

# zoom2.0

janvier-février-mars 2014

Ô ma belle technologie, dis-moi qui tu es !

Réseau des formateurs de jeunesse

Le géocaching ou l'écran au trésor

À la recherche de  
l'animateur parfait  
perdu...

ANIMATEUR PARFAIT  
\$ 10,000 000

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

#68

trimestriel

## Sommaire

### L'eau à la bouche

#### Ont collaboré à ce numéro

Vincent Buron, Martin Culot, Débora Ghislain,  
Nathalie Flament, Guillaume Lair Duée,  
Katia Czernich, Noémie Dembour,  
Vinciane Hubrecht

#### Coordination

Florence Van de Steene

#### Illustration

Muriel Rademaker

#### Maquette et mise en page

Média Animation

#### Photos

RÉSONANCE, Shutterstock

#### 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

De nouveaux membres, quelle audace!

3

#### Un peu de sens

« Mais à quoi bon...

... Et pourquoi pas? »

4

#### Outils médias

Le geocoaching ou l'écran au trésor

5

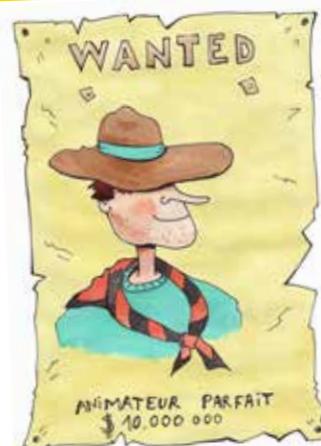
#### Théma

##### À la recherche de l'animateur perdu...

Quand la chrysalide devient papillon 8

L'agence tout risque au rapport ou la nécessaire complémentarité des staffs... 11

Acquérir des compétences lentement, mais sûrement! 13



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 +

**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 médias

« Technologie, ô ma belle technologie, dis-moi qui tu es! »

15

#### Focus OJ

Arc-en-Ciel asbl

16

Les Gîtes d'Étape du CBTJ

18

Jeunes et Citoyen asbl

19



# De nouveaux membres, quelle audace !

Lors de la dernière assemblée générale, les membres effectifs de Résonance ont souhaité s'élargir à trois nouvelles organisations, issues du monde des OJ. Il s'agit d'Arc-en-Ciel, du CBTJ et de Jeune et Citoyen. Ces associations, connues pour l'excellence du travail qu'elles effectuent dans leurs domaines respectifs, nous renvoient à la volonté de notre organisation de s'ouvrir à d'autres points de vue, d'autres métiers de l'éducation et de la formation.

Il y a quelques jours, en parcourant la revue d'une de nos organisations membres, j'ai découvert une citation de Doug Floyd fort à propos de la situation de RÉSONANCE. L'auteur nous dit : « *On ne peut atteindre l'harmonie si tout le monde joue la même note.* » L'article, introduit par cette citation, portait sur la cohésion d'un staff d'animateurs Scouts et spécifiait : *Tous ensemble, mais tous différents : chacun avec son point de vue, sa manière de réagir, ses forces et ses faiblesses. Comment en tenir compte pour permettre à chacun de s'exprimer et de trouver sa place ?* Cet article ne peut faire qu'écho avec le thème de ce Zoom 2.0 consacré à la complémentarité des équipes d'animateurs.

Résonance reste avant tout une plateforme d'échange, de discussion, de concertation, de construction collective permettant de confronter ses pratiques à d'autres visions... Être plus nombreux, plus variés, plus ancrés dans différents publics est une richesse, une opportunité de garantir l'élaboration de nos projets. Ne confondons pas *unité* et *uniformité*. La diversité ne contredit pas l'unité, mais lui donne sa richesse.

Quelle audace, mais aussi quelle belle ambition que de s'engager, en 2014, dans une association qui base son objet presque exclusivement sur la rencontre de l'autre ! N'est-ce pas à contre-courant

de phénomènes de société qui amènent les uns à ne surtout pas se mélanger avec les autres ? Dans notre société pourtant multiculturelle, la peur de l'autre n'est-elle pas plus vive que l'envie de le rencontrer ? L'exemple Suisse de ce début d'année en est encore une très belle démonstration. Et il n'est pas le seul...

Résonance s'engage dans des projets pédagogiques qui visent le développement humain, au sens large et pense que le dialogue est une arme efficace pour diminuer la peur de l'autre qui peut nous habiter. Nous faisons le pari que nous pouvons apporter cette démarche dans nos organisations et que nous pouvons cultiver les opportunités de collaborer avec nos voisins.

On lira dans le thème une citation de MUCCHIELLI qui affirme que *l'hétérogénéité des compétences est facteur de richesse des échanges, de créativité du groupe, et d'une division efficace des rôles. Elle dynamise et enrichit l'équipe. La complémentarité peut donc devenir un facteur important d'efficacité et de progrès mutuel.* Cette dynamique confirme que l'identité de soi se construit dans l'interaction avec les autres. Ceci est également valable pour les organisations.

En s'investissant dans Résonance, chaque organisation souhaite confronter ses pratiques à celles des autres, s'exposant par-là à devoir les modifier. Mais qui dit modification des pratiques, peut dire aussi modification d'identité. À nouveau quelle audace !

De plus, construire et soutenir ensemble une vision commune, oblige à se positionner par rapport à cette vision. Un risque mesuré que les Membres de Résonance voient plutôt comme une opportunité. À titre personnel, je ne peux qu'être fier de ces engagements.

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



# « Mais à quoi bon... ... Et pourquoi pas ? »

C'est vrai ! Pourquoi ne pas envisager les choses sous un autre angle !  
C'est Albert Jacquard généticien, philosophe et humaniste qui nous propose de prendre cette posture qui modifiera très certainement la manière dont nous allons voir les évènements. Qu'en retenir ?

## La prise de conscience

Dans sa jeunesse Albert Jacquard est passé à côté de beaucoup de choses car il était dans le camp de ceux qui laissent faire, sans se poser de questions. Ce n'est qu'en rencontrant certaines personnes et d'autres cultures qu'il va développer son sens de l'engagement.

Cette prise de conscience ne s'est pas faite du jour au lendemain, il a pris le temps, a réfléchi, a compris certaines choses et a développé les messages qu'il voulait faire passer aux autres.

Il est impressionnant de voir actuellement, le nombre de personnes plus âgées qui prennent position contre ce qui se passe dans le monde. Faudrait-il attendre d'avoir un certain âge pour passer du « à quoi bon » au « pourquoi pas ? ». Il est vrai que les jeunes générations sont confrontées depuis leur naissance à la mise en garde environnementale, économique... ces discours nous feraient-ils penser qu'on ne peut être que spectateur ou victime ? Nous empêcheraient-ils de nous engager, de lutter pour ce que nous croyons juste et important ? Alors que nous avons la chance de pouvoir profiter des connaissances accumulées et de l'accès aux nouvelles technologies, pour pouvoir construire notre opinion et trouver des moyens d'action.

Pourquoi ne pas changer les idées reçues, celles qu'on pense acquises, nos comportements, nos moyens de faire, qui comme le dit

Albert Jacquard et bien d'autres, nous envoient droit dans le mur. Comment faire dès lors, pour voir les choses sous l'angle des possibles ?

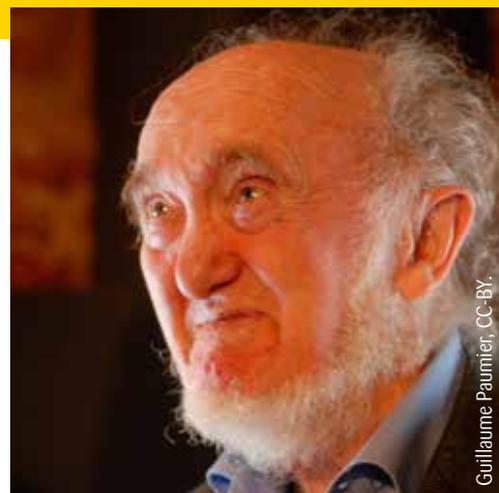
## Passer à l'acte, éviter le « à quoi bon »

Le « À quoi bon » a pour moi une connotation défaitiste, comme si nous n'étions pas responsables de nos actions, n'avions pas de pouvoir, comme si nous en étions dépossédés. C'est être spectateur et subir les choses plus que de les vivre. Mais où est le CRACS qui sommeille en nous ?

