

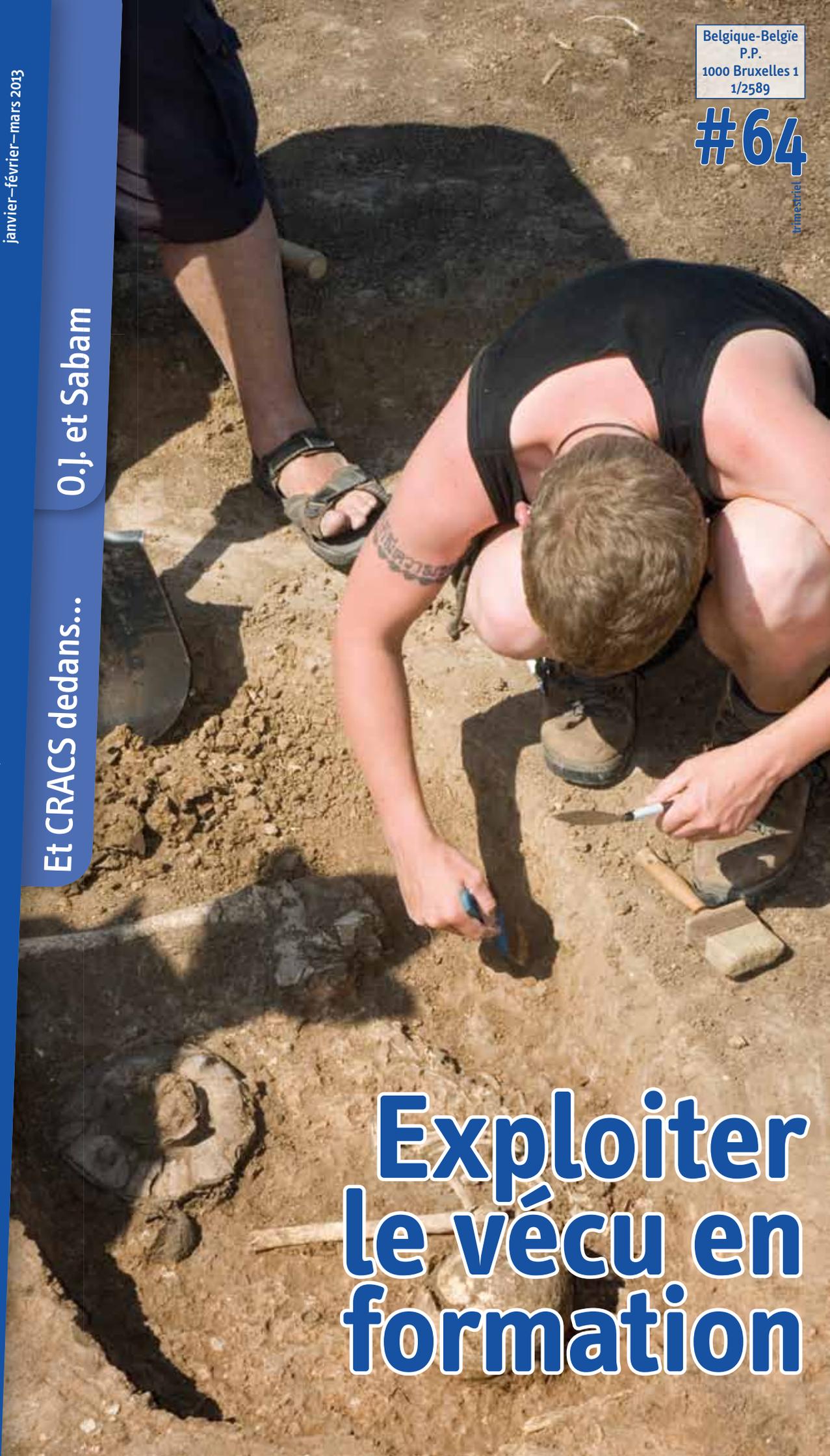
zoom2.0

Réseau des formateurs de jeunesse

janvier – février – mars 2013

Et CRACS dedans...

