

zoom2.0

juillet-août-septembre 2013

Réseau des formateurs de jeunesse

Épatant, cet outil Etherpad

Bénévole, dis- moi qui tu es...

Quand l'informel s'en mêle...

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

#66

trimestriel



Sommaire

L'eau à la bouche

Ont collaboré à ce numéro

Vincent Buron, Michel Berhin, Katia Czernich,
Cédric De Longueville, Jérôme Lambot,
Débora Ghislain, Guillaume Hannecart,
Vinciane Hubrecht, Pascale Tielemans,
Florence Van de Steene

Coordination

Florence Van de Steene

Maquette et mise en page

Média Animation

Photos

RÉSONANCE, Shutterstock

Éditeur responsable

Vincent Buron, 43 rue de la Charité
1210 Bruxelles

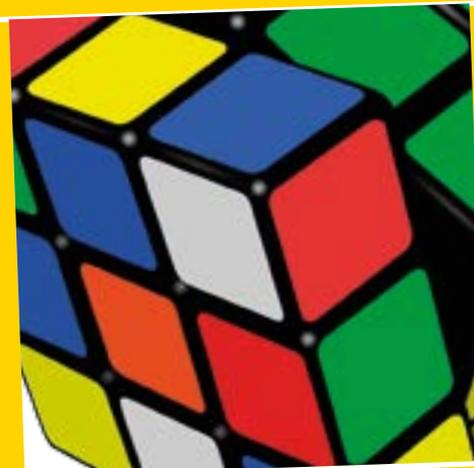
Une réaction, un avis, une question...
à propos d'un article, d'un dossier?
zoom@resonanceasbl.be

Éditorial	
Plus d'idées dans plus de têtes...	3
Un peu de sens	
Bénévole, dis-moi qui tu es...	4
Outils médias	
Épatant, cet outil Etherpad	5

Théma

Quand l'informel s'en mêle...

Une petite pose s'impose...	8
Le formateur, un guide exemplaire en toutes circonstances ?	11
Témoignages	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 : les Scouts, les Guides Catholiques de Belgique, la Fédération nationale des Patros, Jeunesse & Santé, Coala, Gratte, Animagique, les Stations de Plein Air, Don Bosco Télé Service et 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	
Le stockage informatique, tout transmettre en un clic ?	15
Outils RÉSONANCE	
Coffre à outils	17
Techni'Kit	19



Plus d'idées dans plus de têtes...

Le 17 juin dernier, une nouvelle étape importante du travail identitaire de Résonance a été franchie. En effet, les membres de l'Assemblée Générale Statutaire de notre organisation ont voté, à l'unanimité, la charte des membres. Ce document fondamental balise la manière dont les relations se tissent entre RÉSONANCE et ses organisations membres.

Au-delà de l'acte formel, l'Assemblée Générale Statutaire inscrit Résonance dans une ouverture vers d'autres organisations, de nouveaux membres prêts à investir dans des projets collectifs, mais avec la volonté de faire conserver à la formation une place centrale dans nos préoccupations communes.

On ne peut qu'être fier d'être membre d'une organisation qui soutient un projet dont le seul souci soit la construction collective, l'échange et le partage. Ces différentes dimensions étant à contre courant des tendances actuelles, visant davantage le bien-être, le développement et l'épanouissement personnels dans une tendance quelque peu aut centrée.

La formule revêt un côté un peu officiel, mais derrière les mots, il y a les actes. Derrière les déclarations d'intentions, il y a des actions concrètes : se rencontrer, partager, échanger sur des thématiques communes qui nous occupent et nous préoccupent, c'est prendre sa place aux côtés des nombreux autres acteurs de la vie associative, c'est donner sa voix et relever les défis pédagogiques à bras le corps.

Le champ de la formation, aux seins des organisations de jeunesse, est un « terrain mouvant » qui demande d'être occupé par des gens préoccupés par ces dimensions de partage des compétences et la construction collective, par le réseau. Et parce que ce réseau, sorte de « Dropbox humaine », suppose la mise à disposition des ressources, et des échanges de pratiques, cette démarche est clairement une preuve de confiance. En effet, chacun prend le risque du regard de l'autre

sur ce qu'il fait. Et nos organisations prennent ce risque. Cette confiance se donne, mais elle se prend également. Elle ne fera toutefois pas l'économie de l'investissement. Parce qu'elle ne se construit que dans une relation nourrie de part et d'autre.

Dès lors, dans le contexte de Résonance, qu'ils soient effectifs ou adhérents, l'adhérence des membres n'est effective que si elle s'ancre dans une volonté commune et concrètement partagée d'être quotidiennement nourrie.

La formation continue... et attend chaque jour des experts qui, sur leur terrain, ont des ressources à mettre à disposition pour que d'autres puissent repartir sur leur propre terrain avec de nouvelles pratiques. Cette mutualisation des ressources offre une formidable opportunité pour contrer cet inexorable morcellement de la connaissance et des compétences dans le champ de la formation.

Les groupes de travail, les outils pédagogiques, les formations sont autant de places à prendre ; ces espaces sont des invitations à s'investir, collectivement, pour faire avancer des projets concrets dans nos Organisations qui concernent nos jeunes, nos équipes, nos associations, et plus largement la société.

Cette plateforme d'échanges est organique : j'y viens avec des ressources, je repars avec d'autres, je rencontre des gens, je laisse l'autre poser son regard sur ce que je fais, je croise des points de vue différents, je nourris et je me nourris (d')ailleurs. Cette mutualisation des ressources, cette « Dropbox humaine » est notre marque de fabrique, reconnue en interne et à l'extérieur de nos organisations. Parce que ça parle, ça bouge, ça se met en mouvement. On sent une émulation, de l'ébullition et un bouillonnement d'idées, mais tellement loin du terrain si sur celui-ci, rien ne résonne ! Alors, Formateurs et Cadres, à vous, à nous de jouer !

Bonne lecture et puis aussi bon travail !



Bénévole, dis-moi qui tu es...

Il existe 1000 et 1 moyens permettant de s'inscrire dans une démarche CRACS: s'engager dans un projet Oxfam, participer au tri sélectif des déchets, signer une pétition pour le respect des droits de l'enfant mais aussi s'inscrire dans une organisation de jeunesse...

Wanted : jeune bénévole motivé

- Il a des idées d'activités et des idées à partager
- Il s'investit, il participe à tout
- Il adhère aux valeurs CRACS
- Il aime la vie, a envie de bouger
- Il prend des initiatives
- Il est rigoureux
- Il ose affirmer ses idées
- Il est sûr de lui
- Il est idéaliste
- Il veut faire partie d'un groupe
- Il a une certaine maturité
- Il veut laisser son empreinte solidaire
- Il est généreux
- Il est dans l'agir
- Il est créatif



Des volontaires ? C'est la terminologie légale pour désigner ce que plus communément nous appelons en Belgique francophone « les bénévoles » : des citoyens qui font le choix de s'engager, de manière libre, désintéressée et gratuite, pour offrir du temps, de l'énergie et du savoir-faire à autrui et à la collectivité. (voir zoom 57). En Belgique francophone, ce sont quelques 300 000 jeunes qui s'engagent chaque semaine, ils font don de leur temps afin de permettre la mise en œuvre de projets chers à nos organisations de jeunesse.