## Et pourquoi pas...

Ces petits mots donnent déjà une possibilité d'action. Je vais chercher comment je vais pouvoir atteindre mon objectif, comment d'une situation qui semble bloquée ou impossible, je vais pouvoir en ressortir quelque chose. C'est dans un premier temps choisir de voir les événements d'un autre point de vue.

Être dans cette vision en tant qu'éducateur, formateur, animateur... permet de donner un exemple positif aux jeunes. Lors des interactions que nous avons avec eux, leur cerveau fait et refait de nouvelles connexions. L'intelligence est quelque chose que l'on construit, pas que l'on reçoit, se donner les moyens de la faire évoluer, c'est donc être acteur ! Albert Jacquard le précise, pas besoin d'aller vite, le plus important est de comprendre, d'oser le dire quand



Guillaume Paumier, CC-BY.

ce n'est pas le cas et de tout tenter pour appréhender la nouveauté et les incompréhensions. Si j'accepte cette idée que le cerveau des personnes que je rencontre se construit aussi grâce à nos interactions alors, j'accepte d'être responsable du message que je veux faire passer, de le porter et d'interagir sur leur raisonnement.

Quand on a un message auquel on croit, il est important de le faire passer, c'est de notre responsabilité. Si je me dis, de toute façon, ça ne changera rien, je suis responsable de mon inaction, si par contre, je le diffuse, même à petite échelle, j'agis, je suis dans le pourquoi pas !

Il est important que chacun sache ce qu'il peut, ce qu'il sait faire et dans quel domaine il est bon. Pour savoir où il pourra agir avec justesse et pertinence. Pour Jacquard, il est primordial d'être dans le camp de ceux qui réagissent, car si tout le monde se dit « à quoi bon ? », alors il ne se passera jamais rien et nous serons spectateurs de notre vie. Par contre, dans un « pourquoi pas » plein de promesses, les choses semblent déjà changer.

Tout est une question de sens ;)



# Le geocoaching ou l'écran au trésor

Et si on ressortait un des plus vieux jeu du monde, comme la chasse au trésor et qu'on le mettait à la sauce moderne? Le résultat: le geocaching. Une activité qui prend aussi bien la forme d'un hobby que d'une animation. En combinant l'exploration de terrain et l'esprit des réseaux sociaux, le geocaching peut se présenter comme un outil d'animation mêlant des aspects très classiques... et très modernes.

En quête d'une idée pour allier animation, exploration et médias numériques? Le réseau geocaching pourrait vous intéresser! Disponible sur les appareils comme les smartphones et les tablettes, le réseau social vous donnera toutes les indications nécessaires pour trouver des objets cachés dans différents endroits de la Belgique. Et si le jeu vous prend aux tripes, pourquoi ne pas aller cacher vous-même votre butin ou faire découvrir votre endroit favori et mettre le monde au défi de le trouver! Ceci est un mode d'emploi de cette chasse au trésor planétaire.

## Jouer à « cache-cache »?

Dans cette chasse au trésor, que cherchons-nous? Des caches. Il s'agit là du nom qui est donné aux butins. Souvent, il s'agit de petites boîtes: celles-ci peuvent prendre des formes diverses: coffret, boîte de pellicules photo, boîtier de cassette... tout peut convenir tant que c'est un contenant étanche. Dans la cache, on trouvera généralement: un petit livre d'or (que tous les chasseurs au trésor sont invités à signer), un stylo et une petite babiole sans valeur laissée au libre choix des participants: un pin's, un porte-clés... L'objet n'a en soi pas d'importance: c'est sa mise en scène comme trésor qui importe.

Comment trouver ces caches? Pour commencer, rendez-vous sur le site [www.geocaching.com](http://www.geocaching.com) pour vous inscrire (gratuitement) où vous pourrez introduire le nom d'une ville, d'une localité afin de découvrir la liste des caches existantes (un peu plus de 18 000 en Belgique et plus de 2 millions dans le monde). Choisissez ensuite votre futur butin selon l'indice de difficulté annoncé (1 étoile pour les caches les plus simples à trouver et 5 étoiles pour les plus complexes). La difficulté concerne, d'une part, la précision des indices et d'autre part l'accessibilité de la cache (sentier, bois, ville, fontaine...).

Pour la suite, le site vous proposera les coordonnées géographiques à encoder dans votre *device* pour vous guider à votre butin. Si vous possédez une application (certaines sont payantes et d'autres pas) de geocaching sur votre téléphone/tablette, cet appareil pourra également vous emmener à la cache via un mode « navigation ». Un bon exercice d'orientation bien *digital school* avec une carte au trésor des plus modernes.

La phase d'exploration se fait à l'aide du *device*: il permet de découvrir l'environnement, plus ou moins connu des participants. Car outre la recherche de caches, le geocaching est également une manière de découvrir un environnement en stimulant, par exemple, l'esprit de collaboration dans un groupe.

Après la découverte du butin, vous serez invité à noter votre aventure sur le réseau social: notifier que vous avez trouvé la cache, l'état actuel de son accès (son accès est-il encore praticable?), une anecdote sur votre aventure et bien sûr le partage de vos photos d'expédition.

## Matériel nécessaire

Un smartphone (avec connexion Internet mobile), une tablette, un GPS piéton. Certaines applications de geocaching sont gratuites, par exemple: C: *geo* (Androïde). D'autres sont payantes: *Geocaching* (application officielle – 9 euros Androïde et Iphone)

## Quelques adresses utiles

- Brochure d'explications sur le geocaching: *Le géocaching en 8 étapes simples*  
[www.geocaching.com/articles/Brochures/FR/FR\\_Geocaching\\_BROCHURE.pdf](http://www.geocaching.com/articles/Brochures/FR/FR_Geocaching_BROCHURE.pdf)
- [www.geocaching.be/web/fr/index.php](http://www.geocaching.be/web/fr/index.php)

Exemple d'une cache



### Parlez-vous « geocaching » ?

Qui dit communauté dit langage spécifique. Et pour le coup, c'est réussi ! Dans ce lexique<sup>1</sup>, on compte plus de quarante termes dédiés à la pratique du geocaching. Alors si vous n'avez plus envie d'être un *muggle* (une personne qui n'est pas geocacher), vous pouvez vous mettre en quête de cache pour compléter le *logbook* (le livre d'or que l'on trouve dans la cache) où vous pourrez signer : « TNX4GC » (*Thanks for the geocache*), avec votre propre stylo si la cache est renseignée « BYOP » (*Bring you own pen*) sur le réseau.

### Formation et modernité

« Pour la prochaine activité on va vous demander de sortir vos smartphones et tablettes », voilà une phrase qui mettra tout le monde d'accord à l'heure où les usages massifs (intempestifs ?) des écrans posent questions dans le milieu de l'animation/formation. Pour assurer le bon déroulement de la formation, les participants sont tenus de s'équiper d'un système

de navigation : smartphone, tablette ou GPS piéton. C'est en quelque sorte profiter des usages existant pour les convertir en supports de formation.

Imaginez votre équipe fraîchement arrivée dans un village ou une ville inconnue, le geocaching et sa recherche de cache est une activité intéressante en termes de découverte des lieux et de rencontre.