O.J. et Sabam



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

#64

trimestriel

Exploiter le vécu en formation

Sommaire

L'eau à la bouche

Ont collaboré à ce numéro
Vincent Buron, Caroline Ena,
Catherine Geeroms, Nathalie Flament,
Cédric De Longueville, Jason Biosso Ekola,
Anne-Sylvie De Decker-Hage,
Florence Van de Steene

Coordination
Florence Van de Steene

Maquette et mise en page
Média Animation

Photos
RÉSONANCE, Média Animation, le Patro,
asbl Gratte, Fotolia, 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	3
Stop ou encore ?	
Un peu de sens	4
Et CRACS dedans...	
Outils médias	5
O.J. et Sabam	

Exploiter le vécu en formation

C'est en navigant
que le mousse devient matelot... 8

Du rire aux larmes. Quelle place
pour les émotions en formation ? 11

Des racines et des... fruits 12



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	14
Petits heurts entre amis...	
Carrefour OJ	16
Le Patro	17
Gratte asbl	18
Ressources et vous	20
Cette fois, c'est moi !	



Stop ou encore ?

Nous y voilà ! 2013 est là ! De nouveaux projets pour chacun d'entre nous, un nouveau plan d'actions quadriennal pour les organisations de jeunesse...

En effet, durant l'année dernière, le secteur des organisations de jeunesse a été évalué et s'est évalué. Chaque O.J. demandant l'agrément a fait le bilan de son action et s'est projeté dans l'avenir. Un moment riche d'évolution, mais aussi de contraintes et de stress : Va-t-on être reconnu ou non ? Subsidié ou non ? Va-t-on pouvoir continuer à s'inscrire dans les objectifs du secteur ? Dans cette démarche, Résonance a souhaité s'inscrire dans une dynamique de soutien aux organisations en difficulté, en les épaulant dans une reconnaissance d'agrément, non sans être attentive aux évolutions possibles.

À l'heure d'écrire ces lignes, je ne peux m'empêcher de faire le lien avec un débat très présent dans nos organismes de formation. Quelle place pour l'animateur qui, durant son parcours ne correspond pas à nos *critères de qualité* ? Exclusion ou accompagnement ? À cette question, tout le monde va crier la bouche en cœur : « Accompagnement, bien sûr ! ». Et je ne peux qu'abonder dans ce sens...

Pourtant, la question est posée ! Mais se retrancher derrière un discours sur l'accompagnement, sans lui joindre de gestes concrets posés et assumés, n'est-ce pas passer à côté de la mission ?

Dans nos organisations et ailleurs, le discours seul ne suffira pas à accompagner. La vertu de l'accompagnement n'a de sens

que si elle est suivie d'actes concrets, conséquents et impliquants pour celui qui les pose.

Une fois cette valeur prônée, qu'est-ce que mon organisation met en place, activement, non pas pour sauver cette jeune recrue, ou la formater et la broyer dans un système — fût-il du tissu associatif — mais pour accroître ses compétences, se donner de la valeur, et en apporter à son organisation ? *In fine*, apporter de la valeur aux publics de nos organisations, c'est créer de la richesse, en valeurs humaines, pour notre société. Sans un acte délibéré, posé, toute forme de discours sur l'accompagnement sera autant de déclarations d'intentions qui s'envoleront aussitôt formulées. Une forme d'exclusion par omission, en quelque sorte.

Dire non à l'exclusion ne suffira pas à enclencher le mouvement inverse. Il faudra l'initier, le provoquer, l'alimenter. Dans des actions communes, durables et renouvelables. En procédant par essais-erreurs, en cherchant, en se perdant et en retrouvant une route commune.

Accompagner celui qui est en difficulté, c'est défiant, passionnant. Accompagner, c'est un verbe d'action, de réaction et de mise en actions.

Bonne année 2013, pleine de projets, de lecture...
et puis aussi bon travail !



Caroline Ena

Et CRACS dedans...

Depuis l'introduction du décret OJ (organisation de jeunesse), l'appellation CRACS est passée dans notre langage courant. Il nous est d'ailleurs demandé dans nos processus de formation de former des CRACS, des Citoyens, Responsables, Actifs, Critiques et Solidaires ! Mais comment et quand pouvons-nous prévoir ces moments formatifs ?

Et est-ce nécessaire de les prévoir ?

Dans l'organisation et la préparation d'une formation, il est rarement prévu d'avoir un module pour définir la CRACS attitude et de donner des moyens pour la développer. Par contre, des moments de réflexion qui développent l'esprit critique ou la responsabilisation des jeunes sont mis en place dans certains modules ou de manière transversale par le mode de vie en collectivité insufflé en formation. La mise à disposition de matériel, de moyens, de moments de réflexion, autogérés par les jeunes dans la formation sont autant d'exemples qui permettent le développement de cette CRACS attitude.

