

zoom2.0

Réseau des formateurs de jeunesse

avril-mai-juin 2013

Toi aussi « EXcel » dans les sondages

E.T. d'ici ou d'ailleurs

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

#65

trimestriel

**Op-team-aliser
ses compétences**

Sommaire

L'eau à la bouche

Ont collaboré à ce numéro

Vincent Buron, Michel Berhin, Leïla Banji, Cédric De Longueville, Pascale Tielemans, Vinciane Hubrecht, Débora Ghislain, Guillaume Lair Duée, Manuela Guisset, Florence Van de Steene

Coordination

Florence Van de Steene

Maquette et mise en page

Média Animation

Illustrations

Muriel Rademaker

Photos

RÉSONANCE, Don Bosco, Média Animation

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	3
C'est la crise... mais tout va bien!	
Un peu de sens	4
E.T., d'ici ou d'ailleurs...	
Outils médias	5
Toi aussi « Excel » dans les sondages	

Théma	
Op-team-aliser ses compétences	
L'S-Team se taille un nouveau costume	8
Hello Kitty team!	10
Des outils	12
Apprendre, construire, transmettre, accompagner, faire grandir et ...	
tout le tout team!	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	16
Faut-il sevrer la génération C des médias ?	
Outils RÉSONANCE	18
Il n'y a pas de fumée sans feu	19
Focus O.J.	20
Ressources et vous	



REGARDE BIEN
TA ROLEX,
C'EST L'HEURE
DE LA REVOILTE

C'est la crise... mais tout va bien !

Plus personne ne peut le nier, sauf si tu vis en plein désert, tu sais que c'est la crise ! Les fermetures d'entreprises n'ont plus été aussi nombreuses depuis longtemps, les prix à la consommation augmentent, les Français sont dans la rue... même le printemps a eu beaucoup de mal à démarrer ! Mais à part ça, Madame la Marquise tout va très bien, tout va très bien !

Cependant, les crises ne sont-elles pas à voir avant tout comme des moments d'opportunité ? L'existence en est parcourue, nous faisant vivre d'un état à un autre, de quelque chose qui se défait, que l'on perd, vers un nouvel équilibre qui émerge et qu'il est bien nécessaire de s'approprier.

C'est pourquoi, il peut être intéressant de prendre la crise, non pas comme une menace ou une catastrophe, mais plutôt comme un tournant, une opportunité ; l'occasion de faire autre chose, de le faire différemment.

Les crises se caractérisent par le fait que ces phases critiques restent relativement brèves. L'issue en est simple : soit la crise crée un déséquilibre profond, soit elle devient une formidable occasion de s'en sortir en allant explorer quelque chose de nouveau.

Loin de promouvoir la pensée positive à tous crins, il est possible de choisir et de décider de se saisir de ces opportunités. Dans cette logique, un exemple très concret est le mariage pour tous qui, loin d'ôter un droit à qui que ce soit, offre l'opportunité de penser la famille autrement.

Tout comme d'autres évolutions sont venues bousculer nos schémas et faire basculer notre quotidien.

Dans le secteur de la formation, connu pour ses crises successives, nous avons un vrai rôle à jouer.

C'est dans les ressources humaines que la formation va puiser sa force ; cette ressource est, je l'espère encore, intarissable, inépuisable.

Si l'homme reste complètement incomplet, parfaitement perfectible et à l'origine de bien des crises, il est aussi celui qui a les ressources permettant au système de retrouver son équilibre. Et si, en tant que formateur, je prenais un angle de vue différent ? Si, avec mes animateurs, mes participants, plutôt que de chercher ce qui ne va pas et pourquoi ça ne va pas, j'allais voir du côté de qui fonctionne.

Dans mon organisation, qu'est-ce qui marche bien et pourquoi ça marche bien ?

Qu'est-ce qui fait notre plus-value ? N'est-ce pas ça aussi être CRACS ?

Chaque membre de l'équipe a-t-il pleinement conscience du potentiel de son organisation, et donc, de chacun de ses membres ; des ressources qui sont disponibles et qui vont alimenter le projet, les valeurs et les missions à défendre ?

Cet état des lieux, fait en tout état de cause, sans se montrer consensuel pour autant, permet de sortir de sa léthargie et de la morosité ambiante pour prendre une posture différente.

Il n'est pas question de se voiler la face pour ne pas voir les problèmes, mais tout en ayant un œil posé dessus, le regard doit porter plus loin, en vue de l'opportunité à saisir pour sortir d'une situation délicate.

Cela nous laisse encore de belles années devant nous !
Alors, bonne route, et puis aussi bon travail !

E.T., d'ici ou d'ailleurs...

Dans une formation d'animateurs comme les autres, débarquent Norbert et Bébert des extraterrestres. Des extraterrestres ? Disons que très vite le groupe et les formateurs remarquent qu'ils ne sont pas comme nous, qu'ils ne viennent pas d'une organisation de jeunesse, qu'ils n'ont jamais animé... Là où chacun essaye de participer au moment d'accueil, d'aller vers l'autre, ils restent ensemble, dans leur coin. En plus il est clair que leur style et leur look ne correspondent pas aux normes du groupe. Enfin, ils affichent une attitude de méfiance... Très distants, ils nous observent comme si, c'était nous les extraterrestres ! Et comble du comble, ils ne se gênent pour se moquer de certains participants. Super ! Nous voilà avec deux beaux boulets qui vont nous gâcher notre formation à nous, les participants normaux !

Par chance, il ne nous fallut que quelques heures pour comprendre qui étaient N. et B... et changer le regard que nous avions posé sur eux... Mais quels sont donc les critères qui nous ont fait croire qu'il s'agissait de E.T. venus d'une autre galaxie ? Le fait qu'ils ne connaissent pas les codes ou la philosophie des O.J. ? Leur apparente absence de motivation et de participation ? Que nos plaisanteries ne fassent pas écho chez eux ?

STOP ! STOP ! STOP ! Cessons là ces spéculations car nous ne construisons pas nos critères sur des faits mais bien des jugements...

Après tout, est-ce vraiment important d'identifier qui est ou pas un extraterrestre ?

Le groupe est composé d'individus venant de milieux différents et dont les parcours de vie diffèrent, ce qui rend chacun d'entre eux particulier... Même si, dans un premier temps, la vision des gens, qui sont « comme moi », peut sembler commune au reste du groupe de la formation, dès qu'on va gratter un peu, elle ne sera plus si compatible avec mes convictions ou mes croyances ! Finalement : tant mieux et heureusement, car c'est comme ça que nos formations sont riches en échanges et en

nuances, qu'on se remet en question et qu'on progresse ! Ne former que des êtres semblables avec les convictions communes, voire formatés, cela doit être fort monotone et peu stimulant !

Dès lors se pose une question essentielle : existe-t-il un format de participant « normal » ?

La différence est aussi, dans la conception de la vie en groupe ou en société. Au sein du monde associatif, on prône des valeurs telles que : chacun a sa place, on est là pour progresser à son propre rythme, chacun a le droit de s'exprimer, de partager ses difficultés, de rire avec et non pas aux dépens de...

Et pourtant, dans la vie de tous les jours, certains groupes fonctionnent avec une vision très différente pouvant être résumée par l'adage suivant : « œil pour œil, dents pour dents ». Dans un univers de compétition, où l'image qu'on véhicule est plus importante que ce que l'on est vraiment, montrer ses faiblesses est mal perçu voir dangereux. En être conscient permet de pouvoir en tenir compte dans la manière dont on va « juger » le comportement de l'autre.

Cependant, il est vrai que l'on rencontre, de temps en temps, un extraterrestre dans nos

formations... Mais, il l'est et ne le restera que si nous le laissons comme cela. À nous, formateurs, de l'accompagner et d'identifier les raisons de cette « désynchronisation » avec le groupe. Tous les gestes qui pourraient l'étiqueter de « différent » aux yeux des autres participants ne sont que des signaux, souvent codés (consciemment ou non) qui expriment un message. Notre « extraterrestre » a peut-être été mal orienté ou n'a pas bien compris le but de la formation (oui cela arrive). Peut-être est-il là juste pour consommer. ?

