentaires.

Dans la salle de concert traditionnelle, un public... traditionnel; amateur de musique classique venant écouter, regarder et sentir l'ambiance musicale.

A l'étage d'au-dessus, le même concert, retransmis en direct sur écran géant, et une foule compacte rivée sur leurs tablettes.

Equipée du réseau wi-fi, chacun de ces spectateurs ultra connecté profite alors du concert et... de toutes les informations qu'il souhaite avoir sur le concert écouté, le chef d'orchestre, la biographie du compositeur, des anecdotes sur les interprètes, ainsi que la possibilité d'acheter en ligne les œuvres entendues.

Mais que s'est-il passé pour qu'une tablette numérique se permette de bousculer les codes et ait l'audace de s'installer dans une salle de concert de musique classique ?

Comment une partition vieille de 250 ans s'est-elle vue mise en concurrence avec un écran tactile ?

Le monde de la connaissance est-il en train de se perdre ?

Une nouvelle manière d'accéder aux savoirs...

Et si, au contraire, cette évolution technologique était une magnifique opportunité pour

révolutionner l'accès aux savoirs ?

Et si les tablettes ne faisaient pas écrans à l'information, mais qu'au contraire elle lui servait de révélateur ?

Les tablettes sont incontestablement entrées dans notre quotidien. Si elles nous facilitent la vie, grâce à toutes leurs applications - Snap chat ou autre angry birds, elles changent aussi, et surtout, notre rapport aux savoirs et à la connaissance. La tablette, dans une salle de concert, si ça peut choquer mamie, c'est quand même une bonne nouvelle pour la musique classique qui, au contact de ces tablettes, permet à un autre public d'être attiré par elle.

Et mamie, en effet, peut être choquée : progressivement, les codes changent, le public se mélange. Des portes, jusqu'ici trop lourdes à pousser, s'ouvrent et amènent un public vers d'autres univers. Au-delà de la musique classique, ce qui est intéressant dans l'arrivée des tablettes, c'est le mouvement.

Je sors de chez moi, je vais là où, à priori, je n'irais jamais, dans une salle de concert. Et j'écoute, je vois, je m'informe, je clique sur un lien qui m'en amène vers un autre. Et en deux heures, j'ai acquis plus de connaissances, fait une nouvelle expérience et ai vécu d'autres sensations.

La technologie devient alors un outil pour aller

vers ce qui nous était alors inaccessible. J'utilise ce qui est à ma disposition pour accéder à plus de connaissances, plus d'expériences. Harvard ou Berkley, de prestigieuses universités, dans lesquelles, à priori, je ne mettrais jamais les pieds, se rendent accessibles en postant certains de leurs cours en ligne, gratuitement.

L'éducation n'est plus l'apanage des élites, elle se rend accessible pour qui veut aller à sa rencontre.

Et, au risque de vexer la génération Y, les tablettes sont entrées dans cet endroit, à priori « tablettes répulsif » - à savoir, les salles de concert - transformant les partitions des musiciens - dont les pages étaient pénibles - à tourner par des tablettes.