Le fait de s'inscrire à une formation est déjà une forme d'engagement et de développement CRACS. Et pourtant, certains d'entre eux, sont à mille lieues de l'envisager de la sorte. En effet, les motivations de départ de cette inscription en formation d'animateur peuvent être, par exemple, de l'ordre de la camaraderie ou de l'envie d'être ensemble, de partager en collectivité, de vivre des moments de délire en dehors d'un quotidien. Et le fait de développer des compétences et des attitudes est relativement secondaire...

A contrario, certains sont tout à fait conscients de l'engagement qu'ils prennent et de l'éventuel impact que cela pourra avoir sur eux, leur engagement et leur vision de la société. C'est dans cette optique que, dès l'inscription déjà, nous pouvons rendre les participants acteurs de leur engagement, responsable dans un processus. Par exemple, en veillant à ce que ce soit eux, et non les parents qui reçoivent les documents (quitte à ce qu'ils doivent en transmettre certains à leurs parents ou aux

responsables de leur stage). C'est avec eux que nous prenons contact. Nous pouvons aussi les mettre dans un processus de réflexion en les invitant à réfléchir à leurs motivations, leurs auto-évaluations... Cela évite que certains débarquent en formation avec cette « passive attitude » de consommateur ou « parce qu'il le faut bien ».

Qu'en est-il du formateur ? Comment se positionne-t-il par rapport à cette CRACS attitude à défendre et à représenter ? N'en est-il pas « naturellement » un vecteur ? Dans son comportement et sa manière de gérer le groupe, il peut induire ce positionnement et faire vivre aux participants une manière de vivre en collectivité et d'envisager la société...

Faire vivre la CRACS attitude peut se faire de mille manières différentes en fonction de mille paramètres différents. Si on organisait un micro trottoir pour savoir ce que les OJ associent à cracs, je pense que l'on aurait 1 000 représentations correctes... et cependant toutes différentes en fonction du milieu dans lequel on gravite, des objectifs visés, du vécu de la personne, des valeurs prioritaires qu'elle souhaite développer... Chaque association mettra donc le CRACS à sa sauce et concoquera sa propre recette... et tant mieux !

En conclusion, nous pourrions débattre pendant des heures autour de cette attitude cracs, de sa place dans l'éducation permanente, du transfert que les jeunes en font, de retour dans leur quotidien, autant de pistes à explorer... La suite dans un prochain zoom ?



O.J. et SABAM

On entend souvent dire que le téléchargement, entre autres de musique, est illégal. Ce que l'on sait moins, c'est que la simple diffusion de musique est soumise à des règles...

Voici donc quelques explications. Un formateur averti en vaut deux !

En Belgique, la diffusion de musique est régie par le droit d'auteur. La loi du 30 juin 1994 (relative au droit d'auteur et aux droits voisins) précise que: « *L'auteur d'une œuvre littéraire ou artistique a seul le droit de la reproduire ou d'en autoriser la reproduction, de quelque manière et sous quelque forme que ce soit, qu'elle soit directe ou indirecte, provisoire ou permanente, en tout ou en partie. L'auteur d'une œuvre littéraire ou artistique a seul le droit d'autoriser la distribution au public, par la vente ou autrement, de l'original de son œuvre ou de copies de celle-ci.* »

Autrement, et plus simplement formulé, l'idée générale du droit d'auteur est que celui qui produit quelque chose en est le propriétaire. Il est le seul à pouvoir décider de ce qu'il en fait et donc de ce que les autres peuvent en faire ! Quiconque souhaite utiliser sa production, entre autres dans un lieu public, doit lui consentir une compensation.

Qui surveille la diffusion de musique ?

La SABAM, Société belge des auteurs, compositeurs et éditeurs s'occupe de la gestion des droits d'auteurs en Belgique. Elle contrôle,

entre autres, les musiques qui sont diffusées dans des lieux publics. Pour exercer la gestion du droit d'auteur, la SABAM perçoit une taxe, auprès de ceux qui diffusent de la musique, pour ensuite verser aux auteurs une rétribution pour la diffusion de leur œuvre.

Pour éviter les mauvaises surprises, que dois-je faire ?