Quel beau défi que de lui montrer la richesse de nos méthodes de fonctionnement et de partager avec lui, le temps d'une formation, une autre manière d'aborder la vie de groupe. Comment ? En lui permettant d'être authentique dans ses relations et échanges avec les autres, en lui donnant la possibilité de s'exprimer, d'être lui-même. Bref, tous ces petits trucs « magiques », difficilement explicables mais qui font qu'aujourd'hui, nous sommes toujours dans une O.J. ou association ! Cet investissement pour intégrer l'autre ou la différence ou... et partager nos points de vues est parfaitement compatible avec le processus de formation proposé par mon organisation, et si ce n'est pas le cas, n'est-il pas temps de remettre en question le processus de formation proposé ? Un extraterrestre c'est la richesse de la différence et la proposition de regarder le monde autrement... Alors, voulons-nous vraiment le renvoyer ou le museler et rater tout cela ?

Sachez que Norbert et Bébert ont très bien fini leur session et ont repris contact pour continuer et terminer leur parcours l'année suivante ! Et n'allez surtout pas dire qu'ils étaient des extraterrestres aux autres membres du groupe de formation car ce sont eux qui vous regarderaient comme un extraterrestre !



Formulaire en ligne Toi aussi « Excel » dans les sondages

Créer un questionnaire sur son site internet, l'intégrer dans un blog, l'envoyer par mail, en gérer les réponses de façon automatique dans un tableur... et produire même des graphiques en camemberts ou bâtonnets; rien de plus simple aujourd'hui avec les outils informatiques du « cloud¹ ».

Quand, il y a quelques années de cela, la création de sites Internet passait par l'usage du code html, la création de formulaires en ligne n'était pas chose aisée. Quand apparurent les premiers éditeurs « wysiwyg² », tous ne proposaient pas cette fonctionnalité. Et puis, la question restait posée de savoir comment gérer les réponses de ceux qui répondaient via les formulaires. Pfuut ! C'était du sport.

Aujourd'hui, le développement de la programmation pour le grand public met à disposition des outils d'une simplicité étonnante... et d'une efficacité redoutable. Prenons pour exemple « Google docs », qui n'est pas le seul disponible sur la marché bien entendu³ mais il est d'un usage tellement simple que...

Création « in the cloud »

Pour produire ses formulaires, il faut être « utilisateur référencé »... une démarche que vous faites également si vous utilisez les services Google que sont Google + (le réseau social), Gmail (la messagerie) ou Drive (l'espace de stockage). Une fois inscrit, vous accédez à votre session protégée par mot de passe et décidez du type de documents que vous souhaitez créer. A côté du traitement de texte, du tableur, du diaporama, se trouve la proposition « Formulaire ». Pour le réaliser, vous devrez passer par différentes étapes dont :

- Nommer votre questionnaire.
- Le décrire.

→ Entamer l'édition d'une première question. La gamme des possibles est large : question dont la réponse ne comprend qu'une ligne ; question qui permet la rédaction d'un paragraphe (question ouverte), question à choix multiple... et réponse unique ; question à choix multiple et réponses multiples du type « cases à cocher ». Vous pouvez également déterminer si la question est-elle facultative ou si elle exige que l'on y réponde absolument. Une petite case à cocher permet le choix.

Et la publication ?

Bien sûr, vous composez autant de réponses que nécessaire. Le tout prend la forme d'un formulaire qui est enregistré chez Google Drive, dans votre espace perso. Il dispose d'une adresse (url) spécifique que vous pouvez à minima communiquer à ceux qui devraient y répondre. Mais le service propose une publication encore plus sympa ! Vous souhaitez incruster ce formulaire dans un site, un blog, un email, une newsletter... vous recevez alors





le code d'une balise « embed⁴ » à copier/coller dans la couche html de votre support. Easyfastoche ! Voilà pour la publication. Mais la gestion des réponses, direz-vous ! Comment se fait-elle ?

Dans votre session privée Google Drive, vous avez accès à l'espace de stockage de vos documents. En ouvrant votre formulaire avec le statut d'administrateur, vous ne voyez plus le questionnaire tel que mis en page, mais bien un tableur (type Excel) qui reprend en entête de colonne les questions que vous avez rédigées. Les champs de chaque « ligne » commencent par la mention de la date à laquelle vos correspondants vont répondre. Le reste de la ligne contient les réponses à chaque question.

Soyons schématiques

Si vous connaissez un peu l'usage d'un tableur, vous allez vous y retrouver sans grande difficulté. L'exploitation peut se faire « en ligne » ou vous pouvez télécharger sur votre ordi le document récepteur des réponses de votre questionnaire au format (.xls). Il vous reste alors à exploiter les résultats en faisant preuve de créativité... Graphique en camembert, en bâtonnets ou en radar ? À vous de choisir. Amusez-vous donc... vous serez épatés par la capacité de cet outil si simple à utiliser.

Et concrètement, en quoi les sondages peuvent-ils nous être utiles en tant que formateurs ?

Les sondages en ligne peuvent être utiles pour :

→ Recueillir les réactions des participants : au retour d'une formation, envoyer un ques-

3 conseils pour commencer avec votre enquête à but non lucratif

1. La clarté est reine : les questionnaires d'enquête sont formulés à l'aide de phrases concises et compréhensibles pour tout un chacun. Si répondre au questionnaire nécessite de lui consacrer un temps trop long de lecture, une majorité du public cible s'en désintéressera et ne répondra donc pas aux questions...
2. Présentez votre cible avec une phrase courte qui fournit le contexte. Dites aux participants de votre enquête, pourquoi vous posez ces questions et comment leurs commentaires nous aideront. Par exemple : « Vos suggestions nous aident à mieux comprendre comment nous pouvons retenir des bénévoles et attirer plus de gens. »
3. Testez votre enquête sur une poignée de personnes qui constituent un échantillon représentatif de votre public cible.

tionnaire d'enquête en ligne vous permettra de recueillir les appréciations des participants et d'identifier les forces et faiblesses de votre formation

→ Obtenir la rétroaction des bénévoles : Les bénévoles ont-ils le sentiment qu'ils ont accès à des ressources et de formation adéquates ? Peuvent-ils accéder facilement aux informations dont ils ont besoin ? Utilisez des enquêtes pour évaluer quand et pourquoi les bénévoles quittent l'association mais aussi pour faciliter la communication régulière et vous assurer que vous leur apportez le soutien dont ils ont besoin.

Pour ce faire assurez-vous également que si vous demandez à des volontaires de juger les choses, ils disposent de cinq points de mesure leur permettant de choisir. (une « échelle de Likert »).

→ Questionnaire de satisfaction des membres d'une association : les membres actuels sont-ils engagés et satisfaits ? Jouissent-ils de suffisamment d'opportunités de développement de leur réseau ? Sont-ils satisfaits par les avantages actuels procurés par leur adhésion ? Les événements organisés sont-ils utiles ? Envoyez un sondage en ligne pour le savoir !

1. Partie de l'internet « dans les nuages »... des applications en ligne que vous utiliser sans les télécharger sur votre ordi... et dont les productions peuvent être hébergées sur des serveurs distants sans encombrer votre machine perso
2. Signifie « What you see is what you get »... des éditeurs comme Frontpage, Netscape composer ou encore Dreamweaver
3. Citons à titre d'autres exemples : htmlform (.com), jotformeu (.com) surveymonkey (.com)
4. La balise « embed » en html est une balise d'incrustation d'un « objet » (ici le formulaire, mais aussi une vidéo, un script...)



Op-team-aliser ses compétences

Lorsqu'on apprend à conduire, l'apprentissage se fait par la pratique. Visionner des infractions ou accidents en boucle pour intégrer les erreurs à ne pas commettre peut également être utile, bien entendu... Et pourtant, dans ce cas, rien ne vaut la pratique ! L'apprentissage en voiture, comme ailleurs, se fait par accumulation successive de « petites victoires » qui — mises une à une derrière les autres — font que l'on devient une personne compétente et qui se sait l'être.