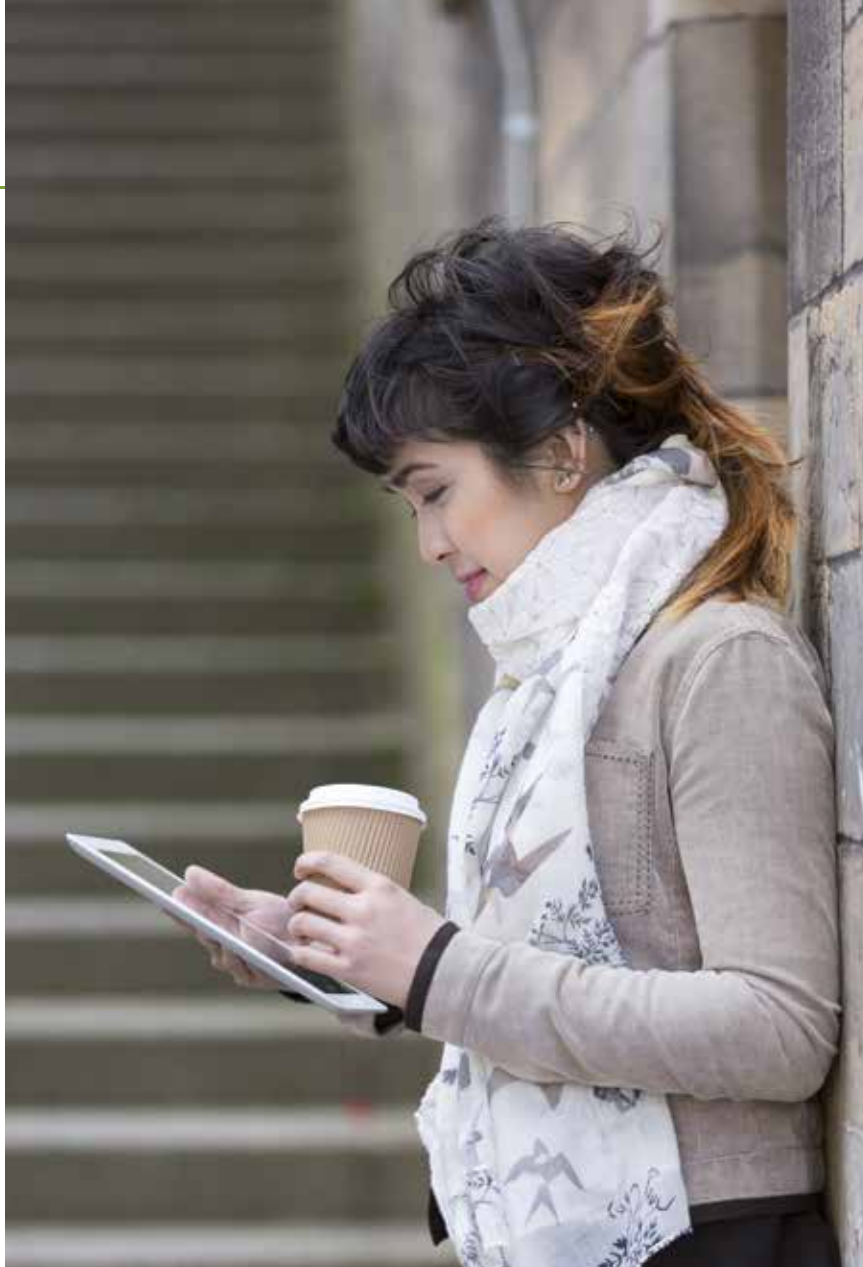
Et tu sais quoi, ce sont des belges qui l'ont introduite pour la première fois !

So shocking !

Reste à penser les choses autrement...

Désormais, le savoir n'est plus que transmissible, il est aussi disponible !

Mais, objectera mamie, la tienne (73 ans, à qui on n'en voudra pas, parce que bon, elle n'est quand même plus toute jeune. Pour rappel, elle payait en francs, regardait les programmes de l'ORTF, et a toujours connu le mur de Berlin), mais surtout toutes les autres qui le sont bien avant l'âge, ces esprits chagrins qui montent systématiquement au créneau pour critiquer juste pour... critiquer ! Il n'y aura donc plus de profs quand on les aura tous remplacés par des ordinateurs ?



Et si, mamie ou citoyen d'un monde, qui ne vit pas bien ni ses mouvements ni ses bouleversements, on sortait de cette vision binaire pour penser les choses autrement ? On peut alors imaginer que les deux soient compatibles, deux donneurs de savoirs qui combinent leurs talents : l'un transmet, l'autre rend disponible. Parce que, aujourd'hui, penser que deux choses, à priori opposées, peuvent se vivre en même temps, est un signe d'intelligence qui fait la différence !

Plutôt que d'exclure, c'est intégrer et inclure qui semble être la tendance du moment, une tendance qui pousse à la souplesse et à la créativité et qui demande un effort.

Ce « penser ET, plutôt que OU » ouvre de magnifiques perspectives, ne cessant jamais de remettre l'individu au centre de tout progrès technologique.

Ce n'est pas des écrans dont il faut avoir peur mais des hommes qui ne savent pas s'en servir sans être asservis.

Etre un Citoyen Responsable Actif Critique et Solidaire implique de se former en continu. Tous les domaines d'expertise sont à explorer parce que tous pourront enrichir tes compétences, tes connaissances et affineront un esprit critique inventif, porté sur la réflexivité et sur l'action.