S'engager...

S'engager en tant que bénévole signifie que l'on fait cadeau de sa personne. Cependant il s'agit davantage d'un cadeau à double effet : tu t'engages « dans » et « à » mais tu t'enrichis également... tant par les échanges avec les autres bénévoles et permanents de l'organisation, que par les apports des formations, le développement de compétences (parfois insoupçonnées) et les perspectives d'évolution qui te sont offertes.

Afin de permettre un engagement entier dans une action bénévole et pérenniser cet investissement dans la vie adulte, ton organisation répondra à tes besoins :

- D'appartenance et de reconnaissance : si tu sens que tu fais partie du groupe et que tu es apprécié, tu t'identifies à l'organisation et développes un attachement et la réussite des projets auxquels il participe.



- De liberté: tu dois pouvoir te sentir à l'aise d'exprimer ton avis dans l'organisation. De même, pour être libre de faire des choix ou de prendre des responsabilités, tu dois être en confiance et outillé, et sentir qu'il y a une réelle possibilité de mettre un peu de toi-même dans les tâches qui te sont confiées.
- De plaisir: le bénévole, quel que soit son âge, souhaite vivre une expérience positive dans son engagement. Si tu assistes à une réunion de staff pénible, il est probable que tu ne viendras qu'à très peu de séances. Le plaisir peut signifier passer des moments agréables, être satisfait de ton engagement, te sentir utile, être en bonne compagnie...
- De pouvoir: ta participation est réelle et significative. Comme tout un chacun qui s'implique dans un projet, tu as besoin de sentir que ta participation est significative et qu'elle a un impact sur le résultat.

Un acte motivé !

Le bénévolat: un simple geste de charité ? NON car il permet aussi de récolter les fruits de ton investissement, de ta démarche bénévole. En effet, tout engagement est lié à une source de motivation:

- **Morale ou idéologique:** volonté de défendre des valeurs.

→ **Altruiste:** envie d'aider d'autres personnes, d'être utile socialement.

→ Instrumentales:

- affectives: envie de se faire des amis, de sortir de sa solitude, de se voir reconnu, besoin d'améliorer son estime de soi, etc.,
- utilitaristes: entretenir ou acquérir des compétences et des connaissances, se faire des relations utiles socialement ou professionnellement, enrichir son CV, acquérir de la notoriété...

Et pourtant...

Malgré une réelle motivation des bénévoles, il en est certains d'entre eux qui quittent le

navire au bout d'une courte croisière. Les raisons de cet abandon peuvent être de divers ordres: des obligations professionnelles (job étudiant, entrée dans la vie active...), le manque de temps, des limites personnelles (exemple: partir en séjour avec des handicapés peut être très difficile physiquement), un manque de reconnaissance...

Afin d'éviter ces pertes, chaque organisation de jeunesse peut mettre en place des actions qui permettent à chaque « héros » du bénévolat de s'y épanouir et de développer au mieux sa « cracs attitude ».

Suggestions de pistes d'action

- La valorisation: attribuer un certificat d'implication, mettre en avant les bénévoles dans la revue de l'association, afficher des photos de bénévoles dans les locaux de l'association...
- Un soutien logistique
- Des formations
- Des perspectives d'évolution
- Des événements mobilisateurs et unificateurs
- Des permanents à l'écoute et disponibles
- ...



Michel Berhin

Chargé de mission en Éducation aux médias

Épatant, cet outil Etherpad

Réunion de staff virtuelle et (a)synchrone



Chaque réunion de staff passe par le choix d'un lieu et d'une date qui n'arrangent pas facilement tous les membres convoqués. (Eh, moi en semaine, je suis « en kot »!) Et cela débouche inévitablement sur la rédaction d'un rapport, d'une synthèse, d'un courrier... « La barbe ! ». Alors Etherpad est peut-être une solution technique terrrrrriblement sympa pour sortir d'embaras.

Qui dit réunion, dit rapport. Et pose l'inévitable question : qui s'en charge ? Mais si c'est fréquemment un problème, pourquoi ne pas opter pour « la » solution : faire le rapport ensemble... pendant la réunion. Même plus besoin de valider le PV à la réunion suivante. Il est cosigné par les participants au terme de l'exercice.

Mieux qu'un « bic à 4 couleurs »

Si vous êtes séduits par la chose, les solutions techniques ne manquent pas, à commencer par le bon vieux duo : papier-stylo. On rédige ensemble pendant la réunion et la chose est « dans le sac », en noir et blanc ou en couleurs, quand arrive l'heure de se quitter. Mais les outils numériques offrent un confort qu'il serait dommage de ne pas prendre en compte. Un ordi et un projecteur et voilà que la formulation se fait plus collégiale, aidée en cela par la relecture possible sur l'écran de projection. Encore faut-il être tous dans le même local, occupés à regarder dans la même direction. Oui ! À l'évidence.

Wiki¹... le rapport

Avec Etherpad (et les déclinaisons multiples de cette famille d'outils en ligne) il est pourtant possible d'ajouter des avantages à cette situation de départ. Etherpad est un wiki en ligne. Grâce à lui, on peut donc rédiger un texte à plusieurs. Jusque là, c'est à peu près le scénario décrit ci-dessus. Mais l'avantage de recou-

rir à ce truchement technologique, c'est que les participants peuvent se connecter à partir de locaux distants. Imaginons donc qu'un membre de votre staff (ou plusieurs) ne puisse vous rejoindre physiquement à l'heure fixée de votre réunion... rien ne l'empêchera alors de participer aux échanges à partir de son kot ou de son domicile connecté. Bien sûr, direz-vous, Skype aussi permet la mise en présence distante... mais ici en plus, le texte qui est en train d'être rédigé est partagé sur les écrans de tous les connectés. Rien n'empêche donc de cumuler Skype (pour se voir et s'entendre) et Etherpad pour lire et écrire ensemble et à distance. D'autant que cet avantage synchrone (tous réunis au même moment) peut s'enrichir d'une participation asynchrone.

Minute, papillon... j'y reviendrai plus tard

En effet, le membre du staff qui n'a pu être raccord avec la date que vous avez choisie pour votre entrevue peut très bien venir ajouter sa contribution au rapport, à un autre moment. En effet, le document est en ligne (dans un accès protégé par mot de passe, bien sûr) de sorte que sa modification ultérieure est encore possible. Bien plus qu'un simple rapport de réunion, il s'agit d'un texte qui demande une mise en chantier plus laborieuse, nécessitant plusieurs réunions... Etherpad vous rendra un fier service. Il stocke et partage votre

manuscrit en autorisant la contribution multi-claviers. En fait, Etherpad, c'est un wiki en ligne, doublé d'un chat. Une fois le texte produit, on envisage son exportation en différents formats pour un usage local. Et qui dit « wiki » dit historique de composition : les versions successives restent disponibles dans une ligne du temps. Pas de danger qu'un maladroit parmi vous vienne modifier le travail collectif de façon irrémédiable.