Une fois en route, en conducteur aguerri, on regarde devant soi afin de visualiser la route à emprunter. Cependant, on effectue également des contrôles à l'aide des rétroviseurs et ce pour changer de direction mais aussi pour garder une connaissance précise de ce que font les autres usagers de la route.

En tant que formateur, compétent et se sachant l'être, où place-t-on son regard lorsqu'on est en mouvement ? Dans quelle direction regarder lorsqu'on se pose la question de savoir où l'on va ou dans quel sens va notre organisation ?

« Devant nous » me répondez-vous et vous aurez certainement raison. Cependant, il est également utile de jeter un œil derrière soi et ce afin de tirer des enseignements du passé et préserver ce qui a déjà fait ses preuves. Inutile de réinventer des choses qui fonctionnent bien !

Ce thème vous propose de découvrir la démarche appréciative qui permet de créer de nouvelles opportunités pour soi-même ou son organisation tout en tirant des enseignements positifs du passé...



L'S-Team se taille un nouveau costume

L'estime de soi... un concept vu et revu ? Un sujet dont on nous bassine les oreilles depuis trop longtemps ? Ou bien le cœur de nos missions ? Et si on s'y mettait... autrement ?

Aux seins de nos OJ, nous sommes tous porteurs de valeurs visant l'épanouissement de « l'estime de soi ».

On pourrait dire que l'estime de soi est la capacité de voir ses forces, ses faiblesses, ses limites, ses besoins et aussi le potentiel qui se cache en chacun de nous. C'est se retrouver face à qui on est, c'est se connaître et apprendre à s'aimer, avec nos qualités et nos difficultés mais aussi s'accepter et s'aider à évoluer.

Cette prise en compte des personnes dans toutes les dimensions de leur développement, cette recherche de mise en confiance de l'autre, de soi, nous les retrouvons dans beaucoup de nos démarches de formateurs.

Comment faire émerger le positif et s'en servir comme levier pour progresser et augmenter la capacité de tout qui croise notre route, de voir ses forces, ses faiblesses, ses limites, ses besoins mais aussi le potentiel qui se cache en chacun de nous.

Mettre en place un dispositif qui favorise la progression en démarrant de ce qui est positif ne va pas de soi. Permettre aux jeunes dont nous croisons la route de mettre en lumière leurs atouts plutôt que leurs faiblesses est un sacré défi pour les formateurs que nous sommes.

Demandez au participant, quels sont ses manques, ses défauts, ses travers, ses peurs, ses craintes... Bien souvent, il ne lui faudra pas réfléchir longtemps pour trouver de nombreux éléments de réponse.

Demandez-lui quelles sont ses forces, ses qualités, ses points forts... Il restera coincé devant une feuille blanche. Parce que cela pourrait paraître prétentieux. Parce qu'on lui a maintes fois soulevé ses imperfections. Parce qu'il est en formation et qu'il est donc là pour combler ses lacunes. Parce qu'il a en face de lui une équipe de formateurs (compétents) à qui il n'oserait se mesurer... Parce qu'on n'a tout simplement pas l'habitude de mettre le doigt sur ce qui fait de nous de « belles personnes ».

Oser dire ce que l'on fait bien, oser se reconnaître des qualités est un apprentissage que nous pouvons développer en formation.

Cela suppose de la part des formateurs une démarche et un positionnement clair par rapport à leur rôle et à la façon dont ils entendent le remplir.

Envie de rien, besoin de quoi ?

Nous avons tous besoin de reconnaissance et d'être valorisés. Les participants, évidemment ! Mais le formateur aussi. Il n'échappe pas à cette bonne vieille pyramide des besoins de Maslow ! Il serait d'ailleurs intéressant de se (re) poser la question « pourquoi suis-je devenu formateur », mais ce n'est pas notre préoccupation pour le moment.

Comment se positionner dans les modules, les débriefings, les évaluations, les temps informels afin de permettre au jeune de trouver ses pépites à lui ?

Ne sommes-nous pas parfois animés par l'instinct de l'un de ses animaux ?



Suis-je celui qui se met sous les feux des projecteurs, attirant à lui tous les regards admiratifs ? Celui qui recherche le « waouw » dans chacune de ses interventions ? Celui qui se place en modèle, mettant la gomme pour déployer ses talents et en mettre plein la vue à son public ?



Suis-je la vipère qui s'insère dans la faille quand je vois que le jeune patauge, hésite, manque de confiance en lui ? Suis-je celui qui mettra de la lumière sur tout ce qui pourrait faire « foirer » l'activité, parce que les règles ne sont pas claires, que la disposition de l'espace n'est pas judicieuse, etc. ? Suis-je celui qui, en son âme et conscience, est convaincu de permettre aux jeunes de progresser grâce à son œil de lynx, au regard aiguisé traquant la faute ?



Suis-je celui qui observe, ne dit rien, attend et qui n'en pense pas moins et qui, venu l'heure du débriefing ou de l'évaluation, liste point par point tout ce qui pourrait être amélioré parce que, moi, je maîtrise et j'ai l'expérience et la légitimité ?



Notre rôle n'est-il pas celui de mettre en lumière les talents des participants, d'abord ? D'avoir l'humilité de ne pas se mettre sous les feux des projecteurs dès que possible et de rester en coulisse, une fois notre mission accomplie, avec un regard aguerri, certes, mais surtout bienveillant ?

Miroir, mon beau miroir...

Au fil de nos expériences, de nos rencontres, de nos formations, nous développons nos compétences et nous nous forgeons une identité de « formateur ». Si bien qu'il existe différents types de formateurs. Lequel te correspondrait le mieux ?

Le communicateur

Il aime s'exprimer, discuter. Pour lui, la formation est avant tout une expérience de groupe qui permet à chacun de s'exprimer sur un sujet et de s'enrichir des autres. Il cherche des méthodes « pour faire passer le message », laisse à l'humour une place importante. Il organise des activités pour favoriser la cohérence de groupe et les possibilités d'expression de chacun.

L'éducateur

Ce qui le motive, c'est d'aider les participants à devenir ce pourquoi ils sont en formation. Il aime être utile, aider les gens à s'en sortir. Il s'oriente bien sûr en priorité vers les dispositifs visant la socialisation (un moyen pour permettre à chacun de prendre sa place dans la société) et la capacité à s'adapter.

Le militant

Il aime agir et faire agir. Il veut transformer la société ou au moins la faire bouger. La formation lui apparaît comme l'occasion de

prolonger son activité militante. À cet effet, il organise donc des activités pour faire prendre conscience, met en garde, argumente, cherche à convaincre dans certaines directions bien définies parce qu'il estime qu'elles sont les plus justes ou les plus efficaces.

Le praticien

Il aime ce qui est efficace et simple : « si ça marche, c'est bon ». Il croit à la compétence acquise surtout par la pratique. Il est venu à la formation parce qu'il aime transmettre des savoir-faire et alimente les débats de nombreux exemples tirés de sa propre expérience. Il ne veut pas s'embarrasser de psychologie et fait confiance à son bon sens pour résoudre les problèmes d'animation et de communication. Il est un bon professionnel et c'est ce qui lui donne confiance pour être en mesure de former des stagiaires.

Le théoricien

Il aime les idées, s'intéresse aux théories, aux analyses complexes. Il lit beaucoup et se réfère aux « auteurs ». La formation est pour lui l'occasion de « formaliser » son savoir, l'enrichir, le mettre en forme, le communiquer. Il voit la formation comme des idées à transmettre. Les documents écrits que les participants reçoivent sont un support très impor-

tant et servent souvent de support principal en cours de formation.

Le psy

Il considère la formation comme une activité de développement personnel. Il arrive à la formation avec l'idée que, fort de son parcours personnel et de la réflexion qu'il en a tirée, il saura en aider d'autres dans le chemin vers eux-mêmes.

Il aime partir du vécu des participants, de leurs aspirations et envisage les modules comme des situations problèmes à résoudre : diagnostic, analyse, recherche de solutions...

Il n'a pas peur de proposer des activités qui bouleversent les participants dans leurs certitudes pour ensuite reconstruire avec eux. L'authenticité, la conscience de soi, l'harmonie du mode de vie sont pour lui des valeurs qui le guident.