Et si les progrès technologiques te facilitent cette accessibilité, on ne peut que s'en réjouir.

Utilise ton mobile pour aller vers de nouvelles

connaissances, laisse-toi emporter par ton portable sur des sites qui te poussent à l'action et t'engagent en tant que CRACS. Utilise ton écran tactile pour appréhender l'autre avec tact et sincérité, dans une relation vraie, sans écran de fumée.

Montre-toi innovant, fin et subtil en intégrant l'un et l'autre pour aller plus loin que la génération de mamie et de maman.

Le tout avec intelligence et esprit critique.

La Libre Belgique, 05/06/2013, page 5 : Du bon usage des nouvelles technologies à l'école.

La Libre Belgique 05/06/2013, page 8 : L'ère des cybers étudiants.

L'Écho du 20/06/2013, page 10 : Penser « ET » plutôt que « OU », ou comment concilier l'inconciliable ?

www.linformaticien.com/actualites/direct-afp/id/26990/un-orchestre-belge-passe-des-partitions-papier-aux-tablettes.aspx

Journal radio de la première : le 10/12/2013.



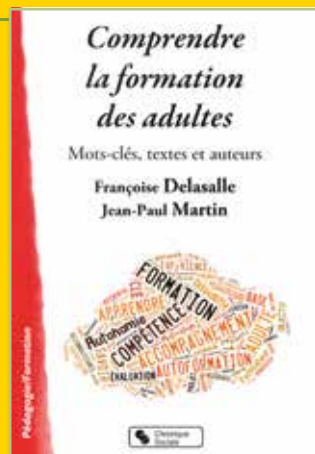
[Présentation] Ce livre autobiographique retrace le parcours de Daniel Detemmerman qui fut animateur et ensuite directeur du Centre de formation d'animateurs (CFA). A travers l'histoire du CFA, l'auteur nous plonge dans le monde Ô combien passionnant des organisations et associations de jeunesse. Au fil des pages, le lecteur découvre les évolutions et les changements qui ont progressivement façonné le secteur jeunesse. Au-delà du simple témoignage, les diverses crises identitaires liées aux valeurs et au financement du CFA illustrent la mouvance perpétuelle des organisations. Celles-ci doivent sans cesse se repenser et innover pour s'adapter au contexte dans lequel elles évoluent pour donner du sens à leur action. Enfin, ce périple permet au lecteur de comprendre et d'identifier en filigrane les enjeux et les pratiques éducatives sous-jacentes à l'Éducation permanente à travers les pratiques pédagogiques du CFA.

[Utilisation en formation] Ce livre est difficilement utilisable en tant que tel en formation. Toutefois, il peut être un outil intéressant pour toute personne qui veut prendre un peu de hauteur et comprendre les rouages d'une organisation. Cela peut également alimenter les pratiques pédagogiques des formateurs qui peuvent confronter leurs pratiques à celles proposées par l'auteur en vue de les faire évoluer.

[J'aime] L'auteur écrit son histoire avec une simplicité et une sincérité telles que le lecteur ne peut que se laisser transporter. L'écriture est légère et vivante, ce qui rend la lecture fluide et captivante. L'auteur dégage une énergie dans ses propos qu'il permet de redonner un élan positif au lecteur qui n'attend plus que de se mettre à l'action pour apporter, lui aussi, sa pierre au monde de la jeunesse.

[J'aime pas] Il manque des encadrés ou des mises en évidence qui permettraient au lecteur de s'appropriier et d'extraire les balises, les principes généraux ou les questions à se poser au sein de son organisation à la lumière de l'expérience du CFA.

Detemmerman, Daniel. (2014). *Animer et former en organisation de jeunesse. Récits et défis d'une OJ au fil du temps*. Mons, Couleur livres. Prix : 18 euros



[Présentation] En matière de formation, comme dans n'importe quel domaine : ce qui se conçoit bien, s'énonce clairement.

Mais qui ne s'est jamais trouvé dans la situation de poser l'innocente question : - « dans le fond, qu'est-ce qu'on appelle une compétence de base ? » - en regrettant aussi tôt d'avoir posé la question, tant le regard de votre interlocuteur semble vide de toute forme de vie à l'énoncé de la question.