Tout événement où il est prévu que de la musique soit diffusée doit être déclaré auprès de la SABAM par les organisateurs. Pour ce faire, le site de la SABAM (www.sabam.be/fr/sabam/déclaration) propose deux formules: soit la déclaration à imprimer, compléter et renvoyer, soit l'inscription en ligne.

Pour résumer: si je souhaite diffuser de la musique au cours de ma formation, je dois en

avertir la SABAM et lui payer des droits d'auteur ? Pas si vite ! Il existe une alternative: diffuser des musiques libres de droits. Car toutes les musiques ne sont pas soumises au droit d'auteur.

On désigne habituellement comme musique libre, à l'instar d'un logiciel libre, une musique qui peut être librement copiée, distribuée et modifiée. La musique libre ne correspond pas à un genre ou à un style musical particulier. On trouve en effet dans le champ de la musique libre toute l'étendue des styles musicaux, des plus avant-gardistes aux plus conventionnels (http://fr.wikipedia.org/wiki/Musique_libre). Les auteurs de ces musiques ont décidé de ne pas demander de rétribution financière contre la diffusion de leur musique. Bien souvent, le fait de citer le nom de l'auteur est suffisant pour avoir l'usage de ses musiques.

Lieux publics ?

Chez nous, le terme « lieux publics » désigne les espaces où une clôture doit être franchie (porte, grille, accès, etc.) et qui accueillent le public anonyme sous conditions (prix d'entrée, règlement d'ordre intérieur, etc.). Il peut s'agir de cafés et restaurants, théâtres, parcs d'attraction, centres commerciaux, centres culturels mais aussi de lieux de formation plaines, camps, séjours, etc. Soulignons que la sonorisation d'un site internet est également soumise au régime des droits d'auteur !



Des exemples de musiques libres de droit

- Artistserver : <http://artistserver.com/>
- Au bout du fil : www.auboutdufil.com/
- CCMixer : <http://ccmixter.org/>
- Dogmazic : www.dogmazic.net/index.php?op=edito
- Free Loops : <http://free-loops.com/>
- Jamendo : www.jamendo.com/fr/
- Incompetech : <http://incompetech.com/music/royalty-free/>

Dans la pratique, on se soucie peu de la SABAM et des droits d'auteurs. Et pourtant, c'est une loi comme une autre ! Pour rappel : nul n'est censé ignorer la loi... ! Être CRACS, c'est aussi assumer ses responsabilités. À chacun de faire ses choix en connaissance de cause !



Exploiter le vécu en formation

Lorsqu'il prépare son intervention, le formateur sait qu'il va trouver face à lui un public composé de personnalités différentes dont les parcours personnels et professionnels diffèrent également. Ce « déjà-là », ce vécu expérientiel, ces représentations, il ne peut les ignorer. De même, ces personnalités ne vont pas toutes réagir de la même façon à une même activité. Les activités de formation, la vie du groupe en général vont générer des ressentis, des émotions positives et négatives. Le formateur doit en tenir compte lorsqu'il prépare son dispositif afin de prévenir les réactions émotionnelles et de les exploiter de manière optimale.

Au fil des pages qui suivent, vous découvrirez pourquoi il est important de partir du vécu des participants (que ce vécu soit pré-existant à la formation ou créé en module), de quelle manière on peut l'exploiter et le formaliser mais également de quelle façon on peut travailler sur le matériau émotionnel sans pour autant se laisser entraîner sur un terrain trop meuble...

C'est en navigant que le mousse devient matelot...

Tel un marin emporté par une forte houle, nous avons tous et toutes rencontré des difficultés à travers les eaux tumultueuses de la formation...

Combien de fois n'avons-nous pas cru que la barque allait chavirer, que nous allions nous retrouver échoués sur le rivage ou engloutis par une énorme vague ? Et pourtant, tels les grands explorateurs, nous n'avons de cesse de découvrir de nouveaux horizons, de donner ce coup de rame qui nous emmènera plus loin...

Éprouver ces situations en formation et trouver les solutions ensemble avant d'affronter la réalité peut s'avérer un levier très porteur.

les participants en situation de staff pour organiser une activité ou leur faire réaliser un défi quelconque pour observer ensuite les phénomènes d'équipe qui sont apparus.