Le participant peut, lui aussi, mettre le monde au défi de trouver sa cache pour partager un objet favori ou tout simplement pour faire découvrir un endroit qui lui tient à cœur : un endroit reculé en ville, un point de vue... Mais attention : l'association de geocaching met juste quelques restrictions dans certains lieux (de plus amples informations sont disponibles à cette adresse<sup>2</sup>).

Un autre intérêt de proposer le geocaching comme outil de formation est qu'il laisse un grand potentiel créatif aux participants en proposant des « variantes » autour de l'activité initiale.

En effet, le participant peut affirmer sa sensibilité en choisissant un lieu qu'il apprécie et en plaçant dans la boîte un objet qu'il apprécie spécialement. À ce propos, seule une règle est à respecter : si vous prenez l'objet présent dans la cache, vous êtes prié de le remplacer par quelque chose de même valeur.

Les participants peuvent également créer un réseau de caches : le principe consiste à placer une cache qui contient les indices pour une seconde et ainsi de suite créer un réseau de caches qui mène au trésor.

En s'appuyant sur une communauté d'utilisateurs très productive : le geocaching apparaît comme un support mûr (au vu de sa grande « offre » de caches en ligne) pour être considéré comme un support de formation crédible. Pas convaincu ? Alors à vos écrans : il y a forcément une cache près de chez vous, et si pas... pourquoi ne pas aller en placer une ?

1. [www.warcad.fr/espace-debutants/le-petit-lexique.html](http://www.warcad.fr/espace-debutants/le-petit-lexique.html)

2. [www.geocaching.be/web/fr/index.php](http://www.geocaching.be/web/fr/index.php)



# À la recherche de l'animateur parfait perdu...

## « Wanted : l'Animateur Parfait »

Il sera capable :

- de lancer un chant
- d'être attentif à chaque enfant
- de gérer les premiers soins
- d'assurer la sécurité de tous
- d'être bientraitant
- d'organiser un jeu de piste
- de mettre en scène un spectacle
- de proposer des activités adaptées à l'âge de l'enfant
- de travailler en équipe
- de bricoler
- ...

À la lecture de cette liste (non exhaustive), le jeune souhaitant devenir animateur a de quoi prendre ses jambes à son cou... Tout. Tout. Tout. L'animateur doit tout maîtriser : lancer un chant, un petit jeu, être attentif à chaque enfant, coordonner et déléguer et puis surtout être bientraitant ! Heureusement, à l'impossible nul n'est tenu !

L'animateur parfait n'existe pas ! Disons-le tout de suite. Comment concentrer sur une seule personne toutes les compétences que met en jeu le rôle d'animateur ? En formation, l'objectif est-il de les développer ou de les acquérir toutes ?



# Quand la chrysalide devient papillon...

Lorsque, l'été dans notre jardin, nous admirons les couleurs chatoyantes d'un papillon, nous oublions qu'autrefois il fut une chrysalide brunâtre, peu attractive pour nos yeux...

Chez certains jeunes, nous percevons de manière quasi instantanée « les couleurs chatoyantes », les qualités qui en feront un animateur compétent. D'autres, par contre, soulèvent certaines questions et nous avons alors tendance à ne voir que leur enveloppe « disgracieuse ». En tant que formateur, nous sommes invités à dépasser ces a priori et faire émerger les richesses insoupçonnées de cet animateur en devenir.

## Quand formation rime avec progression

Quel que soit l'organisme, le dispositif de formation mis en place doit permettre aux animateurs de prendre leur fonction dans tous ses aspects : par rapport aux groupes dont ils ont la charge, à leur institution et au cadre légal. Pour ce faire, le décret et l'arrêté formation ont déterminé les grandes finalités de la formation, les grandes thématiques à aborder, les règles d'organisation, les modalités de stage pratique...

Le décret centre de vacances et son arrêté formation<sup>1</sup> prévoit un maximum de trois ans pour organiser la formation d'animateurs en centre de vacances. Chaque opérateur de formation a son organisation propre et prévoit différentes étapes. Idéalement, il est important de fixer clairement ce qui est attendu du participant à chacune de celles-ci.

Le seul critère « officiel » d'obtention du brevet est la participation active à l'ensemble des étapes. Cependant, certains jeunes l'obtiennent et d'autres pas. Le décret reste assez évasif sur la façon d'évaluer les compétences attendues d'un animateur breveté.

En matière d'évaluation et donc ici de délivrance du brevet, chaque opérateur fixe ses critères, parfois de façon très claire, mais il arrive qu'un flou artistique plane au-dessus de cette question.

L'animateur encadre rarement son groupe tout seul, il est plus fréquemment amené à travailler en équipe. Dès lors, prendre en compte la complémentarité des compétences permet d'envisager l'obtention de ce brevet sous un angle particulier : celui de la progression.

Chez Résonance, la formation se déroule en **4 temps** en alliant un aller-retour constant entre théorie et pratique, c'est une démarche fondamentale dans les formations que nous proposons. Cette conception implique de partir du vécu des participants, de leurs caractéristiques. L'ancrage de la partie théorique d'une formation dans la pratique et les expériences de chacun permettent de développer une capacité d'observation et d'analyse chez les jeunes animateurs.

C'est également entre théorie et pratique que l'évaluation se construit. Notre conception s'inscrit dans les principes de l'évaluation formative : elle est un soutien à l'émancipation et à l'évolution positive de la personne. Chaque

participant est ainsi invité à partir de ce qu'il est, à identifier les compétences sur lesquelles il trouve nécessaire d'axer sa démarche de formation et à se fixer des objectifs adaptés, réalistes et progressifs.

- Une **première étape théorique** est axée sur la découverte des réalités de l'enfant et sur l'apprentissage des techniques d'animation de base.
- Un **premier stage pratique**, permet à l'animateur de découvrir son nouveau rôle, en participant à la vie du staff, en accompagnant un groupe d'enfants et en expérimentant les techniques d'animation, découvertes en session théorique.
- Une **deuxième étape théorique** est axée sur la gestion de groupe, la programmation et la préparation d'un ensemble d'activités plus longues, sur la responsabilité et le rôle éducatif de l'animateur.
- Le **deuxième stage pratique** permet à l'animateur de prendre en mains un groupe, d'en être responsable tant au niveau sécuritaire que dans sa dynamique, et de développer avec lui des activités éducatives et adaptées.

À travers leur démarche d'inscription, les participants se sont mis en chemin. Certains font partie d'un mouvement et ont déjà quelques heures d'animation en poche. D'autres arrivent juste avec leur envie de découvrir, sans jamais avoir animé qui que ce soit, et même parfois, sans jamais avoir été animés eux-mêmes. Chacun arrive donc, le premier jour de la formation, avec son « petit bagage », plus ou moins rempli d'expériences et de compétences<sup>2</sup>.

Qu'il s'agisse d'un week-end, d'une journée d'accueil ou d'une semaine complète, le processus de formation a déjà commencé.



Une fois entamé, il y a différentes façons d'envisager le parcours, et plus particulièrement l'acquisition des compétences.

### Développer des compétences en situation...

On apprend d'abord et on met en pratique ensuite. Lorsqu'un jeune veut devenir animateur et qu'il n'a aucun vécu de l'animation, il s'engage dans un processus de formation théorique avant de découvrir la pratique. Il arrive parfois qu'au cours de cette première session théorique, le formateur découvre certaines lacunes. Dès lors, que faire ? Stopper le jeune dans son processus de formation en le déclarant inapte ? Ce serait contraire au concept d'apprentissage tout au long de la vie et à celui de l'Éducation permanente. Si j'ai des lacunes aujourd'hui, en aurais-je encore demain à force d'expériences, d'entraînement et de persévérance ?