Piratepad.net

Un essai ? Nous vous conseillons alors le site piratepad.net. Un clic sur la grenouille borgne qui vous accueille. À l'écran suivant, vous inscrivez votre nom en haut à droite, pour vous identifier. Ce faisant, le système vous attribue une couleur qui surlignera votre participation au texte. L'espace « chat », lui, est disponible en bas à droite. Et n'oubliez pas, bien sûr, de « sauvegarder » vos productions (icône disquette : save revision). Les autres contributeurs ? Vous les invitez par l'entremise de l'interface (Invite other users) ou en leur communiquant l'adresse qui est en haut de l'écran, adresse unique à laquelle le document est stocké et vraisemblablement protégé de l'identification des moteurs de recherche.

1. Traduction de l'hawaïen dont ce terme provient : Vite... le rapport.

2. Prononcé tchat : dialogue en temps réel par clavier interposé.



Quand l'informel s'en mêle...

Imaginons la formation comme un rubik's cube... N'est-elle pas composée de mille et une facettes entrant en étroite interaction les unes avec les autres ?

Ce théma propose de s'intéresser à l'une d'entre elles et non la moindre... l'informel.

Lorsqu'il prépare sa formation, le formateur réfléchit et agence chaque module de manière à ce qu'ils forment un ensemble coloré et cohérent afin de permettre une appropriation optimale des contenus et compétences par chacun des participants.

Et pourtant ces instants de formation formels constituent seulement 2 cinquièmes du temps consacré à la formation...

Cela signifie-t-il que les trois autres sont irrémédiablement perdus ? Que lorsqu'on s'inscrit dans une formation, on n'apprend pas grand-chose finalement ?

Eh bien non ! Et c'est ce que nous allons vous faire découvrir au fil de ces quelques pages. En effet, l'informel constitue un véritable réservoir d'apprentissages et peut aussi alimenter, en filigrane, les moments formels.

Après tout, c'est dans un moment d'humeur contemplative que Newton eut l'idée de la gravitation...



Une petite pause s'impose...

« Et si on rognait un peu sur le temps de midi pour être sûr de boucler le module veillée ? De toute façon, lors du module contes et histoire, ils vont se marrer. Alors, on ne va pas en faire un plat si on zappe la pause goûter et qu'ils mangent pendant qu'on leur explique ! T'as raison, si c'est pour les voir affalés comme des cachalots à se demander quand la pluie va tomber, autant qu'ils se bougent les miches... »

Ces phrases parfois lancées en formation illustrent bien la croyance selon laquelle les seuls moments où les participants apprennent se situent dans les unités de formations. Pourtant, une formation n'est pas qu'une succession de modules qui s'enchaînent. Elle est aussi ponctuée par des moments de délire, des temps libres, des repas, des douches, des papotes entre potes, des temps morts... qui constituent environ 60 % du temps de la formation. Cela veut-il dire que nous passons seulement 40 % de notre temps à apprendre et à développer des compétences ? Rien n'est moins sûr...

Tout est formation... sans pour autant être formé...

Les études en matière de chronoformation¹ montrent que tous les temps qui gravitent autour des temps de formation proprement dit sont tout autant, si pas d'avantage, formateurs que les modules eux-mêmes.

Des chercheurs de l'université de Princeton ont démontré que le développement des compétences s'effectue selon la répartition suivante :

- 70 % au cours de la pratique, par l'action de l'individu ;
- 20 % lors d'échanges, de débriefing ou de discussions informelles ;

→ 10 % durant les modules de formation théorique animés par le formateur.

Ce n'est donc peut-être pas un hasard si la formation des animateurs et des coordinateurs de centre de vacances s'effectue en résidentiel et qu'elle est accompagnée de stages pratiques.

D'après l'arrêté formation, les dispositifs résidentiels permettraient de développer une multitude de compétences, notamment relationnelles, qu'il serait impossible de développer par le biais de modules structurés. En effet, on imagine mal faire un module théorique sur les valeurs défendues par notre organisation sans les vivre au cours des repas, dans les temps libres, lors du bar du soir, etc.

L'informel dans nos dispositifs de formation aurait-il donc beaucoup plus d'importance qu'on le croit ?

Formel or not formel ?

On entend par apprentissages formels, tous les modules structurés au cours desquels le participant acquiert des compétences spécifiques avec des objectifs prédéterminés, des phases de conceptualisation, des consignes précises à respecter, des mises en pratique...

Les apprentissages informels sont constitués de toutes les expériences quotidiennes situées

en dehors d'un contexte de formation structuré. Les objectifs de ces temps ne sont pas prédéterminés et se construisent en même temps que le vécu. Les apprentissages effectués au cours de ces moments ne sont pas toujours conscients ni intentionnels.

L'informel en formation...

Dans nos organisations, il est difficile d'identifier les moments informels puisque nous sommes en permanence au sein de l'organisme de formation avec un cadre spécifique à respecter. Toutefois, au vu des définitions données dans le cadre ci-contre, nous dirons que les temps informels sont tous les moments où les animateurs ne sont pas dans le cadre d'un module avec des objectifs précis. Il peut donc s'agir des moments de repas, des temps libres, de la douche, des temps de transition entre les modules ou encore le bar du soir.

Lorsque le formel s'invite dans l'informel...

Comme nous l'avons dit plus haut, l'organisation de formation vise à développer, notamment, des compétences de savoir-vivre ensemble et d'organisation des centres de vacances. Il y a donc une certaine part de formel dans l'informel. De plus, lors de ce temps, les discussions



peuvent tourner autour des contenus, de l'organisation de la formation, des difficultés rencontrées... L'informel devient donc un lieu de formalisation et de réappropriation non structurée. Paradoxal, non ?

Dans cette optique, il faut se poser la question de la formalisation des temps formels. Nous pensons que ces moments doivent rester des lieux d'amusement, d'échange et de construction individuelle et collective. Toutefois, il peut être intéressant de réutiliser des observations, des événements qui se sont passés dans ce cadre pour nourrir le formel ou encore pour identifier des apprentissages effectués au cours de ces moments. Cette formalisation de l'informel doit s'effectuer avec prudence au risque de voir les participants ne plus être eux-mêmes durant ces périodes et de ne plus en profiter comme il se doit.

Exemple de formalisation de temps informels.

Au cours d'une formation qui se déroulait dans un centre vacances avec des douches communes, certains participants se sentaient mal

à l'aise de devoir se montrer nus face à d'autres qu'ils connaissaient à peine.