Lorsqu'il est terminé, le formateur prévoira un moment de débriefing afin que les participants puissent s'exprimer par rapport à leur ressenti mais aussi afin qu'ils puissent formaliser les concepts-clés et les pistes pour leur pratique. Afin de favoriser au mieux ces échanges, le formateur veillera à cadrer tant au niveau du temps que des règles de bienveillance, motiver, reformuler, modérer, questionner, éviter tout jugement mais également s'enrichir de l'expérience de l'autre.

(N'hésitez pas à relire notre Théma 58 sur les jeux de rôles en formation ou à le télécharger sur notre site.)

L'importance de l'expérimentation

Chaque individu fait des expériences et ce tout au long de son existence. Ceci s'explique par le fait que l'homme est un être empirique, qui apprend en faisant. C'est pourquoi la formation ne peut se passer de l'expérimentation. Celle-ci prend forme en vivant des activités, en expérimentant : le participant prend conscience de certaines réalités, les utilise pour évoluer et éventuellement s'engager sur des courants nouveaux. Cela nécessite, de la part du formateur, de concevoir des activités qui permettront aux participants de vivre des expériences, de les relier aux concepts théoriques qu'il a identifiés pour sa formation.

Des pratiques qui ont fait leur preuve

Pour faciliter cette expérimentation, il est des outils qui permettent d'échanger, et donc de se frotter aux uns et aux autres.

L'épreuve de la caméra

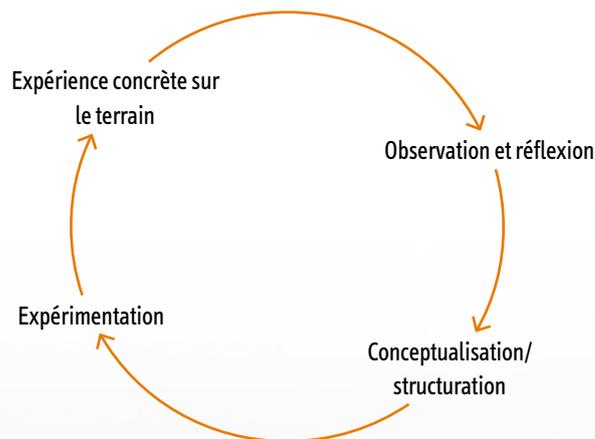
Nous disposons aujourd'hui de facilités quant à l'utilisation de moyens technologiques intéressants. Ainsi, la caméra et le projecteur vont permettre de prendre du recul par rapport à une expérience vécue en formation avec la possibilité d'échanger sur ses pratiques, d'adopter une attitude critique et réflexive sur ses propres performances, d'améliorer ce qui peut l'être...

Les jeux de rôles et les mises en situation

Les jeux de rôles sont largement utilisés en formation et pour cause, il s'agit d'une technique vivante qui implique activement les participants. Le formateur choisit une situation dans laquelle les participants seront invités à jouer des rôles (dans le cas du jeu de rôles), soit à réagir instinctivement (dans le cas d'une mise en situation). Le choix de la situation peut s'intégrer directement dans la réalité ce que le module souhaite aborder soit dans une autre réalité qu'on pourra ensuite transposer. Ainsi pour aborder la dynamique d'un staff, on peut mettre

Quelle place pour la pratique en formation ?

Apprendre par l'expérience est l'un des modes d'apprentissage les plus anciens. Cependant, pour le formateur, organiser son module de formation sur le principe d'expérimentation ou d'exploitation du vécu peut s'avérer inconfortable. En effet, quand placer ce moment de pratique ? Combien de temps ? Comment faire pour que cela corresponde aux objectifs du module ? Tout le talent du formateur réside donc en cette capacité à comprendre que le voyage peut prendre un itinéraire non prévu et ce sans grand danger, s'il garde un œil sur ses instruments de navigation. Par exemple, un participant fait émerger une notion que le formateur n'avait pas identifiée dans son « programme » mais qu'il juge cependant fort intéressante. En bon formateur, il va exploiter cette opportunité et



ça même si cela le détache de sa conduite initiale, en veillant cependant à ne pas déstructurer son processus ou à gérer son temps.

La pratique peut avoir lieu :

Avant la « théorie » : cette manière de faire suppose un certain prérequis chez les participants tant au niveau du cadre théorique que dans les activités proposées. À ce sujet DEWEY

(psychologue et pédagogue américain) précise : « l'apprentissage est efficace lorsqu'il se fait à la faveur d'expériences qui en interaction avec l'environnement de l'apprenant sont en continuité avec les expériences passées ».