Un animateur qui ne démontre pas au cours de la session théorique ses talents d'animateur peut, en effet, se révéler efficace sur le terrain. Pourquoi ? Parce qu'il a développé son agir compétent... Certes, les ressources cognitives ont leur importance mais d'autres ressources entrent également en jeu (conatives, matérielles, physiques...). La maîtrise de savoirs

n'est pas nécessairement synonyme de compétence dans la vie quotidienne : les travaux de Lave (1988) et Schön (1994) ont montré que l'on utilise moins qu'on ne pourrait le croire les savoirs qu'on nous a enseignés pendant la formation et que l'on construit une multitude de savoirs expérimentiels, c'est-à-dire développés dans l'exercice de l'activité d'animateur ou de formateur par exemple...

De fait, une compétence se développe dans et par l'action en situation. La formation théorique permet déjà d'expérimenter certaines situations, mais c'est encore différent du terrain de stage pratique.

Chaque participant, tout au long de son parcours, va développer des compétences, en fonction de ses aptitudes personnelles. Au terme de cette formation, il en maîtrisera certaines et continuera à en développer d'autres, au fil de son expérience d'animateur.

### Quelles balises pour l'évaluation ?

Accepter que certains aient besoin de mûrir, d'intégrer les contenus, les techniques suppose que le formateur accepte que le participant ne soit pas exactement là où il avait prévu qu'il soit en fin de processus théorique, en termes de compétences. Concrètement, certains ne maîtriseront peut-être pas tout à fait les compétences de la première étape mais en auront déjà développé d'autres de la deuxième. Un animateur qui n'a pas encore assez confiance en lui pour lancer un jeu mais qui prend soin de l'enfant, qui a sa place dans l'équipe et que les enfants apprécient n'est-il pas aussi au final un animateur ?

L'animateur a deux ou trois ans pour faire son bout de chemin dans l'animation et chaque

étape fait l'objet d'une auto-évaluation par rapport à toutes les compétences qu'il a développées mais aussi celles qui sont attendues. Pourtant, l'évaluation n'est pas la somme des différentes évaluations du parcours.

Chaque évaluation est un temps d'arrêt pour que le participant se situe dans son parcours. Bien souvent, à la fin d'une étape, les participants sont dans l'attente de l'évaluation du formateur. Or, à ce moment, le rôle du formateur n'est pas de juger si le participant a ou non acquis les compétences. Son rôle est plutôt d'être à l'écoute et de guider le participant en rappelant des faits concrets et en soulevant des questions qui l'obligent à se positionner sur son parcours, encore en cours. Par exemple, pour dégager ses forces et ses faiblesses, il peut poser des questions du type : qu'est-ce qui fait que je vais t'engager toi dans mon équipe plutôt qu'un autre ?

L'évaluation finale reprend la progression sur l'ensemble du dispositif de formation.

Et ce bilan ne peut être fait avant la fin du parcours de la formation d'animateur dans son ensemble. L'outil d'évaluation devrait à terme regrouper les compétences principales qu'on attend d'un animateur afin qu'il puisse se situer lui-même à travers ses diverses compétences (avec un point d'attention évident sur les compétences attendues à la fin de chaque étape). Dans ce cadre, le formateur n'est pas « le juge » qui détient le pouvoir d'arrêter ou de breveter. Il devient un « facilitateur ».

S'il ne doit pas tout maîtriser, il est primordial que l'animateur soit conscient de ses forces et de ses faiblesses à chaque étape de son parcours et qu'il soit dans l'état d'esprit de progression, qu'il ait la volonté d'évoluer et d'acquérir de nouvelles compétences.



## Comment mettre en place une évaluation qui le rende autonome et lucide ?

- Fixer des balises et critères clairs pour chaque étape et les communiquer au participant.
- Fixer clairement les objectifs des activités que les formateurs demandent de produire.
- Aiguiser le sens de l'observation d'une activité du participant.
- Développer sa capacité à prendre du recul, à analyser.
- Développer sa capacité à dire, nommer ce qu'il sent, ce qu'il vit, ce qu'il observe.
- L'entraîner à utiliser des faits concrets pour étayer son auto-évaluation.
- Pratiquer l'auto-évaluation régulièrement.
- Mener chacun à son maximum d'excellence.
- Développer la pratique de la remise en question.

## Des pistes pour accompagner l'animateur en difficulté

Ne nous voilons pas la face, certains animateurs n'ont pas les ressources internes qui leur permettront d'utiliser ce que les formateurs mettent en place en formation de manière adéquate. Parfois, ils n'en perçoivent pas l'utilité... Dès lors que pouvons-nous mettre en place pour les accompagner ?

- Lui proposer une auto-évaluation (guidée si nécessaire) de manière à lui donner la possibilité d'identifier ses forces et ses faiblesses
- Lui demander d'identifier des objectifs de progression accompagnés d'un plan de mise en œuvre effective de ceux-ci : quand, comment, avec quels moyens, qui l'accompagnera, etc.
- Suggérer des formations complémentaires ou une session supplémentaire pour approfondir la réflexion sur son expérience
- Développer son agir réflexif en lui suggérant de prendre note de chacune de ses journées d'animation : qu'ai-je fait qui me semblait chouette aujourd'hui ? qu'est-ce qui aurait pu être mieux, en quoi me suis-je amélioré ?

## Droit à l'erreur pour tous...

Lorsque l'on s'essaye à la cuisine pour la première fois, on rencontre plus ou moins de succès. Que ce soit une réussite et que nous ayons reçu les compliments de nos convives ou qu'au contraire les assiettes restent quasi pleines, nous imaginons déjà les adaptations que nous donnerons à la prochaine réalisation de ce plat.

En tant qu'animateur ou formateur, on réagit de manière identique : « *Ce module, cette animation était chouette mais la prochaine fois, je...* ». Cette auto-évaluation intérieure nous permet d'ajuster, de remédier aux manquements. Toutefois, nous avons bien souvent tendance à nous dévaluer et à sous-estimer nos compétences, nos réalisations... d'où

l'intérêt d'échanger au sein des équipes ou avec l'un ou l'autre de ses coéquipiers. Bien entendu les feedbacks doivent être constructifs, une énonciation de critiques négatives n'aidera pas l'autre à avancer, à évoluer mais développera une faible estime de soi... Un bon feedback souligne aussi et surtout les points positifs, ceux sur lesquels on pourra s'appuyer par la suite. En ce qui concerne les points « faibles », on prendra le temps avec l'animateur de comprendre pourquoi certaines choses ne sont pas au point et on l'aidera à chercher des solutions. Chacun, chacune a droit à l'erreur, nous ne pouvons pas être parfaits tout le temps...

Oui mais... quel est le « minimum » attendu ? Être animateur, c'est être responsable d'un groupe d'enfants. Assurer un cadre bienveillant, sécurisant et sécurisé pourrait être un minimum. Cependant, l'animateur DOIT-il impérativement aussi savoir lancer un jeu, être créatif, incarner un personnage, organiser un grand jeu, une veillée... sous peine de recevoir l'étiquette d'animateur incompetent ?

Doit-on obligatoirement rencontrer toutes les compétences dans un seul animateur ou la richesse n'est-elle pas l'équipe qui, au final, va faire que les personnes vont se compléter et continuer à développer leurs compétences au contact de l'équipe ?

1. Lire à ce propos le livret I du Coffre à outils du formateur.  
2. Pour aller plus loin, ZOOM 2.0, 63.



# L'agence tout risque au rapport ou la nécessaire complémentarité des staffs...

S'il est vrai que l'animateur ne doit pas être le concentré de toutes les compétences d'animateur, il en va autrement du staff ou de l'équipe d'animation qui se doit de couvrir l'ensemble des compétences requises. La belle affaire me direz-vous ! Comment s'assurer que ces équipes sont composées de façon équilibrée ?

## La force est dans l'équipe

Hannibal, Futé, Looping, Barracuda sont la parfaite illustration d'une complémentarité efficace au sein d'une équipe (de l'Agence tout risque). Chacun possède sa personnalité propre mais aussi des compétences particulières qu'il met au service des autres quand cela s'avère nécessaire.