Lors d'une pause, les participants parlaient de ces fameuses douches communes qui les angoissaient. Un formateur qui passait par là a entendu cette discussion et en a fait part au reste de l'équipe. Celle-ci a décidé de placer des rideaux entre les pommeaux de la douche commune. Cette équipe a également décidé de réutiliser cet événement somme toute anodin dans le module hygiène et soins de santé. Au moment d'aborder la thématique de la douche, le formateur a demandé aux groupes de réfléchir aux modalités mises en place au sein de la formation pour que ce soit un moment agréable. De cette discussion est parti un débat plus que constructif sur le rapport à la nudité dans leur organisation.

Formaliser l'informel, mais comment ?

Pour rendre conscients les apprentissages réalisés dans l'informel, rien de tel que de

mettre des mots dessus. Le langage, parlé ou écrit, permet de prendre de la distance, d'objectiver la situation, de l'analyser et de lui donner du sens. Pour ce faire le formateur peut proposer tous les moyens d'expression à sa disposition : discussions, débats thématiques, saynètes, dessins, chansons, collage, photos...

La seule condition étant d'amener le participant à décrire ce qui s'est passé, poser un regard critique, envisager un autre point de vue et enfin, se positionner.

Quels enjeux pour l'informel ?

Les temps informels sont indispensables non seulement au bien-être de l'individu, mais ils sont aussi au service des temps formels. L'absence d'objectifs prédéfinis laisse l'occasion à chacun d'exprimer ses talents, de créer, de réfléchir... On peut donc assister, durant ces moments, à l'émergence de projets inédits, d'activités extraordinaires, des discussions ou encore des décisions qui n'auraient sans doute jamais vu le jour dans un contexte plus cadré.

Ce n'est sans doute pas pour rien si les grands patrons ou les chefs d'État organisent des dîners, des parties de golf, des soirées ou des congrès à l'étranger. Ces occasions permettent de se retrouver dans un climat plus serein, offrent la possibilité de créer des liens et ouvrent la discussion sous des augures plus positives. D'ailleurs, il n'est pas rare d'entendre dire que les plus grandes décisions se sont prises autour d'un verre, durant un match de foot, au cours d'une soirée ou bien encore sur l'oreiller ;-)

De plus, les recherches en matière de bien-être mettent l'accent sur l'importance de se laisser des plages de liberté durant lesquelles on est libre de faire ou de ne rien faire... Ces instants de liberté permettent à l'individu de se recentrer sur lui, de lâcher la pression, de faire le point, de se reposer ou encore de rêver. Or, tous ces éléments sont nécessaires à notre équilibre psychologique et contribuent à améliorer notre concentration et notre participation durant les temps plus formels.

C'est aussi l'occasion pour le formateur de désacraliser son rôle en prenant part à la vie du groupe. Ce phénomène participe à instaurer un climat de confiance entre les formateurs et les participants. Ces échanges moins cadrés offrent aussi aux formateurs l'opportunité



d'observer les participants et le groupe dans un autre contexte et d'en retirer des informations déterminantes pour la suite de la formation. Cela permet d'avoir une vision globale de chaque individu. Et dans certains cas, de comprendre leurs réactions, leurs difficultés ou encore leur état d'esprit. Ces informations permettront aux formateurs d'adapter leur dispositif aux spécificités du groupe, à leurs besoins et à leur ressenti.

Enfin, l'informel est aussi un moment où la

cohésion de groupe va se mettre en place. Les discussions, les échanges et les délires vont mettre à jour des points communs entre les participants, développer des affinités et surtout permettre un vécu commun qui rend possible la création de liens. De fait, certains participants, plus timides, ne partageront leurs expériences qu'à ces instants car ils se sentent plus à l'aise. Bref, l'informel contribue à initier un cadre agréable, sécurisant et détendu au sein de la formation. Or, comme nous l'avons vu dans le thème précédent, les émotions et le ressenti ont une incidence significative sur les apprentissages, la motivation et la participation...

« Paroles de formateur : C'est aussi l'occasion pour les participants de poser des questions d'approfondissement qui n'intéressent pas tout le monde. Il arrive aussi que ce soit l'occasion de grandes discussions, surtout en résidentiel, pour refaire le monde... »

Toute médaille a son revers...

Parfois, trop pris dans notre élan de liberté, nous nous égarons ! C'est à ce moment que nous risquons de laisser surgir le diable qui sommeille en nous : non-respect du cadre ou du R.O.I., mise à l'écart de certains individus du groupe, naissance de clans, oubli des valeurs de l'organisation, disputes, etc. Alors, comme dans toute chose, tout est dans la mesure...

1. La chronoformation est une discipline qui se charge d'étudier les différents moments de la formation qui s'enchevêtrent au cours d'un processus formatif et leur impact sur le développement des compétences.

Euréka !

La sérendipité... ou l'exploitation créative de l'imprévu... ou l'art de trouver quelque chose par hasard alors qu'on faisait autre chose !

Ce concept qui n'existe pas encore dans le dictionnaire français a été inventé par un anglais, H. Walpole au XVIII^e siècle. Les cas de sérendipité qu'on connaît le mieux sont ceux des post-it (une colle qui ne colle pas), de la pénicilline ou encore de la tarte Tatin.

Mais pourquoi parler de sérendipité dans le contexte de la formation ? Car nous pensons que c'est parfois dans les moments informels, les moments où on s'y attend le moins qu'on trouve de grandes idées.

Attention, d'après certains auteurs français (D. Boursier et P. Van Andel), la sérendipité, ça se travaille quand même ! C'est-à-dire que c'est en cherchant quelque chose, qu'on trouvera peut-être autre chose. Quoi qu'il arrive, il faut être dans une démarche de recherche. C'est donc bien dans un cadre avec des objectifs précis et l'envie de trouver, que je risque de découvrir quelque chose d'inattendu. Dans cette optique, il est important de donner de la liberté et des objectifs clairs aux participants pour qu'ils trouvent quelque chose, car si on ne leur communique pas d'objectifs, c'est comme si on leur demandait de chercher une aiguille dans une meule de foin, ils ne trouveront rien !

Une idée est une vision des choses, elle est peut être nouvelle ou variée, modifiée, inattendue et quand c'est le cas, elle arrive souvent au moment où on ne l'attendait pas, dans des circonstances originales. Parfois, lors des modules de formation, de réunions, nous nous creusons la tête pour trouver la super idée et rien ne vient ! C'est au moment du repas ou du temps libre que l'idée nous tombe dessus.



Le formateur, un guide exemplaire en toutes circonstances ?

Il est minuit. Jipé sort de la réunion d'équipe. La journée de demain est prête. Celle qui vient de passer est presque derrière lui. Il veut se détendre au bar.

Un samedi soir sur la terre, Youri sort avec ses potes. À la soirée, il rencontre des participants qui ont fait leur première partie de la formation au BACV de Toussaint. Il les recroisera sûrement pour la seconde partie. Ce soir-là, à cet endroit-là, est-il encore formateur ?