C'est sans doute un précieux mélange de tous ces profils, soigneusement dosés, qui permettront au formateur de développer au mieux les compétences du jeune, de lui donner confiance et ainsi d'augmenter l'estime qu'il a de lui-même.

Mais alors, comment, concrètement, dans nos formations, mettre en place des dispositifs allant dans ce sens ?

1. Pour en savoir plus, « L'estime de soi » in *Informateur*, n°61, Jeunesse & Santé, 3^e trimestre 2007.

2. La pyramide de Maslow : psychologue américain (1908-1970) qui distingue cinq grandes catégories de besoin.



Un outil pour changer de regard : la démarche appréciative Hello Kitty team !

En formation, les commentaires, conseils et débriefing que nous faisons aux participants sont souvent basés sur ce qui ne va pas, sur ce qu'il faut changer, améliorer... Nous nous rendons compte que ce n'est pas toujours facile à entendre, ni motivant pour eux. Est-il possible de procéder différemment me direz-vous ?

Eh bien Oui ! Il est possible de fonctionner autrement ! Se focaliser sur les petites victoires, comme dans l'apprentissage de la conduite. C'est ce que propose la démarche appréciative. Derrière ce nom barbare se cache une conception positive des choses.

La démarche appréciative, c'est quoi ?

Comme son nom l'indique, c'est avant tout une démarche qui se fonde sur le résultat d'appréciations :

- Chez tout individu ou dans toute organisation, quelque chose fonctionne bien ;
- Nous avons le choix de porter notre attention sur le positif ;
- Des images d'un futur attrayant engageant des actions positives ;
- Les gens sont plus confiants de voyager vers le futur (inconnu) s'ils apportent avec eux les meilleurs éléments du passé (connu).

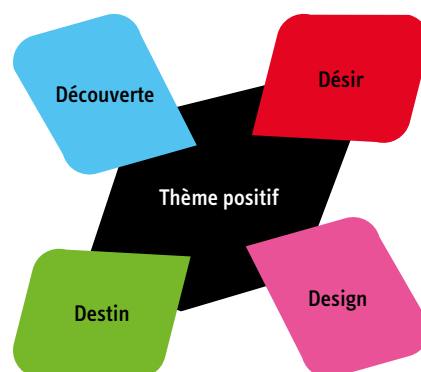
Il découle de ces postulats une approche, un état d'esprit, une philosophie. D'autant plus, qu'au vu de caractéristiques que nous avons pu découvrir ci-dessus, la démarche appréciative s'inscrit dans une approche positive du changement qui va à l'encontre de nos modes de pensée actuels (n'avons-nous pas très souvent tendance à identifier le négatif ?). Cela demande donc un peu de temps pour l'assi-

miler. Ce n'est pas une technique que nous pourrions appliquer tout de suite. Néanmoins, ce changement de mentalité peut s'opérer par petites touches.

La démarche appréciative est donc un processus dit dynamique et elle est fondée sur un projet. Elle se décompose en quatre étapes après une définition précise du sujet.

Un thème positif : le sujet doit être présenté en termes positifs, il doit engager les personnes dans une voie où elles veulent aller, il doit susciter le désir d'améliorer la situation actuelle, il doit stimuler la curiosité et l'envie de découvrir des éléments nouveaux.

La découverte : cette phase permet de décou-



vrir les forces et les facteurs de succès qui donnent à l'organisation ou à la personne toute sa vitalité lorsqu'elle excelle dans ce qu'elle fait et ce à l'aide de dialogues constructifs et de bonnes questions.

Le désir : il s'agit de sortir sa toile d'artiste peinte et, à l'aide de sa palette et de ses pinceaux, dessiner un futur riche en couleurs et nouvelles opportunités.

Le design : cette étape débute la mise en action des réflexions précédentes par la définition d'objectifs réalistes mais ambitieux et en construisant des propositions audacieuses et innovantes pour les atteindre. Dans l'organisation, on recherche ensuite les ressources les plus à même de mener à bien ces objectifs.

Le destin : cette dernière séquence propose de mettre en place des actions innovatrices, des mécanismes, des programmes et des processus mobilisateurs pour tirer le meilleur parti des ressources et des talents de tout un chacun.

Pourquoi ? D'où ça vient ?

Combien de fois le mot « problème » est-il utilisé au cours d'une formation ?

- « Le problème avec ce formateur, c'est qu'il en fait toujours à sa tête. »
- « On a un problème avec le matériel. »
- « Le problème avec la réalisation de ce projet, c'est qu'on manque de temps. »
- « C'est sûr que c'est un problème de communication. »
- « On a un problème pour le module grand jeu : il ne fera pas beau aujourd'hui. »

Tout au long des formations, les problèmes prennent beaucoup de place. Et même quand il n'y en a pas, on utilise le mot : « Y a pas de problème ! ».

Les êtres humains ont développé des habiletés remarquables pour résoudre des problèmes de tout ordre. Cela dit, devant des enjeux dont la complexité s'accroît, il faut cesser de voir le monde uniquement comme une série de problèmes à régler.

Selon les chercheurs Frank Barrett et Ronald Fry, une vision du monde trop centrée sur l'identification des problèmes dans les organisations a des conséquences qu'il faut prendre la peine d'examiner :

- le morcellement des situations ;
- voir des problèmes où il n'y en a pas ;
- porter toute son attention sur les obstacles devant soi ;
- le stress et la fatigue des individus ;
- les réactions défensives générées par la recherche des « vraies » causes des problèmes.

À regarder de trop près l'arbre à couper, nous ne voyons plus la forêt. Le temps est venu de modifier cette croyance selon laquelle seule une pensée axée sur la résolution de problèmes peut nous faire avancer. En adoptant une pensée plus systémique et plus humaniste, nous changeons notre regard sur les situations et créons une réalité différente. Ces façons de faire nous aideront non seulement à trouver de meilleures solutions, mais aussi à nous donner des repères importants pour créer plus de coopération entre nous dans les organisations et dans la société en général.

Et concrètement ? Chez nos membres et ailleurs ? Qu'est-ce qui se fait déjà ?

→ Au Patro

- L'évaluation formative : on valorise les

compétences déjà acquises et on travaille ensemble sur les pistes permettant de les étoffer mais aussi d'en développer d'autres.

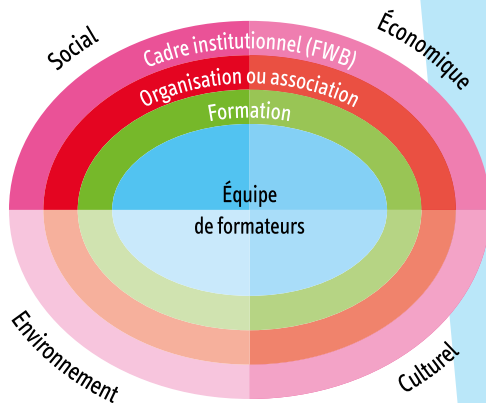
- Valorisation des bénévoles : valorisation des compétences au cours des formations, cela permet d'identifier ses compétences. Comment ? en suscitant les échanges entre pairs sur leurs pratiques, en partant du terrain, du vécu des participants, en posant des questions.
 - Objectifs généraux (2011-2017) : volonté de valoriser ce qui se fait et qui fonctionne bien.
- **Scout Leader Skills** : C'est un outil permettant à leurs 25 000 animateurs et cadres bénévoles de faire le point sur les compétences

acquises à travers leur engagement scout, de mieux les comprendre et de déterminer comment les utiliser dans leurs projets personnels et professionnels

→ L'importance de la progression chez **Les Stations de plein air**.

→ **Le Portfolio européen pour travailleurs et animateurs de jeunesse** : C'est un outil à l'intention des travailleurs et animateurs de jeunesse en Europe, qu'ils soient professionnels ou volontaires. Il les aide à identifier, évaluer et décrire leurs compétences sur la base de normes européennes de qualité. Il permet donc de porter un regard objectif sur ses capacités et de les identifier plus facilement.





la cartographie des atouts

Cet outil permet de faire émerger et de structurer les atouts dans une situation donnée.