Au sein des staffs, la même dynamique va se mettre en place afin d'assurer une belle efficacité sur le terrain. Pour ce faire, chaque membre doit être convaincu de ce précepte : « 1+1 = 3 »... Une aberration ? Si l'on s'arrête au sens strictement mathématique, assurément... Par contre, si on y réfléchit en termes d'équipe, la démonstration n'est plus à faire : les compétences de Xavier et Manon, si elles sont mutualisées, donneront naissance à un nouvel agir compétent qui dépassera ces deux animateurs. Ensemble, on génère de plus grandes choses que seul :

## Comment évaluer le staff et les compétences disponibles ?

Notre niveau de compétence dans un domaine donné peut être largement inférieur ou supérieur à celui de notre collègue. Créer des staffs où les compétences se complètent à la manière d'un puzzle peut être une solution mais elle n'est pas souvent rencontrée sur le terrain, les jeunes fonctionnant davantage aux amitiés et connivences existant entre eux. Dès lors, si certaines compétences sont peu ou pas développées, que peuvent-ils mettre en place pour compenser ?

### Quelques pistes

→ Pour diagnostiquer en équipe les compétences présentes :

La mosaïque ou le puzzle sous forme de photos présentant les compétences acquises au sein du staff (Paulo au fourneau, Marine en pleine création artistique, Antoine en expédition nature...) : soit chacun identifie

ses propres compétences, soit on se reconnaît les compétences des uns et des autres (moment de cohésion de groupe)

→ « La voiture d'occaz » (source : Les Scouts) : les animateurs sont placés en cercle devant une illustration de voiture d'occasion. On expose le fait que la voiture doit être vendue de particulier à particulier. Comme c'est une occasion, il est important que l'ancien propriétaire en fasse l'état des lieux à l'acquéreur, pour respecter l'expression « dans l'état bien connu de l'acheteur ». En effet, il faut dresser la liste des petits défauts, des vices cachés mais aussi et surtout les forces du véhicule ainsi que les papiers pour le kilométrage, le contrôle technique, etc.

L'objectif de l'activité est de créer une analogie entre la voiture d'occaz et le staff : qu'est ce qui fonctionne bien au sein de notre équipe, quelles sont les domaines dans lesquels nous sommes bons ? A contrario, qu'est ce qui pose problème, quelles sont les compétences que nous pourrions développer davantage ?

Mais quand faire ces « arrêts sur image », ces évaluations d'équipe ? Une pratique régulière de l'auto-évaluation permet d'entrer dans une dynamique permanente de développement des compétences... Certes, ce n'est pas à faire chaque semaine, mais assez régulièrement pour ne pas s'endormir sur ses lauriers et rester dans une dynamique d'évolution.

Xavier est plutôt nul en expression théâtrale mais excelle en art plastique

1

+

Manon est plutôt maladroite mais excelle en improvisation...

1

=

Un spectacle réussi, avec comédien et décors

3



- Pour pallier aux compétences absentes :
- Faire appel à un intervenant extérieur pour assurer l'intendance du camp (cuistot extérieur) par exemple ;
  - Prévoir un plan de formation pour des individus ou pour l'équipe
  - S'inscrire en équipe à une formation
  - Disposer d'outils qui permettent d'amorcer une réflexion en équipe (ex. : valisette BTT)
  - En cas de recrutement, dresser un portrait-robot de l'animateur recherché
  - Se fixer en équipe des objectifs d'évolution ou de développement de compétences (les bonnes résolutions, etc.)

### Des potentiels insoupçonnés

Prenons garde cependant à ne pas figer un animateur dans un rôle (le musicien, le cordon bleu, le bricoleur,...). Chacun, chacune d'entre

nous est inscrit dans un processus d'évolution constante. Si aujourd'hui je ne maîtrise pas la prise de parole en public, demain, après avoir suivi une formation (par exemple) ou parce que je gagne en assurance avec le temps, je serai peut-être très à l'aise devant un large public... Il en va de même pour les animateurs : chacun est susceptible d'étoffer son bagage de compétences et surtout de se diversifier.

Il arrive qu'au moment où un staff se forme, certains se voient attribuer des fonctions un peu rapidement (ton père est médecin, donc tu seras responsable des soins). Une fois le rôle endossé, il est parfois difficile d'en sortir, et de développer du coup d'autres compétences. Impulser une dynamique de « tour-nante » dans les rôles ou les fonctions, tout en tenant compte des spécificités de chacun, c'est aussi permettre l'évolution, et la diversification des compétences.



# Acquérir des compétences lentement, mais sûrement !

Dans les années 80, pour prendre le contre-pied du fast-food, le milieu de la restauration lance quelque part en Italie, le mouvement du slow food qui défend la patience comme vertu dans la (bonne) bouffe : « ici, on laisse aux plantes le temps dont elles ont besoin pour s'épanouir, on cuisine *avec amour et on déguste sans hâte*<sup>1</sup> ».

L'acquisition des compétences, dans le monde des organisations et associations de Jeunesse, c'est un peu le slow food de la formation : on laisse à l'animateur le temps pour qu'il acquière ses compétences, on le forme avec amour et on le *débusque* sans hâte.

Démonstration !

## Acquérir des compétences : du socle au seuil !

À la sortie de l'école, à la fin de son parcours d'étudiant, devant la porte de son employeur, on est, selon l'expression consacrée : « au seuil minimal de compétences à l'embauche ». Ce seuil minimal considère des acquis dans la discipline étudiée, mais aussi dans des compétences relationnelles, ainsi que dans des compétences transversales. Pour reprendre les termes du « milieu professionnel », on vous demande de savoir, de savoir-faire et de savoir être.

Le kit complet vous assure une place de choix comme candidat au poste tant convoité. En forçant (à peine) le trait, on attend de toi que tu sois un collaborateur ayant les connaissances requises et que tu sois : autonome et interdépendant avec tous les membres de ton équipe, capable de prendre des initiatives, respectant les procédures et l'autorité, assertif, doux, non-violent, mais sachant ce que tu veux. On te demande d'être à l'écoute, sans être passif ; créatif, réactif, récréatif, proactif sans longs

tifs (ça fait mauvais genre !), adaptable et adoptant la « culture de l'entreprise ». Mais on te demande aussi d'être souple dans les horaires, cadré dans tes procédures, cadrant avec les membres de ton équipe, et encadré à l'entrée comme étant l'employé du mois !

Ce kit n'est donc que... « *le seuil minimal de compétences acquises à l'embauche* ». Se former à devenir animateur dans une organisation ou association de jeunesse, c'est aussi montrer patte blanche dans toute une série de capacités et de compétences attendues. Au bout du parcours, il y a même un brevet décerné. C'est dire si tout ça semble sérieux et formel !

Et en effet, devenir animateur, c'est du sérieux. C'est se voir confier des enfants, des jeunes et de les accompagner dans leur développement.

L'affaire est entendue, elle ne souffre d'aucun amateurisme. Néanmoins, si l'objectif est clair, le chemin pour y arriver est tout aussi important. Suivre l'animateur en devenir, c'est

accepter de ne pas faire l'économie de quelques détours pour en faire le tour !