Le dessert aujourd'hui ? Une petite crème au chocolat. Lili, formatrice depuis deux ans, se souvient d'une bataille de crème au chocolat avec ses copines. Elle remettrait bien le couvert avec ses collègues formateurs et les participants. Trop drôle !

Si le rôle du formateur semble évident dans les temps de formation « formels », les modules, les unités de formation, etc. qu'attend-on de lui dans tout ce qui fait le quotidien d'une formation : les repas, les douches, les temps libres, les fins de soirées ? Jusqu'où est-il formateur et comment ?

Le formateur, un porteur de valeurs

Le formateur est inscrit dans le projet d'une organisation qui le mandate pour former ses animateurs. Chaque organisme possède ses spécificités, ses valeurs de prédilection, sa philosophie de l'animation... Le formateur doit donc mettre tout en place pour que ces particularités transparaissent (de manière formelle

ou non) au sein de la formation afin qu'elles se répercutent dans les actions des participants. En tant que représentant de l'organisation, le formateur est garant des valeurs de l'organisation et doit les mettre en pratique avant de les développer auprès des jeunes. En effet, comment le formateur peut-il être crédible s'il n'est pas convaincu ou s'il n'est pas capable d'appliquer ce qu'il dit aux autres de faire ?

Prôner la tolérance et l'égalité durant les modules et balancer des blagues racistes et discriminantes entre les modules ne fait pas d'un formateur, un porteur et transmetteur de valeurs.

« Paroles de formateur : il est important de rester crédible, si je raconte toutes les bêtises que j'ai faites étant animateur, il est important que je sache rebondir, que je puisse montrer

ce que ça m'a appris. Si je n'arrive pas à expliquer, à prendre du recul, je ne serai plus cohérent et je perdrai mon crédit de formateur. »

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 mes aspirations ? Comment appliquer ces valeurs en formations avec les participants ? »

Des questions qui semblent aller de soi, mais qui, si on y regarde de plus près donnent du sens aux actions...

Porter oui mais jusqu'où ?

Si tout est formation, le formateur porte à tout moment la casquette « formateur ». Avant même de préparer son temps de formation, le formateur « signe un contrat moral » avec l'organisation qui fait appel à lui et avec le groupe qu'il va rencontrer.

Le formateur s'engage à former des jeunes. Bien souvent, il s'engage aussi sur le terrain comme animateur ou coordinateur de séjour, de plaines, de camp... Et de cet engagement découle une responsabilité.

Si les temps informels sont des temps de pause pour les participants, le formateur, lui, n'est pas en pause. Il continue son job... autrement.

Zone publique, zone privée, une frontière bien mince...

Pour autant, le formateur doit-il toujours être irréprochable ? Même dans des événements privés ? Doit-il sans cesse accorder son comportement, ses paroles aux valeurs prônées par son OJ ? En un mot être irréprochable à chaque instant ? Ou au contraire peut-il être un anonyme, un samedi soir sur la terre ?

Le formateur, tout comme l'enseignant ou d'autres professions à caractère social, est un personnage public connu et reconnu par tout un chacun. Afin d'assurer cette reconnaissance et sa légitimité, il ne pourra pas adopter un comportement allant à l'encontre des valeurs qu'il prône en formation : publier une photo à caractère xénophobe sur son compte Facebook alors qu'on prône la tolérance n'est pas congruent...

Quelles balises pour un crac de la formation toujours CRACS ?

La déontologie ?

La définition usuelle de la « déontologie » comme théorie des devoirs en morale est l'ensemble des règles de conduite et des devoirs que respectent des professionnels (Le Robert). Ces règles sont sociales, pratiques, appuyées par une discipline collective, et propres à la formation.

En effet, il s'agit de fournir des garanties aux participants et d'établir des critères pour évaluer et protéger l'acte de former en repérant l'ambiguïté ou l'illégitimité de certaines pratiques.

La déontologie se réfère à la morale, celle-ci étant l'ensemble des conventions, des obligations collectives admises à une époque donnée par un groupe donné disant ce qui est « normal », « bon » ou de « qualité ». pour une société donnée.

C'est dans ce cadre moral que se définit la déontologie spécifique aux diverses professions et activités.

Il est à noter que la déontologie des formateurs ne doit pas se confondre avec l'éthique personnelle des individus que nous définissons comme les valeurs défendues librement par l'individu dans une situation donnée au regard des règles générales (juridiques, morales, déontologiques²).

La déontologie est l'ensemble d'obligations et d'interdits qui régissent l'activité et qui sont reconnus implicitement ou explicitement par tous les acteurs concernés en formation.

La déontologie peut aussi être un code

Certaines professions (médecins, avocats, psychologues...) ont aussi recours à un code de déontologie. Toutes les règles sont consignées dans un écrit et sont (supposées) connues de tous.

Un code de déontologie existe également pour certaines associations... Dans ce cas, il ne vise pas une profession particulière mais des membres qui peuvent être des personnes physiques ou morales.

À notre connaissance, il n'existe pas de code de déontologie du formateur.

Dans les organisations de jeunesse, des déclarations d'intention plus ou moins explicites ou des chartes visant la qualité, existent ; mais pas de code écrit qui donne corps à la « morale collective » des formateurs. Au formateur d'en prendre connaissance et d'y adhérer lorsqu'il signe son contrat.

Un débat en équipe

Une formation se prépare en équipe, chacun apportant son petit caillou sur le chemin de la formation. Cette réflexion permet de construire les temps formels formellement identifiés et définis par la construction de la méthodologie (objectifs, activités et timing). Les moments informels, par contre, ne font pas toujours l'objet d'un temps de préparation ou de réflexion. Et pourtant, il s'en passe des choses au cours de ces temps libres. Y réfléchir et proposer un cadre sécurisant pour chacun constitue l'un des ingrédients nécessaires à la réussite de ces moments. Certes, on ne doit pas tout prévoir, imposer des activités « temps libres » va priver les participants de leur choix d'y participer ou non. Cependant des règles claires et connues de tous permettront d'éviter les dérives liées à un cadre flou ou inexistant : le coin bar peut être confié à un groupe de participants placés sous la houlette d'un formateur garant d'une consommation réfléchie...

L'auto-évaluation

Le formateur n'est pas infallible et peut commettre des erreurs pendant les moments formels et peut être plus encore au cours des moments informels : nous ne connaissons pas intimement nos participants et par l'une ou l'autre réflexion on peut, sans le vouloir, éveiller leur susceptibilité voire déclencher un état émotionnel douloureux.

Lorsqu'il en prend conscience, le formateur va se poser différentes questions et s'interroger sur sa « pratique » : qu'ai-je dit ou fait qui a provoqué cet événement ? Qu'aurais-je pu mettre en place afin de l'éviter ou tout au moins y remédier ?

Les temps informels sont aussi le lieu d'activités plus ludiques. Le formateur va donc évaluer la pertinence de celles-ci : étaient-elles appropriées au public ? Chacun a-t-il pu y trouver sa place ? Étaient-elles clairement cadrées afin d'éviter les dérives ?