Dans un premier temps, chacun répond sur des post-it (une idée par post-it) aux questions : sur quoi pouvons-nous nous appuyer dans notre communauté ? Quelles sont nos forces ? Nos atouts ?

Les post-it sont ensuite placés dans le tableau ci-dessous. Ce dernier peut être complété si de nouvelles idées surgissent.

Le tableau peut être adapté à d'autres situations, tant que les cercles vont du plus petit (au centre) au plus grand (à l'extérieur).

Le groupe peut ensuite discuter sur la vue d'ensemble à partir de questions comme :

- Quelles sont vos réactions face à ce que vous voyez ?
- Où se situent nos forces ?
- Quels sont les atouts à aller chercher ?

La métaphore de la rivière

Afin d'aider les participants de nos formations à visualiser les effets bénéfiques du changement tout en valorisant le travail déjà accompli, on peut utiliser des métaphores. Les questions et d'images alimentent les dialogues, les échanges et les activités pour identifier les stratégies, les actions à entreprendre et le partage des responsabilités

Exemple : la métaphore de la rivière

- Qu'y a-t-il en amont de la rivière que nous voulons conserver ?
- Qu'est-ce que la rivière, avec sa faune et sa flore, nous apporte comme éléments nutritifs ?
- Que nous suggère le courant de la rivière sur le plan du changement ?
- Au bord de la rivière, pouvons-nous prendre un temps d'arrêt autour d'un feu de camp pour évaluer les forces en présence, les talents de chaque coéquipier, le degré de collaboration souhaité dans l'équipe ?
- Dans la rivière, les poissons peuvent-ils être symboles d'opportunités ?
- L'eau vive et les rochers peuvent-ils représenter des défis et des obstacles ?
- Comment allons-nous aborder le parcours si nous descendons en canot ?
- Qui sont les responsables de l'expédition ? Quel est le rôle de chacun ?
- Quel paysage pouvons-nous imaginer en aval ?
- Si notre expédition est une réussite, comment la décrivons-nous ?
- De quelles ressources avons-nous besoin pour atteindre notre destination ?

Le Posilandais

Dans notre langage quotidien, nous utilisons régulièrement le Négalandais sans nous en rendre compte. Un exemple ? Pourquoi dire « pas de problème » quand « tout va bien » ? L'expression est chère à Éric Nenin¹, père du Posilandais. Il a développé cette langue afin de mettre en pratique la pensée positive. En effet, il a constaté le négativisme que notre langage peut porter, avec toutes les conséquences néfastes en termes de motivation, de projection et de confiance en soi.

Qu'est-ce que la Posilandais ? Pour la parler, il s'agit d'exprimer nos phrasées, idées, par des formulations exclusivement positives. Pourquoi ? Parce que le cerveau traite la négation après le contenu d'une phrase. Donc, quand il entend « ne t'inquiète pas », le cerveau comprend dans un premier temps « Inquiète-toi » !

La méthode pour apprendre cette langue ? Traquer dans notre discours les expressions négalandaises et les transformer en version posilandaise. Cela demande du temps, un peu d'opiniâtreté et une bonne dose de créativité.

Avant tout, le Posilandais est une philosophie : voir le verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide. Dans cette optique, on comprend qu'il est bien dans l'esprit de la démarche appréciative : voyons le positif, renforçons-le car il est source de motivation et de réussite !



Apprendre, construire, transmettre, accompagner, faire grandir et... tout le tout team !

C'est un fait, l'évaluation fait désormais partie de notre culture de formateur. Mesurer l'écart entre l'objectif et le résultat obtenu se fait à tout moment de notre parcours. À l'école, dans notre vie professionnelle, d'animateur, de formateur, ou de coordinateur : on est amené à mesurer cet écart ou à être mesuré. Mais une fois mesuré, que fait-on de ces observations ? Que nous amènent-elles de plus dans notre pratique ?

Dans notre culture occidentale, l'évaluation sert souvent un propos récurrent : où est le problème et comment le résoudre ?

On note ce qui manque, ce qui est dysfonctionnel, ce qui fait souffrir ou qui ne rentre pas dans la norme fixée, et puis on met des stratégies en place autour de la situation problème de départ.

La démarche appréciative, nous l'avons vu dans ses caractéristiques, se veut changer la donne.

Plutôt que de partir du problème, de ce qui manque, de ce qui dysfonctionne, on part sur les forces, les ressources mobilisables, les véritables forces vives d'un individu ou d'une organisation.

En d'autres mots, à ceux qui posent la situation de départ comme une situation problème, la démarche appréciative propose à ses utilisateurs de poser la question « pourquoi est-ce que ça marche ? ». Pourquoi ce que tu fais, tu le fais bien ?

Imagine... Tu roules sur l'E411, lorsque, après t'avoir suivi un moment, un motard de la police t'intime l'ordre de te ranger sur le bas-côté.

Inquiet, tu baisses la vitre. Sur le temps qu'il arrive, transpirant, le rythme cardiaque à 120 tu passes en revue la liste de toutes les infractions probables que tu aurais pu commettre

sur le trajet. Tu te demandes si le « Mon Chéri » avalé sur le pas de la porte de Mamy Chicotte passera l'alcotest. Lorsque le motard arrive à ta hauteur, tu as déjà enfilé ta chasuble fluo. Le représentant moustachu et encasquetté t'aborde avec son accent bruxellois et un large sourire.

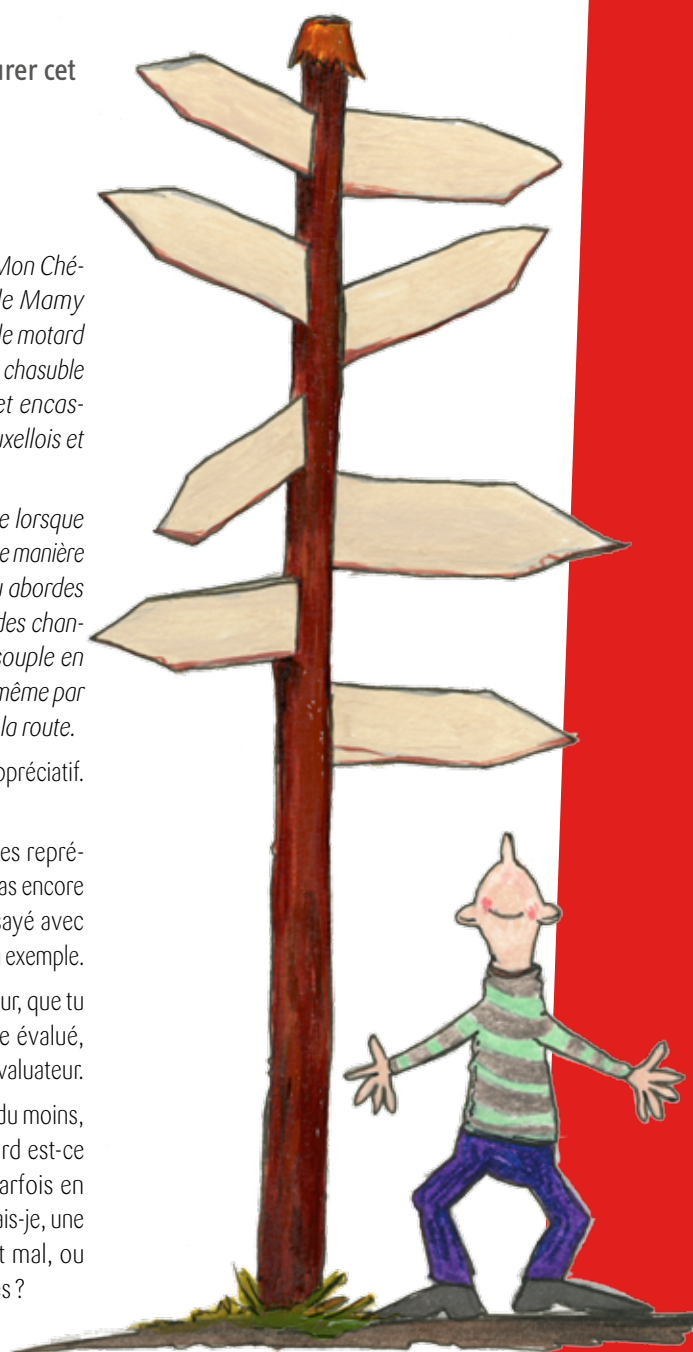
Tu penses être tombé sur un sadique lorsque celui-ci te félicite ta conduite. Il décrit, de manière détaillée, la manière avec laquelle tu abordes les virages, ta douceur au moment des changements de vitesse et ta conduite souple en centre-ville et flexible sur autoroute, même par temps de pluie. Il te salue et reprend la route.