Pire ! Qui ne s'est jamais trouvé dans la situation d'être la personne à qui on pose la question, au détour d'une discussion informelle à la machine à café dont le breuvage est trop léger pour un lundi matin : « C'est qui encore Arduino ? ».

Alors pour ne plus être baladé dans des explications compliquées autour de concepts pédagogiques simples et complexes à la fois, ou pour ne plus balader les autres dans des formules alambiquées incompréhensibles, je ne peux que vous conseiller ce ouvrage de référence ! Comme son sous-titre l'annonce il s'agit de 28 fiches présentant les mots-clés de la formation pour adultes, 20 fiches de présentation de chercheurs et de praticiens qui ont, ou ont eu, quelque chose à dire en matière de formation et de pédagogie et 6 textes fondateurs marquant l'histoire de formation.

[J'aime] L'ouvrage balaye, dans les moindres recoins des notions essentielles comme : « Un référentiel, un dispositif de formation, la notion du groupe en formation, les 7 savoirs nécessaires à l'éducation du futur d'Edgard Morin... C'est précis, concis, complet et éclairant.

Ca vous remet enfin les bonnes idées à la bonne place.

[J'aime pas] ...avoir attendu si longtemps avant de l'avoir eu entre les mains et dans la tête !

Vinciane Hubrecht.

Delasalle Françoise, Martin Jean-Paul, *Comprendre la formation des adultes : mots-clés, textes et auteurs*, éd. Chronique Sociale, 2014.



[Présentation] Effectivement, c'est un concept ce jeu... d'où son nom CONCEPT. Dans ce jeu, présenté comme un non-jeu par ses auteurs (cela étant dû au fait que le nombre de joueurs peut varier au cours de la partie et qu'il n'est pas limité dans le temps : une partie peut aussi bien durer 10 minutes qu'une demi-heure), le seul moyen pour communiquer est d'utiliser des icônes universelles et de les associer entre elles. Par équipe de deux joueurs, choisissez un mot à faire deviner aux autres. Placez ensuite judicieusement les pions sur les icônes du plateau pour les activer une à une. Le premier joueur qui devine le mot gagne des points de victoire. Après 12 cartes jouées, le joueur qui a le plus de points remporte la partie mais à l'utilisation on se rend compte que les points on peut d'importance et qu'on finit même par les oublier. Le plus amusant étant bien de réussir à comprendre ensemble ce que les autres joueurs tentent de nous faire deviner...

[Utilisation en formation] Ce jeu peut être facilement utilisé en formation pour faire deviner de nouveaux concepts aux participants mais aussi pour se remémorer des contenus abordés au cours d'une première journée de formation. Il privilégie le canal visuel mais aussi kinesthésique et permet ainsi de privilégier les différents profils d'apprentissage.

[J'aime/j'aime pas] Vous verrez, il ne faut pas forcément parler pour communiquer ! Une centaine d'icônes vous permettent de tout décrire. Il est facilement adaptable à notre terrain de formation car on peut y ajouter ses propres mots (concepts) et permet donc une « jouabilité » infinie. Il développe la créativité en particulier pour les « concepteurs ».

Les propositions sont parfois surprenantes et permettent de découvrir la personnalité de nos compagnons de jeu. Il arrive que l'on soit abasourdi en découvrant le raisonnement tordu proposé par un ami pour faire découvrir le mot "table".

Florence Van de Steene.

« Concept »
(ou le jeu des devinettes conceptuelles)

Programme des formations Résonance 2014-2015

> ACCOMPAGNER LES VOLONTAIRES

Les mardis 7 et 14 octobre 2014 à Namur

PUBLIC : toute personne travaillant avec des volontaires qui souhaite réfléchir aux relations qui les lient.

Cette formation est l'occasion de questionner vos attitudes face à des volontaires, d'identifier ce qui motive les volontaires, de vous interroger sur la façon dont l'organisation peut soutenir, encadrer et former ses ressources volontaires, etc.

SOIGNER LES RELATIONS ET DÉPASSER LES CONFLITS

Les vendredi 16 et 23 janvier 2015 à Bruxelles

PUBLIC : Toute personne souhaitant s'approprier des techniques de communication saines, authentiques et non-violentes au sein d'un groupe.