Il est donc important de baliser ces temps si l'on souhaite qu'ils ne transforment pas en « No man's land ». Il en va donc de la responsabilité de l'équipe de formateurs de développer auprès des participants un regard réflexif sur ce qui se passe, de veiller au respect du cadre et surtout de montrer l'exemple.

La fin justifie-t-elle les moyens ?

Nous pouvons donc dire que l'informel est indispensable à la mise en place d'une formation efficace et respectueuse de tous. Zapper un moment informel et le remplacer par du formel, en vaut-il la chandelle ? C'est à vous d'en décider...

À méditer !

La liberté des uns s'arrête où commence la liberté des autres...

1. Délimité par les normes sociales

2. L'éthique s'entend, d'une part, comme les valeurs et les conceptions qui fondent la morale (les valeurs induisent les normes) et, d'autre part, comme la faculté individuelle ou de groupe de questionner ces normes (les valeurs se positionnent par rapport aux normes).

Ces moments donnent une vraie cohésion de groupe et permettent de donner un côté dynamique comme un côté plus relax à la formation. Cela nous donne aussi un moyen de mieux connaître les personnes avec qui nous sommes dans ce milieu autarcique.

On a l'occasion de parler d'autre chose, les participants ont l'occasion de s'informer ou de questionner sur un des modules ou autre.

Les moments informels font sûrement partie de la formation, tout est formation.

Penser à bien démarquer le temps prévu pour ces moments et se montrer « ouvert » avec les participants

Il faut prendre attention à rester crédible. Si je raconte toutes les « conneries » que j'ai fait étant animateur, il est important que je sache rebondir, que je puisse montrer ce que ça m'a appris. Si je n'arrive pas à expliquer, à prendre du recul, je ne serai plus cohérent et je perdrai mon crédit de formateur.

En tant que formateur, c'est important de pouvoir s'accorder du temps pour soi, car c'est fatiguant d'être tout le temps dans un rôle de formateur, c'est rester dans un état d'esprit de formation.

Les moments informels doivent être préparés. On pense que la dynamique de groupe va faire que les participants vont se mettre à parler, à échanger. Une dynamique de groupe, cela s'installe! Il faut donc prévoir certains de ces moments.

C'est souvent l'occasion de mieux connaître les participants d'une formation, de créer des liens. Cela mettra en place une ambiance, une dynamique de groupe qui servira aussi les moments formels. Certains plus timides partagent leur expériences dans ces moments informels. S'ils sont d'accords, nous pouvons, en tant que formateurs, reprendre ces exemples dans des moments formels, pour valoriser leur expérience. C'est aussi l'occasion pour les participants de poser des questions d'approfondissement qui n'intéressent pas tout le monde.



Florence Van de Steene

Le stockage informatique, tout transmettre en un clic ?

« Mieux vaut transmettre un art à son fils que de lui léguer mille pièces d'or. »

Proverbe chinois

Un stockage en évolution

Avec l'apparition de l'écriture, l'homme s'est déchargé de la mémorisation de certaines informations nécessaires à sa survie et son évolution, mais aussi plus secondaires comme les contes et mythes, des éléments culturels et de son histoire. Il n'a plus eu la nécessité de se souvenir car le texte le faisait pour lui. Au

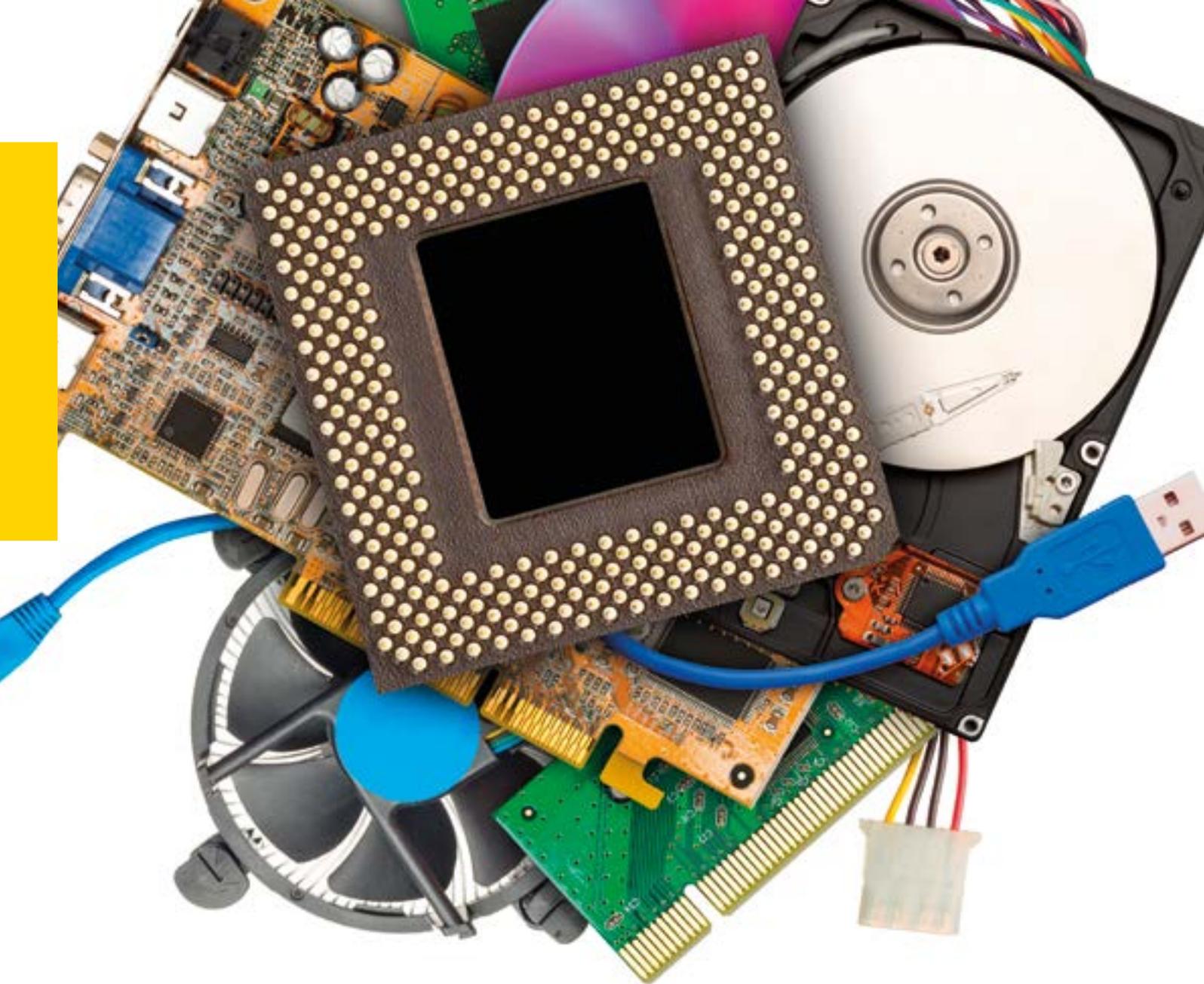
fil du temps, des outils et technologies — de Gutenberg au Web — ont permis un stockage d'une masse de données de plus en plus importante. Au fil du temps, ces outils ont remplacé la mémorisation. Au point qu'aujourd'hui, nous ne nous fions plus qu'à eux et retenons de moins en moins d'informations. Ne sommes-nous pas complètement perdus lorsque nous ne pouvons pas accéder aux infos enregistrées

sur le serveur de notre association, le monde ne s'écroule-t-il pas lorsque notre carte sim (GSM) nous fait défaut ? Le stockage et l'accès à l'information ont envahi nos vies. Dans nos organisations et associations qui connaissent un turn-over important des permanents et des bénévoles, la transmission d'informations devrait donc être facilitée par ces outils. Mais est-ce vraiment le cas ?