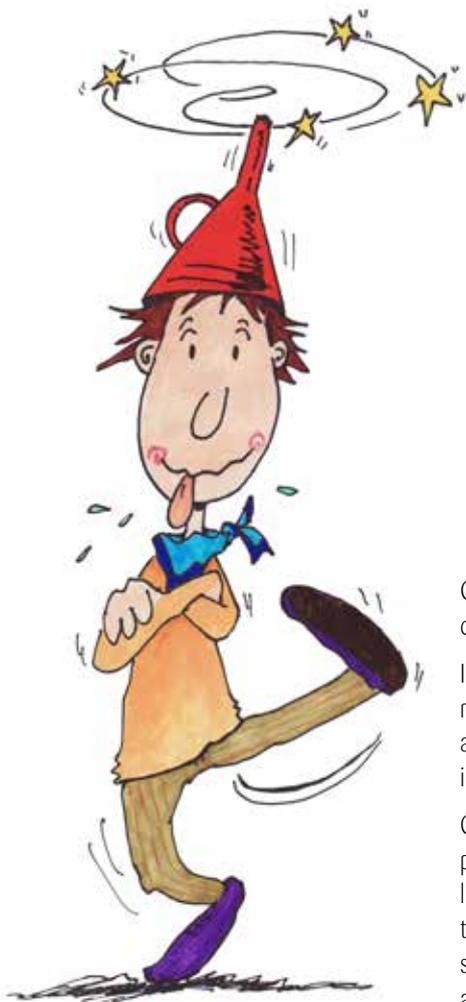
Au sein de nos organisations, ce chemin est capital ! L'acquisition des compétences est un exercice à la fois individuel et collectif et qui prend son temps, celui de la maturation.

## L'ADN du GO (gentil organisateur) de votre OJ n'est pas un OGM !

Un animateur n'est pas un organisme dont on peut modifier l'ADN. Il grandit, au fil des saisons, au gré des conditions climatiques et en respectant ses propriétés. Ce processus prend du temps et, ce faisant, fait un pied de nez à la tendance actuelle du : tout, tout de suite, et tant pis si on perd en qualité !

Ne pas faire d'OGM de nos animateurs dans nos OJ, c'est accepter de les accompagner, c'est prendre la personne là où elle est et la mener là où elle peut aller.

Dans cette perspective, tout le monde n'acquerra pas les mêmes compétences, au même moment.



Est-ce un problème, au sein d'une équipe ou en formation ?

D'après Didier Anzieu et Jacques-Yves Martin<sup>2</sup>, ce qui DOIT être commun, c'est le partage des valeurs et des buts quant à la « philosophie » du mouvement. À côté de ce partage commun, une équipe semble se montrer plus efficace quand elle est hétérogène dans les personnalités et les compétences de ses membres.

### Être complémentaires ? Complètement dingue !

Roger Mucchielli va dans le même sens quand il dit que « L'hétérogénéité des compétences est facteur de richesse des échanges, de créativité du groupe, et d'une division efficace des rôles. Elle dynamise et enrichit l'équipe. La complémentarité peut donc devenir un facteur important d'efficacité et de progrès mutuel. »

Son point de vue abonde dans celui de la complémentarité des compétences. Il défend l'idée qu'au sein d'une équipe, il faille un savant dosage entre la compétition et la coopération.

Ce cocktail (d)étonnant stimule l'individu à devenir « meilleur ».

Il est en route, chaque jour, pour devenir un meilleur animateur. Pour lui, pour l'équipe et au bénéfice du mouvement et des enfants dont il est responsable.

Cette démarche de complémentarité des compétences peut sembler déroutante. Elle est à l'opposé de l'individualisme, de la méritocratie et des jeux de pouvoirs. Ici, chacun — au sein du mouvement — peut prendre sa place, au côté des autres, et poursuivre son processus de maturation. Le groupe, l'équipe sera un stimulateur de croissance dans lequel chaque individu parachève son processus.

Le sociologue Mucchielli insiste néanmoins sur l'action individuelle. L'individu, même *incomplètement compétent*, ne peut se cacher derrière son équipe et espérer d'elle qu'elle le construira, indépendamment de lui. Si travailler la dynamique d'une équipe est essentiel, personne ne peut faire l'économie de sa propre dynamique dans l'acquisition de ses compétences.

Faire état de ses compétences acquises et... de celles à acquérir, demander du feed-back, adapter ses façons de faire reste de la responsabilité de l'individu. N'oublions pas que nous formons des CRAC'S avant tout !

Viser la complémentarité des compétences engage donc bien les deux parties : le mouvement qui s'inscrit... dans ce mouvement et qui compose avec des personnalités et des compétences diverses et variées. Et l'individu, qui met à disposition ses ressources, en se fixant comme objectif de toujours aller plus loin et

de tendre vers les ressources qu'il pourrait encore s'adjoindre pour être un meilleur animateur.

Stimulé par les autres, portés par une équipe pluridisciplinaire, dans un esprit mêlant une certaine forme de compétition et de coopération, l'animateur mettra en valeur les ressources dont il dispose et trouvera de la valeur en recherchant de nouvelles ressources.

Cette souplesse dans les exigences attendues d'un jeune n'est pas du laxisme ou de l'amateurisme ; elle est le label de qualité d'un véritable travail d'accompagnement du jeune dans l'acquisition, progressive, de ses compétences.

C'est bien là toute la valeur ajoutée de l'éducation non-formelle : offrir un magnifique terrain de jeux pour acquérir, au sein d'une organisation dont on partage les valeurs et les buts, du savoir, du savoir-faire et du savoir-être. Ces compétences patiemment acquises seront, pour l'animateur, des compétences transférables sur le champ professionnel.

Et c'est tant mieux !

Sur son CV, en dessous de l'organisme de formation qui a dispensé sa formation d'animateur, on pourra y lire, en paraphrasant la définition du *slow food* : *ici, on laisse à la nature le temps dont elle a besoin pour s'épanouir, on cuisine avec amour et on déguste sans hâte.*

1. <http://festivalalimenterre.be/presentation-du-mouvement-slow-food-belgique>

2. ANZIEU Didier et MARTIN Jacques-Yves, *La dynamique des groupes restreints*, PUF, Paris, 1997.



# « Technologie, ô ma belle technologie, dis-moi qui tu es ! »

Cette question, certains seraient bien tentés de la poser face à toutes ces nouvelles technologies qui fleurissent au quotidien. À l'image de la sorcière dans *Blanche Neige*, ce n'est pas le miroir qui, en lui-même, est négatif, mais bien la manière dont on s'en sert. N'en serait-il pas de même pour les nouvelles technologies ? Faut-il en avoir peur ? En quoi ne seraient-elles pas des opportunités plus que des menaces ?

La nouveauté, l'étranger, l'inconnu nous font peur et ce depuis toujours. Depuis les années 90, on assiste à une réelle explosion des nouvelles technologies : GSM, ordinateurs, tablettes... se démocratisent et deviennent l'outil indispensable et accessible à tous, même aux enfants. Face à cette explosion, nous sommes souvent perdus et quelques fois inquiets. C'est bien connu, tout changement fait peur ! L'information passe de plus en plus vite, chacun peut devenir l'espace d'un instant reporter d'un jour, s'il a son portable sous la main au bon moment. L'info n'est plus l'apanage de certains, elle est accessible à tous. Les nouvelles technologies ont permis de soutenir des révolutions, de faire bouger les choses dans certains pays, de faire passer à grande vitesse des informations importantes à un maximum de personnes sans passer par les voies médiatiques traditionnelles, bien souvent gérées par les états.

En soi, au départ une nouvelle technologie n'est pas mauvaise, mais comme bon nombre de choses sur cette terre, c'est l'utilisation qu'on en fait qui est problématique. Si on accepte de prendre le risque de découvrir cet inconnu, d'en comprendre le mécanisme, les

fonctionnalités, les apports positifs, alors on peut en saisir et entrevoir toute la richesse.

Un constat que l'on entend souvent est qu'il est plus difficile pour les adultes de s'adapter aux nouvelles technologies que pour les enfants et les adolescents qui sont « nés dedans et ont grandi avec ». Ils ont développé une très grande capacité à maîtriser ces outils et ce sont eux qui peuvent transmettre aux plus anciens la manière de les utiliser. Ce qui revient à inverser les rôles de transmission définis habituellement dans les sociétés. Même s'il existe des dérives, la plupart des jeunes s'adaptent relativement bien à ces nouveaux outils et les utilisent avec pertinence.