Tu viens d'avoir un contrôle routier appréciatif. Exemple absurde, me diras-tu ?

Sans doute pas tant que cela, et si les représentants des forces de l'ordre n'ont pas encore adopté le modèle, d'autres l'ont essayé avec des résultats aussi inattendus que mon exemple.

Que tu sois formateur ou coordinateur, que tu évalues ou que tu sois amené à être évalué, tout commence dans le regard de l'évaluateur.

Tout individu se reconnaît, en partie du moins, dans le regard de l'autre. Quel regard est-ce que je pose sur mon animateur, parfois en difficulté dans certains domaines ? Vais-je, une nouvelle fois, appuyer là où ça fait mal, ou vais-je chercher en lui ses ressources ?





À l'instar de notre contrôle de police, dans le monde des entreprises, des petites et des grandes, de nombreuses études révèlent qu'utiliser la démarche appréciative dans son travail d'évaluateur, augmente le potentiel des forces vives de son équipe.

Comment ?

En traquant, inlassablement, mon animateur, pour aller en retirer le meilleur ; obsédé par cette unique question : *Pourquoi ce qu'il fait le fait-il aussi bien ?*

Je cherche ce qui le dynamise quand il donne le meilleur de lui-même dans ce qu'il fait bien. Animer une veillée, organiser un grand jeu, organiser un camp... autant de tâches qui font appel à des compétences précises et spécifiques que j'identifie avec lui et mets en valeurs.

Je cherche à mobiliser son potentiel. Pour lui et pour l'organisation.

Confession, un team !

Dans un second temps, le procédé des 5D (voir schéma) peut m'aider à systématiser mon travail de valorisation des compétences de cet animateur, dans une relation privilégiée avec lui.

Reprenons-les et inscrivons-les dans une démarche d'accompagnement du formateur et de son animateur.

La découverte

Lors du dernier camp, j'ai remarqué que Thomas a brillamment animé la veillée qui clôturait le camp.

Tout au long de l'année, les moments où il a pris en charge les temps d'animation ont confirmé que c'était vraiment « son truc ».

Mais que mobilise-t-il comme ressources ? Que met-il en place, concrètement, pour être compétent dans cette tâche ?

À l'aide d'un dialogue constructif, tu cherches ce qui est unique, ce qui fait l'essence vitale de Thomas dans ces moments-là.

Le cas de Thomas, est le scénario idéal, mais tous tes animateurs ne sont pas nécessairement capables d'identifier leurs ressources.

Le découvrir avec ton animateur qui se cherche dépendra fortement des questions que tu vas lui poser pour faire émerger ses ressources : « *Durant le dernier camp, quelle activité as-tu animé et qu'est-ce qui a fait qu'elle a si bien marché ?* »

« *Qu'as-tu aimé faire et que tu as fait naturellement, avec plaisir ?* »

Sois attentif aux petites choses autant qu'aux grandes : être capable de préparer tout le matériel logistique pour un grand jeu est aussi important que de préparer et d'animer le jeu !

Le désir

Une fois que tes animateurs ont pris pleinement conscience de leur potentiel, des forces vives

qui leur sont propres, invite-les à les transférer, concrètement, dans le projet de l'organisation. Le projet de ton organisation doit agir comme un champ magnétique qui attire les forces vives de ton équipe comme un aimant.

Concrètement, que mets-tu en place, en tant que responsable, pour que tes animateurs aient envie d'être aimantés par le projet de l'organisation ?

Le design

Ton organisation s'est choisie un projet, des valeurs et des missions qui constituent « l'architecture de ton organisation ».

Quelle est la vision de ton organisation ?

Quels sont les comportements souhaités de la part de tes leaders ?

« *Comment moi, et mes animateurs, avec nos ressources propres, pouvons-nous alimenter ce projet, le faire avancer, évoluer ? Au sein de mon équipe d'animateurs, quelles sont les ressources que je pourrais mobiliser autour du projet de l'organisation ?* » Autant de questions qui devront être posées à tes animateurs pour intégrer cette démarche appréciative dans leur évaluation.

Pour t'y aider, cette démarche te propose des critères pour formuler des propositions qui s'intègrent dans cette architecture.

Nous sommes ce que nous pensons. Avec nos pensées, nous bâtissons notre monde.

Bouddha



Elles ne manqueront pas de te faire penser aux objectifs SMART que tu connais sans doute.

Les propositions innovantes que tu feras exprimeront un futur idéal, comme s'il existait déjà.

- Elles sont rédigées au présent, en termes positifs;
- Elles sont ancrées dans la réalité;
- Elles sont stimulantes;
- Elles définissent un futur désirable: elles encouragent chacun à aller dans une direction désirée par tous.

Le destin

Qu'est-ce que je mets en place comme actions innovantes pour tirer le meilleur parti des ressources et des talents de chacun ?

Es-tu capable de valoriser tes animateurs ? De mettre en avant leurs ressources ? De relever leur progression ?

Avec bienveillance mais sans faux-semblants.

Le formateur ou le coordinateur qui se veut être le révélateur de compétences pour son organisation allie trois qualités essentielles et spécifiques :

- Il cherche à **produire des changements** durables au sein de son organisation et dans la société (les compétences développées par un animateur, au sein de mon mouve-

ment, sont transférables dans la vie professionnelle, dans une démarche citoyenne);

- En posant les bonnes questions, il est capable de **révéler les forces**, les capacités et le potentiel de ses animateurs,
- La **communication est fluide** entre lui, ses animateurs et ses responsables; **il soigne ses relations sans éviter les désaccords**. Se crée alors un véritable réseau dans lequel les gens se sentent inclus et s'épanouissent, au sein de leur organisation et pour eux-mêmes.

En tant que formateur, ou coordinateur, tu es appelé à grandir et... à faire grandir.

Là où c'est fort, c'est que la démarche appréciative te fait sortir des chemins battus, elle te

fait aller à contre-courant de la pensée dominante où l'on a confondu la critique avec l'esprit critique.

Là où il est facile de dire: « c'est nul », ton esprit critique t'amènera à commencer tes phrases par « c'est super » **et** « comment peut-on améliorer; je suis là pour t'aider ».

Là, ça devient créatif, malin et novateur.

Ton message est clair, porteur, constructif.

Ton esprit critique édifie, là où la simple critique rigidifie.

Dans cet esprit, tu grandis et fais grandir !

Sacré défi.

Défi « sacré » !

Attention, danger... Home Estimus* en vue !

Favoriser l'estime de soi à travers la démarche appréciative ne signifie pas passer son temps à ensevelir tout son petit monde sous des montagnes de compliments. Au risque de donner naissance à une nouvelle espèce: l'Homo Estimus... Sûr de lui, confiant dans ses capacités, sachant dire oui, osant dire non, se valorisant en suffisance... Et passant à côté de l'essentiel... la progression, l'échange... le droit à l'erreur.

* Lettre trimestrielle de l'ADES du Rhône, n° 35, octobre 2007.



Manuela Guisset

Faut-il sevrer la génération C des médias ?

Qui dit sevrage dit cyberdépendance !

Les avis sont bien partagés sur cette appellation psycho-médico-sociale qui est finalement un peu fourre-tout et peu parlante. Et en formation ?

On autorise les 100 % connectés, ou on confisque les GSM ?

Tentons d'y voir un peu plus clair !

Les jeunes dont nous avons la charge passent de plus en plus de temps devant les écrans. Les jeux vidéo, les réseaux sociaux, internet en règle générale et les GSM ont une place prépondérante dans leur vie. Faut-il s'en inquiéter pour autant ?