Tournez manège !

Dans nos OJ, les uns et les autres se succèdent au gré des opportunités qui leur sont offertes. C'est une richesse pour les personnes, mais aussi une difficulté pour les organisations. Lorsqu'un des membres de l'équipe plie bagage, cela se fait, bien souvent, dans un laps de temps relativement court. Les informations de l'organisation sont stockées, mais le passage de compétence pour les trouver, les utiliser se fait-il de façon optimale ? Certes, l'appropriation de certaines informations se fera de manière aisée, car elles sont relativement atemporelles : les textes législatifs ne changent pas de manière régulière et y accéder ne nécessite pas de compétences particulières. Il en va de même pour les procédures mises en place et rodées depuis un certain temps au sein de l'organisation. Le modèle du PV de réunion n'est pas modifié tous les 15 jours et s'il est rédigé de manière fonctionnelle, le nouveau venu n'aura aucun mal à se plonger dans les derniers rapports afin de s'appropriier les informations récentes.





Transmission complète ?

Les machines gardent-elles toutes les informations ? Dans le domaine humain, certaines choses doivent se vivre pour être comprises. Des exemples ? La philosophie de formation ! Souvent, de beaux documents expliquent comment une OJ conçoit ses formations, mais un nouvel arrivé apprendra beaucoup plus en formant en binôme avec un ancien : « l'expérience prévaut sur le discours ; j'apprends plus vite et pour plus longtemps quand j'expérimente moi-même ».

De même, les relations dans un groupe se vivent et se conservent difficilement dans une machine. Qui a des accointances avec qui, qui fonctionne bien en binôme avec qui, qui est celui qui monte au front en réunion pour amener des idées nouvelles et des changements, qui est plutôt conservateur...

Accueillir un nouveau c'est aussi le mettre en contact avec ses pairs, lui permettre de prendre

ses repères et l'aider trouver sa place d'expert au sein de l'équipe.

Mettre en place des procédures ? Oui ! Mais comment ?

Prendre en considération ce turnover et mettre en place des procédures ou utiliser des outils qui permettent le transfert des connaissances et des compétences peuvent se révéler des stratégies efficaces pour que les informations stockées soient accessibles et utilisables.

De quelle manière ?

- En accueillant le nouveau collègue au cours d'une réunion informelle où chacun des travailleurs sera présent. Si ce n'est pas possible, une présentation photo lui permettra de découvrir ses nouveaux collègues ;
- En créant un contact avec le collaborateur qui a quitté son emploi afin de lui transmettre les informations essentielles : rien n'est plus déstabilisant que de devoir poursuivre le travail entamé par un autre ;

- En désignant un accompagnateur, volontaire et disponible au moment de l'accueil (si je suis débordé de travail, je ne pourrai pas prendre en charge le nouveau venu de manière optimale). En effet, l'accompagnateur va l'aider à parcourir les ressources utiles et lui permettre de faire lien avec les personnes relais mais aussi revenir avec lui sur différentes questions au quotidien ;
- En réalisant d'un mind-map qui présente chaque secteur de l'association ainsi que les rôles dévolus à chacun des travailleurs ;
- En préparant un « welcome-pack » aux couleurs de l'association : farde, bics, tee-shirt...
- En lui proposant une visite guidée des différents endroits stratégiques de l'espace de travail (salle de réunion, réfectoire, toilettes...).



Le catalogue de formation nouveau est arrivé...

Dans ce catalogue, vous trouverez des offres de formation ainsi que des possibilités d'intervention proposées par RÉSONANCE.

L'offre de formation RÉSONANCE, ce sont de multiples opportunités d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences, de rencontrer

d'autres acteurs du monde associatif, de partager des expériences, de porter un regard réflexif sur sa pratique... Le tout dans une ambiance de découverte et de convivialité.

Envie d'en savoir plus? N'hésite pas à prendre le temps de lire l'offre détaillée dans le catalogue

ci-joint et à t'inscrire en ligne sur le site de l'asbl (resonanceasbl.be). Si tu souhaites poser des questions, tu peux également prendre contact avec le secrétariat (02 230 26 06).

La For-One, c'est pour bientôt!

La formation de formateurs revient pour une nouvelle édition...

Au menu

- Trois week-ends en résidentiel avec des animateurs-formateurs de différents horizons.
- Des techniques de formation à transposer ensuite dans sa pratique de formateur et des apports théoriques pour construire ensemble des pistes d'action.
- Des échanges d'expériences, et des réflexions enrichissantes dans une ambiance sympa et détendue.

- Un stage pratique de minimum 75 heures au sein de ton organisation.
- Un brevet délivré par RÉSONANCE et reconnu par ton organisation.

Intéressé ?

Tu es animateur breveté et toi aussi tu souhaites partager ton expérience et acquérir des compétences pour transmettre le virus de l'animation aux jeunes de ton OJ... Alors rejoins-nous !

Renseignements

www.resonanceasbl.be ou 02 230 26 06

Les dates

- WE 1 : 6-8 décembre 2013 à Han-sur-Lesse
- WE 2 : 24-26 janvier 2014 à Namur
- WE 3 : 14-16 février 2014 à Woluwé-Saint-Pierre

PAF

- 40 euros par week-end pour les membres
- 100 euros pour les non-membres



« Étant formateur depuis quelques années, je ne voyais pas très bien ce que la Formation de formateur pouvait m'apporter. Pourtant, au fil des échanges d'expérience et des réflexions proposées, j'ai pu prendre du recul sur mes pratiques et suis reparti avec des nouvelles idées plein la tête. »

« Ce qui est intéressant dans cette formation, c'est que le fond et la forme sont liés. Même le module institutionnel qui est souvent un module lourd est passé comme une lettre à la poste. »

« N'étant pas encore formateur, j'avais peur de ne rien comprendre et de repartir encore plus stressé qu'avant. La bonne ambiance du groupe et la dynamique installée par les formateurs m'ont permis de prendre ma place et de repartir positif et plus motivé que jamais à devenir formateur »

Coffre à outils

Synonymes : coffret, huche layette, maie, malle, pétrin, saloir, cassette, coffret, écrin. Coffiot, en argot.