Cette formation propose de construire des pistes pour gérer différentes personnalités dans un groupe et les rendre actrices du projet, mais aussi d'expérimenter des outils de gestion de conflit et de médiation en partant notamment de vos incidents critiques de terrain.

> FOR-ONE – FORMATION DE FORMATEURS D'ANIMATEURS

Formation proposée en trois w-e :

Du 14 au 16 novembre 2014

Du 27 février au 1er mars 2015

Du 1 au 3 mai 2015

PUBLIC : Toute personne possédant son brevet d'animateur et souhaitant poursuivre son parcours en devenant formateur d'animateurs.

Cette formation vise à outiller des formateurs d'animateurs en centres de vacances pour les rendre compétents sur le terrain de la formation.

> GÉRER DES PROJETS – BASES ET APPROFONDISSEMENT

Vendredi 5 et mardi 9 décembre 2014 à Namur

PUBLIC : tout responsable de projet qui souhaite s'outiller pour que les projets dans lesquels il est impliqué aboutissent positivement.

Nous proposons deux journées complémentaires. La première abordera les bases de la conduite de projet, la seconde ira plus loin en abordant la collaboration avec les partenaires, le respect des échéances, les outils au service d'un travail collaboratif, etc.

Possibilité vous est offerte de ne participer qu'à la deuxième si vous possédez déjà les bases de la conduite de projet.

> ÉVALUER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE MON ÉQUIPE

Les vendredis 3 et 24 avril 2015 à Bruxelles

PUBLIC : Responsables d'une équipe à projet, amenés à développer les compétences de chacun dans un processus d'évolution continue.

Cette formation propose d'aborder les différents moyens qui s'offrent au coordinateur pour évaluer les compétences de son équipe en vue de construire un plan de formation cohérent, ainsi que les pistes d'action pour accompagner le transfert des compétences sur le terrain.

> LA JOURNÉE DES COORDINATEURS

Journée « J'apprends
et j'échange »,

Samedi 31 janvier 2015 à Namur

PUBLIC : Coordinateurs de plaines, de séjours ou de formations.

Au programme de cette journée, nous proposons le matin des ateliers d'apprentissage sur diverses thématiques liées à la coordination et l'après-midi des temps de rencontres et d'échanges de pratiques.

Cette journée est gratuite !

> RÉFLÉCHIR, PRODUIRE ET SE METTRE D'ACCORD EN RÉUNION OU EN FORMATION

Vendredi 6 et 13 mars 2015 à Bruxelles

PUBLIC : formateurs, responsables d'équipe ou de projet qui souhaitent que les moments de réflexion ou de production en équipe soient efficaces et constructifs.

Nous proposons deux journées complémentaires. La première permettra d'expérimenter des techniques pour réfléchir, produire des idées, et décider en groupe, ainsi abordera le rôle de l'animateur de tels moments. La seconde s'attardera sur des techniques plus spécifiques comme les jeux de rôles, mises en situations ou autres actions pédagogiques permettant de réfléchir et construire des références communes.

Possibilité vous est offerte de ne participer qu'à la première si les activités proposées dans la seconde dépassent votre cadre de travail.

> IMPULSER ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Les mardis 31 mars et 21 avril 2015 à Namur

PUBLIC : Responsables d'équipe et de projet souhaitant faire évoluer les pratiques, le fonctionnement ou le sens du projet.

Cette formation est l'occasion de s'interroger sur le sens du changement, d'identifier les différents types de réactions qu'il génère, et de construire des pistes d'action pour accompagner un processus de changement au sein de votre organisation.

> BACV : BREVET D'ANIMATEURS EN CENTRE DE VACANCES

Les mardis 31 mars et 21 avril 2015 à Namur

Une formation qui a pour but de former des animateurs de centre de vacances (plaine, séjour ou camp) et qui donne droit à un brevet reconnu par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Cette formation comprend deux semaines de sessions théoriques en résidentiel et 2 stages pratiques de minimum 100h dans un centre de vacances agréé.

PLUS D'INFORMATIONS SUR www.resonanceasbl.be
CONTACTEZ-NOUS info@resonanceasbl.be, 02 230 26 06