La cyberdépendance, qu'en disent les professionnels ?

Avant de parler d'usage problématique des écrans, il est utile de se mettre d'accord sur deux ou trois choses. Premièrement, il serait bien de connaître un peu plus la situation en détail et l'usage des écrans par les jeunes. Qu'y font-ils ? Quels sites visitent-ils ? Avec qui sont-ils ? On constate que c'est, en règle générale, un besoin de socialisation qui pousse les jeunes (et les moins jeunes) à passer du temps devant leur écran. Discuter avec un ami de la classe, parler de la prochaine sortie, élaborer le plan d'action pour la prochaine mission du jeu le plus en vogue du moment. Le plus souvent, grâce au web 2.0, on n'est pas seul sur internet !

Deuxièmement, il faut s'entendre sur les mots. On parle de plus en plus souvent de cyberdépendance, ou de cyberaddiction. Elle est en générale classée parmi cette catégorie bien pratique d'« addiction sans produit » ou addic-

tion comportementale. Finalement, comme le souligne habilement Pascal Minotte, l'étiquetage de comportements humains par un terme médicalisé crée lui-même le besoin d'analyse et de « guérison » médicale.

De nombreux scientifiques (P. Minotte, S. Tisseron et bien d'autres) s'accordent aujourd'hui pour dire qu'il est préférable de parler d'usage problématique des technologies de l'information et de la communication (TIC*) plutôt que de cyberdépendance. On peut en effet discerner plusieurs étapes de la consommation médiatique.

On est dès lors en mesure de différencier l'excès (qui est le plus souvent momentané et lié à une temporalité précise : une nouvelle application, un nouvel appareil, un nouveau jeu) de l'abus qui a des répercussions, sur la vie de famille du jeune, par exemple.

À partir de quel moment y a-t-il un problème ?

S'il y a une chose sur laquelle tout le monde est d'accord, c'est ceci : il est impossible de quantifier précisément un comportement abusif lié aux écrans. On ne peut pas déterminer

un nombre d'heures ou de jours à atteindre avant d'être décrit comme utilisateur problématique. Et pour cause, un informaticien passera toutes ses journées devant son PC, et peut-être une partie de la soirée aussi, sans que ce ne soit considéré comme pathologique. Un jeune pourra aussi consacrer toutes ses vacances aux jeux vidéo parce qu'il vient de sortir, et reprendre sans problème le cours de sa vie une fois la rentrée arrivée.

Par contre, on peut considérer qu'il y a un souci lorsque l'utilisateur et son entourage décèlent des conséquences négatives de cet usage, dans la vie de tous les jours. De même, si un joueur est pris dans son univers au point d'y penser toute la journée, même lorsqu'il n'y joue pas, ou de faire des choix de vie à long terme en fonction de cette « passion », on commence à se poser des questions !

Il est aussi important de faire remarquer que dans ces cas extrêmes où un usage problématique des TIC est décelé, il existe bien souvent un terrain psychologique et social favorable. Il faudra alors creuser un peu plus loin afin de déterminer les causes effectives du problème (dépression, rejet, manque de confiance en soi, etc.)

* Technologies de l'information et de la communication



LA GÉNÉRATION C ?

La génération C, c'est un concept québécois à la base, qui regroupe les jeunes nés, plus ou moins, entre 1987 et 1999. Ses membres ont donc aujourd'hui entre 13 et 25 ans. Son « C » vient des mots Communiquer – Créer – Collaborer. Elle a toujours connu internet, et a grandi avec les réseaux sociaux, qui ont joué un rôle important dans sa socialisation. Débrouillarde, elle recherche le sens et la qualité de vie ! Elle est super-flexible et vit dans l'immédiat, sans perdre en réalisme, face à tous les défis qui l'attendent (et c'est peu dire !). Cette catégorisation doit être prise avec des pincettes, mais permet tout de même de proposer des modèles qui soient en adéquation avec ses attentes et ses réalités.

Quel cadre pour la majorité ?

Au contraire de la pathologie, on se rend compte que des jeunes qui passent beaucoup de temps sur internet, les réseaux sociaux, y voient généralement une prolongation de leur vie sociale, après l'école, après le camp, après la plaine. Les jeux vidéo aussi sont considérés comme un prétexte de vie communautaire et d'échanges plus poussés. Les jeunes socialisent donc dans des espaces que nous n'avons pas investis, et prolongent ainsi l'espace social dans un espace virtuel, qui n'en est pas moins issu de la vie réelle.

Si cela nous amène bien à relativiser le phénomène, ça n'empêche quand même pas de nombreux parents, enseignants, formateurs et animateurs de se poser de bonnes questions : OK, mes jeunes ne sont pas « accros », mais ils y passent quand même beaucoup de temps, alors je fais comment, moi, pour définir un cadre, mettre des limites ?

Comme souvent, il n'existe pas de recette toute faite, mais l'on peut quand même être attentif à certaines choses :

Trouver ensemble le juste équilibre ! Autoriser un moment en ligne, à condition d'être intégralement dans l'animation une fois le moment venu ! Proposer un panel d'activités diversifiées, où on pourra combler ce besoin de socialisation

qu'on assouvit via les écrans (animation, sport, culture, rencontre, etc.). En effet, si les écrans font partie de nos vies, une utilisation CRACS de ceux-ci passe aussi par le fait de pouvoir switcher d'une activité à une autre sans ressentir de manque ou de rupture d'équilibre social suite à cela.

Être connecté en formation ?

En formation, comme ailleurs, les participants veulent rester « connectés ».

Comme dit plus haut, dans la grande majorité des cas, cela ne posera aucun problème. Cependant, quelques balises posées en début de formation, peuvent être utiles afin d'éviter certaines dérives. Un temps de communication avec ses proches accordé aux participants, la promesse de ne pas faire un usage intempestif des SMS pendant les activités sont autant de garanties d'une formation qui se déroulera sans accroc.

En formation, les temps plus informels ont bien souvent une grande valeur sur plusieurs plans : la cohésion du groupe, l'échange de pratiques, le retour sur les acquis, le débriefing ou l'évaluation. Le formateur devra donc rester attentif à ce que ces moments restent privilégiés. Et c'est d'autant plus difficile que de nombreux participants sont connectés via leur téléphone... qu'ils ont toujours en poche.

Dans l'autre sens, n'hésitons pas non plus à se servir de ces outils plus qu'utiles dans le cadre de nos pratiques : échanges de savoir, prolongement des contacts, ou autres outils pédagogiques : les usages des écrans en formation ne sont plus à démontrer.

Bref, pas d'inquiétude, les écrans sont aussi vos amis, et si vos participants ont 300 contacts sur Facebook, c'est peut-être simplement qu'ils sont VRAIMENT peoples !

Bibliographie

- Cyberdépendances et autre croque-mitaines, P. Minotte, Éd. Yapaka, novembre 2010.
- Analyse : « Faut-il craindre la cyberdépendance », www.media-animation.be (M. Berhin et S. Grawez), avril 2009.

Un nouvel outil... sur le feu

Florence Van de Steene

Il n'y a pas de fumée sans feu

En Belgique, on dénombre 10 000 incendies par an. Les conséquences sont à cette mesure, puisque cela occasionne 1 600 blessés et 100 décès des suites de brûlures de feux d'habitations et autres. Le temps estimé pour échapper aux flammes est de 3 minutes. Les membres de RÉSONANCE gèrent des activités d'animation regroupant des enfants et des jeunes. Ils ont souhaité qu'un outil soit développé afin d'outiller et de responsabiliser les animateurs (de l'ensemble des centres de vacances ou des groupes d'enfants et de jeunes accueillis dans les structures d'accueil de la Fédération Wallonie Bruxelles) dans la prévention et la gestion des incendies.

Un vue d'assurer un regard technique sur les conseils dispensés par l'affiche et le carnet de jeux, Résonance s'est adjoint l'aide de professionnels des métiers du feu, experts en matière d'intervention.