Définition : « Coffret où ranger les outils de manière fonctionnelle pour pouvoir les protéger et les transporter plus facilement ».

Phrase d'exemple : « *Ta boîte à outils neuve me fait envie* ».

Ce magnifique exemple trouvé dans LE dictionnaire libre de la toile – Wiktionnaire – à faire pâlir le p'tit Robert et sa copine Larousse, illustre à merveille notre propos !

C'est officiel : le coffre à outils du formateur, recette améliorée aux ingrédients actifs, sort de sa boîte et de son usine de production pour être dans vos mains fébriles, chers animateurs et formateurs.

Outil indispensable à prendre partout avec soi et avec soin, il est praticable sur tous terrains.

Désormais, en animation, pour être tout bon, il ne te suffira pas plus d'avoir du coffre, mais d'avoir ton coffre !

Coffre fort de nouveaux contenus, coffre à faire passer, coffre à offrir, coffre à ouvrir et à découvrir ; il deviendra très vite ton fidèle allié te reliant à tes pratiques et t'emmenant à en découvrir de nouvelles.

Ce coffiot a été confié à des formateurs confinés pendant des mois dans leur bureau, chez Résonance. Ils ont longuement planché pour vous clouer avec un outil qui en jette !

« Outil » selon l'ami Robert est « un objet fabriqué qui sert à agir sur la matière ».

Ta matière, ami-nateur, est de toute beauté et grande valeur : c'est l'individu. Enfant ou adolescent, il est ce qui est de plus « chair » à manipuler. Il demande attention et précaution.

Des techniques d'animation, à la gestion



des soins, en passant par la déontologie, il te faudra être actif et attentif à chacune des dimensions de ton action.

C'est pourquoi nous avons choisi de nous montrer « brut de décoffrage » en te proposant un outil qui détaille chacun de ces aspects, sans rien laisser au hasard.

Le coffre à outils du formateur, c'est LE kit complet à utiliser dans les tous les cas !

Présenté en 7 livrets – sept, le chiffre parfait ; il couvre tous les aspects de la formation vécue au sein des Organisations de Jeunesse.

Quel coffre à outils, quoi !

Concrètement, on y trouve quoi ?

Le **livret 1** met le focus sur le formateur, envisage ce rôle sous trois axes :

- Son contexte d'action (le décret régissant le cadre de travail du formateur, la commande de formation, sa liberté d'action...).
- La pédagogie (les compétences du formateur, les courants pédagogiques qui l'emportent, la co-animation...).
- La relation aux participants (les compétences relationnelles à acquérir, l'influence qu'exerce le formateur sur les participants...).

Le **livret 2** se concentre sur l'enfant/l'adolescent et aborde, en profondeur, les spécificités du jeune, en fonction de son âge. Gérer un groupe, gérer des individus ; s'adapter à l'un et à l'autre demande à l'animateur de se montrer souple dans la relation et strict sur le cadre.

Le **livret 3** s'attelle aux relations entre l'animateur et l'animé : comment se construit, s'alimente et se noue une relation juste entre l'enfant/l'ado et « son » animateur ?

Le **livret 4** se consacre tout entier à l'animateur : la gestion des soins, la sécurité, l'hygiène, la responsabilité de l'animateur et le travail d'équipe, alimentent ce volumineux et indispensable livret.

Le **livret 5** nous (ré) anime en offrant une immersion dans le monde des activités,

des projets, et de la palette de possibilités. Créer, imaginer, rendre possible : ça s'apprend !

Le **livret 6** nous emmène dans quelques activités types qui tapent juste : chanter, raconter, veiller...

Le **livret 7**, sort le grand jeu en proposant des techniques pour créer des jeux en fonction du public et de l'objectif visé. Un chapitre consacré à l'évaluation démontre l'importance de pouvoir porter un jugement critique sur ce que l'on fait.

Rédigé à l'intention des formateurs et des animateurs, le contenu du coffre s'alimente abondamment des pratiques de terrain pour coller au mieux à la réalité de ton Organisation. Les contenus théoriques ont été richement documentés et mis à jour. Leur digestion sera facilitée par les illustrations impertinentes d'Aster, qui a su donner sa patte amusée aux concepts théoriques développés, dans une mise en page aérée et ludique de Jérôme François, pour une lecture fluide.

A consommer sans modération !

Tout au long de sa lecture, tu le verras, de nouvelles idées s'alignent et alimenteront ta pratique.

Si le coffre se définit aussi comme un écrin, c'est qu'en plus d'être pratique et indispensable, l'objet est esthétique. En version couleurs, sur papier glacé, pour ceux qui le veulent le coffre à outils a de la gueule !

A partir du mois d'octobre, le coffre sera disponible en ligne, en version noir et blanc téléchargeable dans son intégralité, idéal pour conserver la version couleurs dans son état d'origine, lorsque tu seras sur le terrain.

Quand on vous dit qu'on met le paquet !

Ne t'étonne donc pas, que dans les semaines à venir, quand tu croiseras un animateur où un formateur, que celui-ci ne te dise : « ta boîte à outils neuve me fait envie ».

Vinciane Hubrecht

NOM

COALA - Centre d'Organisation et d'Animation de Loisirs Actifs

NOTRE DEVISE

L'extrascolaire où il fait bon grandir.

OBJET SOCIAL [MISSIONS, PUBLIC...]

Organisation de jeunesse pluraliste active dans le secteur extrascolaire au sens large, COALA prône des animations récréatives (récréatives, créatives et actives) dans un cadre bienveillant.

Structuré en secteurs d'activités en Wallonie, COALA organise et anime notamment des centres de vacances, des classes découvertes, des EDD, des ludothèques, des ateliers... Outre l'organisation d'animations et de formations, COALA défend la place de l'enfant au sein du secteur de la jeunesse.

SPÉCIFICITÉS | POINTS FORTS

- 25 ans d'expérience dans le domaine.
- Connaissance active large du secteur.
- Approche décisionnelle collective (pas de « directeur »).
- Des membres fondateurs toujours actifs sur le terrain.

RÉSONANCE et Coala

Une relation basée sur la collaboration et le partenariat, proposés et non imposés, des temps d'échanges de pratiques dans le cadre d'une construction de paroles ou d'outils communs.

COALA et RÉSONANCE

Un partenaire engagé et disponible.
Une plateforme de rencontres autour de la formation.

Les préoccupations du moment

L'asbl fête ses 25 années d'existence : des actions « anniversaires » sont mise en place pour des aboutissements tout au long de l'année.

Institutionnellement, la reconnaissance de la place de « l'extrascolaire » comme troisième espace-temps éducatif avec ses spécificités est une préoccupation transversale.

Encore envie de dire

Des propositions de réflexion à partager dans le futur au sein avec Résonance et ses membres :

- Jeune engagé : en groupe ou avec ma console...
- Le respect en groupe dans les groupes en constitution...