Voyons d'un peu plus près, en quoi les nouvelles technologies peuvent, par exemple, avoir des aspects positifs.

Certaines recherches ont montré qu'à bonne dose, Internet permettait de progresser dans les études. Attention, toutefois, il est important d'accompagner les jeunes dans leurs découvertes. D'une part, ils sont peu conscients des risques liés au plagiat, et d'autre part, ils peinent parfois à utiliser leur esprit critique et à faire le tri entre des informations de qualité et des contenus beaucoup moins valides.

Deuxièmement, Internet représente un mode de socialisation précieux, il permet à des personnes de se rencontrer, d'échanger, de partager des loisirs, des préoccupations communes, de découvrir de nouvelles choses...

Troisièmement, pour des jeunes souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique, le téléphone portable et internet constituent un moyen de compenser l'isolement. En restant en contact avec leurs amis et familles, en ayant la possibilité de suivre les cours via une webcam. Voire de se renseigner sur leur maladie et d'échanger avec d'autres patients souffrants des mêmes maux ou difficultés.

Enfin, Internet permet de connecter les gens qui sont loin, qui ne disposent pas de moyens d'informations, qui se trouvent où l'information est censurée, sélectionnée par le pouvoir en place. L'accès aux nouvelles technologies permet de réunir facilement et rapidement un grand nombre de personnes.

## Conclusion

Le but de cet article n'est certes pas de mettre sur un piédestal les nouvelles technologies et d'oublier tous les risques qui y sont liés (harcèlement, validité des informations, cyberdépendance...) mais de les voir sous un autre angle, celui des opportunités.

Comme toutes choses dans la vie, elles ont leurs bons et mauvais côtés, l'important est de savoir faire la part des choses, de rester ouvert et critique face à l'utilisation que nous en faisons.



## Depuis 1954, Arc-en-Ciel asbl,

Depuis 1954, Arc-en-Ciel est un service d'aide actif dans le domaine de l'enfance et la jeunesse défavorisée. Elle a pour objectif de tout mettre en œuvre pour favoriser l'épanouissement de l'enfant en facilitant l'accès de tous aux activités de loisirs actifs et éducatifs. Ses actions visent donc le 3<sup>e</sup> temps de l'enfant, au côté de son milieu de vie familial et de l'école. Arc-en-Ciel participe ainsi au développement de la personnalité de l'enfant avec sa devise désormais connue « Des loisirs pour tous les enfants ».

Organisation de Jeunesse reconnue, Arc-en-Ciel oriente son travail et ses activités en Fédération Wallonie-Bruxelles et regroupe plus de 300 associations actives dans le secteur de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse; plus de 14 000 enfants sont bénéficiaires de ses actions.

Concrètement, cela se traduit à travers un soutien administratif; un soutien pédagogique dont le BACV; une récolte de vivres non périssables et une de jouets; des structures d'accueil résidentiel; des animations et des activités de sensibilisation.

À notre sens, nous pouvons apporter une plus-value pour Résonance de par notre spécificité qui est de s'adresser à un public spécifique: l'enfance et la jeunesse défavorisées. Ce public requiert une approche particulière afin de les aider à se réinsérer.

Plusieurs principes généraux sont mis en avant:

Nos activités sont ouvertes à tout public: il est important que les jeunes en grandes difficultés (décrochage scolaire, milieu familial démuné, etc.)

soient intégrés au sein d'un groupe mixte socialement et culturellement.

Nous insistons sur le suivi individualisé de chaque jeune: une écoute individualisée des jeunes est mise en place afin de les soutenir dans le processus de maturation personnelle qui les mènera à la réussite de leur projet.

Nous utilisons la pédagogie active en formations théoriques: chaque module théorique est élaboré autour de 3 axes: le savoir, le savoir-faire et le savoir-être. Le savoir permet de maîtriser les différentes techniques d'animation, de les adapter et d'assurer la sécurité d'un groupe d'enfants. Le savoir-faire est une mise en pratique de la théorie. Le savoir-être, c'est apprendre à mieux se connaître, à vivre avec les autres et à cerner le rôle d'animateur.



## des loisirs pour tous les enfants

Julie Aglave, responsable Formations

Sophie Vanderheyden, responsable Communication

Nous apprenons aux jeunes à maîtriser les « outils » de l'animation, qu'ils soient relationnels, personnels ou techniques. Ainsi, la pédagogie appliquée se base sur le modèle de Kolb. L'apprentissage se fait selon un cycle continu, un cercle qui comporte 4 étapes : l'expérience concrète, l'observation, l'abstraction et la mise en pratique dans de nouvelles situations. Les formateurs partent d'exemples et du vécu des jeunes pour théoriser et appliquer les nouvelles connaissances sans trop de difficultés.

Cette pédagogie est particulièrement adaptée au public visé car elle permet de vivre cette formation de manière dynamique et non « scolaire », en leur proposant un espace de formation adapté à leurs besoins d'attention et leurs compétences.

C'est cette approche centrée sur l'inclusion de jeunes défavorisés dans un groupe qu'Arc-en-Ciel peut apporter à Résonance et à ses membres. Mais tous ces objectifs ne peuvent aboutir uniquement à la condition d'avoir une équipe de formateurs ayant une connaissance approfondie des méthodes actives d'apprentissage. Nos formateurs et animateurs ne transmettent pas un savoir de manière linéaire mais ils construisent les savoirs avec les jeunes. Il s'agit pour eux de pouvoir se saisir du contexte, des contenus des événements pour pouvoir les transformer en occasions d'apprentissage.

Pour cela, nous sommes en recherche constante de nouvelles expériences et échanges avec d'autres associations qui ont des projets similaires ou en lien avec les nôtres.

C'est dans ce cadre que Résonance peut nous apporter ce que nous recherchons. Les différents acteurs actuels de la plateforme sont une plus-value certaine pour notre action. Arc-en-Ciel est effectivement en demande d'échanges de pratique comme les groupes de travail, les réflexions pédagogiques, les formations, son accompagnement d'équipes, etc.

Aujourd'hui, alors que, selon les statistiques, 424 000 enfants vivent sous le seuil de pauvreté en Fédération Wallonie-Bruxelles, l'action d'Arc-en-Ciel est plus que jamais d'actualité. En 2014, Arc-en-Ciel fête ses 60 ans... et ce n'est pas encore l'âge de la retraite !

**NOM**

Les Gîtes d'Étape du CBTJ

**OBJET SOCIAL [MISSIONS, PUBLIC...]**

Notre association a pour but de favoriser le tourisme social des jeunes avec une attention particulière aux personnes économiquement et culturellement défavorisées, et ainsi collaborer à l'éducation sociale, civique, culturelle et spirituelle.

Notre association s'est fixé les 5 missions suivantes :

- Faire vivre et découvrir à un maximum de jeunes et de familles les qualités de l'environnement de nos gîtes (découverte de la nature, du patrimoine local, de la région).
- Permettre la réflexion et l'accompagnement pédagogique des groupes hébergés.
- Favoriser le développement personnel et citoyen par le dépaysement.
- Favoriser l'accessibilité financière, physique et culturelle aux actions de l'association.
- Mettre à disposition des lieux d'hébergement collectif de qualité.

En choisissant d'avoir confiance dans le potentiel des jeunes et dans leurs capacités à se prendre en charge, les Gîtes d'Étape ont pris l'option d'agir pour et avec ce public, de mettre les jeunes en projet et de viser à leur acquisition d'autonomie en les confrontant à des expériences réelles et en participant à leur processus d'éducation, d'épanouissement et d'émancipation.