Un outil, trois déclinaisons complémentaires

Pour remplir cette mission d'information et de responsabilisation, l'outil sortira sous trois formes indépendantes mais complémentaires :

- une affiche à destination des animateurs de groupes de jeunes et d'enfants dont la diffusion est assurée parmi les groupes locaux

des membres de RESONANCE, mais également par les propriétaires de bâtiments d'hébergement. Cette affiche reprend des conseils de base en matière de prévention. Elle sera bientôt téléchargeable sur le site de Résonance et sur www.yapaslefeu.be.

- un carnet de jeux que les animateurs pourront faire vivre aux groupes dont ils sont responsables, afin de familiariser les enfants et les jeunes avec le contenu de l'affiche et de mettre en pratique. Ce carnet sera bientôt téléchargeable sur le site de Résonance et sur www.yapaslefeu.be.

- un dispositif d'auto-formation à destination des animateurs, accessible par internet sur le site www.yapaslefeu.be. Ce module permettra à chacun de prendre du recul par rapport à ses pratiques, mais aussi d'apprendre des gestes concrets et de recevoir des conseils dans le cadre de la prévention incendie en Centre de vacances. Ce site sera accessible fin juin 2013.

Pour mettre le feu aux poudres...

Afin de rester fidèle à sa philosophie, Résonance a lancé ce projet au départ d'une réflexion très concrète et pratique de ses membres. Ceux-ci se sont réunis à différentes reprises depuis octobre 2011 pour affiner les objectifs et les concrétiser.



NOM

Don Bosco Télé Service

OBJET SOCIAL [MISSIONS, PUBLIC...]

Don Bosco Télé Service c'est un centre de jeunes et une école des devoirs dans un quartier populaire de Bruxelles. Nous organisons également une formation d'animateurs et des centres de vacances durant les vacances scolaires. Notre public cible est les 6-20 ans.

Une de leur mission principale est de permettre le développement social et affectif des jeunes du quartier via l'animation, les CDV et des projets divers et ponctuel.

DEVISE

XXX

SPÉCIFICITÉS | POINTS FORTS

Notre association propose un accompagnement des enfants et des jeunes du quartier dans la durée. Après des années d'expérience, nous y sommes bien implantés et nous y accueillons des enfants de diverses origines et cultures. Dès lors, nous voulons offrir des formations adaptées aux jeunes du centre de Bruxelles.

RÉSONANCE et moi

Résonance nous permet d'organiser notre formation d'animateur et d'avoir des liens privilégiés dans la mise en place et la conception des formations dans le secteur de la jeunesse.

Résonance nous offre également la reconnaissance de la communauté française.

Moi et RÉSONANCE

Don Bosco permet à Résonance d'avoir des pistes de réflexion sur un public particulier et une expérience locale en milieu populaire et multiculturel

Les préoccupations du moment

- L'organisation de la prochaine formation (février 2012)
- Le renouvellement et la consolidation de l'équipe des formateurs
- Le financement de notre centre



Encore envie de dire

Rendez-nous visite sur
donboscoteleservice.wordpress.com



[Présentation] Ce livre présente un panel de témoignages de bénévoles accompagnés de concepts plus globaux qui nous emmènent sur les routes de l'engagement. Il commence par le récit de quelques itinéraires pour dégager les motivations, les difficultés pour la vie de couple et de famille, les bénéfiques que l'on retire quand on s'engage.

Viennent ensuite différentes histoires et l'analyse de projets mis sur pieds par des « engagés ». Cela se clôture sur des épisodes de vie qui racontent la (les) motivation(s) qui pousse(nt) à l'engagement ainsi que les conflits qui sont vécus. Le livre se termine par des perspectives sur les fondements de l'engagement, les jeunes qui s'engagent et les possibilités d'engagement pour les jeunes.

[Comment l'utiliser en formation] L'ouvrage permet de connaître un peu ce qui amène un public à s'engager et donc à se former. Il peut aider dans les relations aux participants, à comprendre les raisons qui les amènent en formation et à mieux (ré) agir dans les situations de formation formelles et informelles face à différents comportements. Il apporte également un bref éclairage conceptuel sur ce qu'est l'engagement.

[J'aime/j'aime pas] J'aime la facilité de lecture, la diversité d'engagements présentés et les quelques clés pour comprendre ce qu'est et ce qui motive l'engagement.

Je suis frustrée par le peu de « théorie » sur la question et ses contours.

Leïla Bhanji



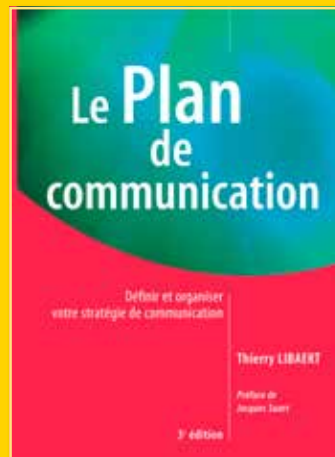
[Présentation] Cet ouvrage propose une démarche « révolutionnaire » appelée la démarche appréciative. Révolutionnaire car elle va à l'encontre de nos modes de pensées traditionnels. En effet, pour résoudre les problèmes dans une équipe ou une organisation, on se concentre généralement sur ce qui ne fonctionne pas : « le problème c'est... ». La démarche appréciative envisage la situation sous un autre angle et invite à découvrir ce qui est sain et ce qui fonctionne bien afin de s'en servir comme carburant au développement ou à la transformation. Se fondant sur les plus récentes recherches en psychologie, en management et en développement organisationnel, cette démarche se découpe en quatre étapes dont le préalable sera de choisir un thème positif...

[Comment l'utiliser en formation] Suite à des gros problèmes de santé, l'auteur a choisi de vivre sa vie sous un angle nouveau : celui du positivisme. Ardemment convaincu de l'efficacité de cette méthode, il l'enseigne et la transmet au sein des différents organismes ou équipes qui font appel à son savoir. Ce livre expose donc la démarche de manière théorique mais aussi pratique en proposant des mises en situation et outils facilement transposables dans nos réalités.

[J'aime/j'aime pas] J'ai apprécié le style littéraire ainsi que le côté résolument « optimiste » présent tout au long de la lecture, on en sort enthousiaste et extrêmement positif. Désireuse d'expérimenter la démarche, j'ai choisi de travailler à partir de la métaphore de la rivière au cours d'une formation ; cela s'est révélé porteur de sens pour les participants. Je recommande la lecture de cet ouvrage qui permet à ses lecteurs d'accorder davantage d'importance à la lumière du soleil plutôt qu'au gris des nuages...

Florence Van de Steene

ÉLIE P.-C., *Dynamiser l'organisation avec la démarche appréciative*, éditions Transcontinental, coll. Entreprendre, Montréal, 2007.



[Présentation] Dès le départ, le ton est donné : « Mieux vaut n'importe quel plan de combat que pas de plan du tout ! » Vous l'avez compris pour l'auteur Thierry Liebaert la communication d'une entreprise ou d'une association est primordial et mérite toute notre attention.

Cet ouvrage très intéressant aborde le plan de communication d'une manière précise voir même pointue. Il s'adresse à des personnes ayant un minimum de bagage dans le domaine. Selon moi, il s'agit bien d'un ouvrage de référence qui, si vous prenez en charge la communication de votre association, deviendra un allié précieux.

Le livre est divisé en différentes parties, la première s'intéresse à tous les actions et réflexions préalables et nécessaires à la réalisation du plan de com'. La seconde partie aborde la réalisation proprement dite. Enfin la troisième partie présente différents plans de communication.

[Comment l'utiliser en formation] À moins de faire une formation sur le plan de communication, je ne pense pas que cet ouvrage pourra vous être utile dans le cadre d'une formation d'animateurs ou de formateurs.

[J'aime/j'aime pas] J'aime les exemples et les questions puisés dans différents domaines entreprises, associations... Petite mise en garde : ce n'est pas le genre de livre à lire au lit juste avant de s'endormir, mais davantage avec un bic à la main et une feuille pour noter toutes les informations utiles, les suggestions...

Débora Ghislain

LIBAERT T., *Le plan de communication, Définir et organiser votre stratégie de communication*, éd. Dunod, coll. Fonctions de l'entreprise, 2013.