**SPÉCIFICITÉS | POINTS FORTS**

Une offre diversifiée d'activités et d'animations réalisées en partie par nos animateurs professionnels et/ou bénévoles : des classes Décou-Vertes, des stages d'été, des week-ends à thèmes, des balades « nature », des activités socio-culturelles (expositions, cinés-débats), etc. Un réseau de gîtes situés dans un cadre exceptionnel et dépayasant en Wallonie (Ardenne, Hautes Fagnes...) et à Bruxelles. Ce réseau est composé de 8 gîtes « accueil » et 25 gîtes « de groupes ».

**RÉSONANCE et moi**

Résonance va nous permettre de rencontrer d'autres associations et d'échanger sur nos pratiques, d'ouvrir d'autres perspectives et de bénéficier de son expérience dans la formation d'animateurs.

Nous espérons pouvoir étendre notre réflexion pédagogique et enrichir l'accompagnement pédagogique de nos acteurs de terrain par l'apport d'outils adaptés et la mise à disposition de nouvelles ressources.

**Moi et RÉSONANCE**

Apporter notre vision associative et nos projets, notamment sur les dimensions de tourisme social et de centres de jeunes

Permettre aux animateurs formés chez Résonance de trouver des lieux pour effectuer leurs stages.

**Les préoccupations du moment**

Un week-end de détente en famille : « Ensemble, on est tous Cap ! » Ce week-end est également ouvert aux familles ayant un enfant à besoins spécifiques.

Nos stages à thèmes au mois d'août 2014 destinés aux enfants et jeunes de 5 à 17 ans.

Un travail de fond et de réflexion sur le projet pédagogique de l'association, ainsi que les projets pédagogiques des Classes Décou-Vertes et des stages d'été.

**Encore envie de dire**

Prêts pour démarrer la mise en réseaux au sein de la plateforme pédagogique « Résonance » !!

N'hésitez pas à rejoindre notre équipe d'animateurs pour l'encadrement de nos stages d'été. Plus d'infos sur notre site [www.gitesdetape.be](http://www.gitesdetape.be) ou par mail à l'adresse [stages@gitesdetape.be](mailto:stages@gitesdetape.be)

## NOM

Asbl Jeune Et Citoyen (JEC)

## OBJET SOCIAL [MISSIONS, PUBLIC...]

Notre asbl a pour but de permettre que chaque jeune se sente réellement partie prenante de la société et développe activement les moyens de s'y engager de façon constructive et épanouissante pour lui-même et pour autrui. Nous partons du postulat que l'école constitue l'un des espaces privilégiés pour quasi tous les jeunes où ces compétences citoyennes peuvent se construire et se développer. Dans ce cadre, nous nous sommes fixés les missions suivantes :

- Apporter une approche différente du monde scolaire davantage axée sur la collectivité, la participation et le vivre ensemble, le tout dans un processus éducatif dynamique qui propose une vraie place au jeune.
- Permettre à chaque jeune d'expérimenter et d'augmenter sa capacité à être un citoyen, responsable, actif, critique et solidaire.
- Impliquer l'ensemble des jeunes (et pas seulement les délégués) dans un vaste processus de participation et de sensibilisation aux enjeux de la participation dans leur milieu de vie en particulier et de la société en général.

## SPÉCIFICITÉS | POINTS FORTS

De par son contact privilégié avec l'univers scolaire, l'asbl JEC permet d'ériger des ponts entre le secteur des Organisations de Jeunesse et l'Ecole.

L'asbl JEC accompagne, outille, les élèves et les équipes éducatives à développer et acquérir des compétences inhérentes à leurs rôles respectifs. Pour cela, elle offre un large éventail d'interventions portant sur les formations d'adultes-ressources et les formations d'élèves délégués (la légitimité des élèves élus, les outils de communication orale et écrite, les outils d'animation et de gestion de réunion, la gestion d'un projet collectif, l'évaluation).

Nos formations s'appuient sur les besoins des participants et sur des méthodes actives où, par exemple, les participants sont mis en situation puis invités à prendre du recul par rapport aux exercices proposés.

### Les préoccupations du moment

Forum des délégués annuel qui se déroulera le mercredi 23 avril 2014 à la Tricoterie à Bruxelles dont la thématique sera : la mise en réseau des acteurs de la délégation d'élèves.



### RÉSONANCE et moi

Résonance nous permet de nous associer aux différentes réflexions qui peuvent être entretenues dans une plateforme autour des thématiques de Formation, Pédagogie et Animation.

Cette adhésion en tant que membre nous offre l'opportunité de solliciter davantage encore votre expertise pour soutenir nos réflexions sur nos sujets pédagogiques, nos dispositifs de formation, nos outils d'animation et de formation.

Ce partenariat permet également à chaque formateur de l'asbl JEC de rencontrer d'autres professionnels de la formation, de confronter leurs pratiques et leurs conceptions de la formation, d'établir des contacts.

### Moi et RÉSONANCE

Par son champ d'action, Jeune Et Citoyen apporte une vision particulière liée au contexte scolaire. Grâce à cette approche spécifique, RÉSONANCE peut découvrir d'autres visions, d'autres outils ou pratiques et par la même augmenter son effet « caisse de résonance » auprès des autres membres de la plateforme.

## Cette fois, c'est moi !



**Julie Aglave**  
**Arc-en-Ciel**



**Vinciane Hubrecht**

### Et je suis devenu formateur !

Je bougeais beaucoup. J'ai voulu faire une année de formation au CFA en art du spectacle. Ensuite, j'ai suivi mon CAP pour pouvoir former. J'ai été stagiaire formatrice au CEFA et ensuite j'ai quitté mon ancien boulot pour devenir formatrice.

Je suis formatrice en BACV depuis 2011 où je privilégie la pédagogie active...

À la fin de ma carrière de patronnée, ça me semblait être une évidence : comment allais-je vivre sans jeux de nuit, sans saucisse-compote et sans tante SNJ à monter et démonter dans me laisser démonter.

### Mon grand moment

J'aime voir l'évolution de chacun, observer les changements qui s'opèrent chez les jeunes même chez ceux qui ne paraissent pas super motivés au départ. J'apprécie les moments informels au cours desquels naissent de nombreux échanges. J'aime aussi me déguiser et surprendre les jeunes, voir leurs yeux écarquillés !

Sans doute mon camp en Bretagne ! C'est aussi l'année de ma quali ! C'est là-bas, au pays de la chouchen, dans un décor où tout est neuf et tout est sauvage, aux falaises vertigineuses, libre continent, sans grillage, que dans sa dernière année de conquérante, la petite Vinciane est devenue plus grande.

### THE technique

L'immersion avant l'action... Qu'est-ce à dire ? C'est emballer avant d'aborder la théorie, c'est emmener les jeunes dans une histoire et leur permettre d'en retirer quelque chose, pour eux construire à leur tour.

Peut-être pas THE technique, peut-être une combinaison d'attitudes à adopter et à adapter comme se montrer souple, disponible, prêt à foncer et à se défoncer. Être actif, créatif, réactif et garder, toujours une belle dose de folie pour donner envie. Dans le fond, avec le temps, c'est la folie qui reste !

### I'm the best

J'aime être quelqu'un d'autre, jouer un rôle. J'ai gardé une âme d'enfant et je joue très bien le rôle de l'animée tant dans son comportement que dans ses émotions

Pour me déguiser ! Tous les jeux étaient prétextes à une nouvelle tenue !

Je pouvais passer tout un camp déguisée, en passant de Marie-Antoinette à Minnie !

### Peut mieux faire

J'ai une horloge interne décalée et je rencontre donc quelques soucis dans la gestion du temps. J'ai parfois aussi du mal à trouver mes mots.

Les brico ! Même quand c'est fini, personne ne sait ce que c'est !

### Ça c'est dit !

« C'est en jouant que l'on redécouvre le plaisir d'apprendre. »  
« Je ne triche pas, je joue avec vos failles. »

Même à mon âge, on n'oublie pas (encore !). C'est dire si ça m'a marqué !

Dans la vie, il y a ceux qui l'ont fait et... ceux qui auraient dû !