Echanger des expériences et des pratiques doit, à un moment donné, être formalisé, modélisé, en vue d'être reproductible : « Qu'est-ce qui marche et pourquoi ça marche ? », et de l'autre côté : « Qu'est-ce qui a dysfonc-

tionné et que mettre en place pour que ça fonctionne mieux ? »

Après la « théorie » : il s'agit pour le formateur de passer de la théorie à la pratique en permettant aux participants d'appliquer ce qui vient d'être conceptualisé, de s'entraîner à pratiquer, ou d'aller plus loin dans la réflexion. Les participants s'investiront davantage dans une pratique « expérimentale » s'ils perçoivent l'intérêt des concepts abordés.

Avantages

- Approfondir des connaissances sur des exemples concrets, directement transposables.
- Échanger des expériences.
- Valider et reconnaître des savoirs issus de la pratique.
- Faire l'expérience d'une information permet d'en vérifier la valeur.
- Ancrer des connaissances : on assimile plus facilement en vivant les choses.

Avantages et points d'attention de la mise en pratique en formation

Points d'attention

- Alternier équitablement les moments de pratiques et ceux de recul structurants qui vont plus loin qu'un simple débriefing.
- Réfléchir à l'impact de la mise en œuvre de ce qui a été expérimenté.
- Veiller à une participation active de tous les participants.
- Se préparer à s'adapter à l'inattendu.
- Fixer un cadre.



Du rire aux larmes. Quelle place pour les émotions en formation ?

Anna a encore laissé parler les jeunes pendant des heures de la façon dont ils ont vécu la veillée ! Du coup, Marie est sortie en pleurant, Mika et Jean se sont presque battus et moi je n'ai pas pu terminer mon module ! Et pourtant, c'est important que les participants puissent exprimer leurs émotions en formation !

Dans tous les apprentissages, le couple cognition-émotion est important. En effet, le cerveau émotionnel peut bloquer le cerveau pensant ! Je me concentrerai moins bien et j'apprendrai plus difficilement si je suis préoccupé, stressé, bouleversé, en colère, etc.

Voilà pourquoi nous pensons que proposer des temps de parole pour évacuer les émotions doit trouver sa place en formation !

I. Déposer son sac...

Les participants arrivent avec une certaine charge émotionnelle en formation. Laisser la possibilité à chacun d'identifier ses émotions et de pouvoir les exprimer, c'est lui permettre de se sentir bien et c'est donner la possibilité au groupe d'avancer ensemble dans la formation.

II. Réactions à chaud

Les activités menées en formation ou tout simplement la dynamique du groupe génèrent inévitablement des émotions positives ou négatives. Il est important de laisser la place à leur expression.

Établir des règles de fonctionnement et de communication ensemble dès le début du module permet de garantir une expression saine de chacun.

Si après quelques temps, des problèmes surgissent cependant, le groupe peut décider de faire évoluer ces règles.

De manière générale, permettez aussi régulièrement que possible aux participants d'exprimer leur ressenti par rapport à ce que vous vivez en formation. Prévoyez ces moments

comme de véritables temps de formation, soit à l'intérieur d'un débrief, soit à la fin d'un module ou après une pause, par exemple. Ça ne doit pas toujours être exprimé oralement et devant tout le groupe cependant. Mais permettre un moment de retour sur soi, écrit, ou de partage en duo ou en sous-groupe peut tout aussi bien faire l'affaire.

Vous constatez que quelque chose se passe. Mais vous n'identifiez pas d'où vient le problème. Un malaise s'est emparé du groupe. Souvenez-vous de ce participant qui suite à un exercice, était resté dans son coin et n'avait plus participé à aucune activité.

Comment vous en sortir ?

Les propositions qui suivent demandent que le participant ait envie de partager avec les autres ce qu'il ressent, pour qu'il fasse l'effort d'identifier ses émotions et de trouver les mots pour les exprimer. Il doit d'abord sentir que son inconfort est reconnu et qu'il sera écouté sans être jugé. C'est pourquoi nous vous proposons de dialoguer :

- a. De manière individuelle et en tête à tête, demandez au participant d'identifier son besoin :
 - Quel est ton sentiment ? Comment te sens-tu ?
 - De quoi as-tu besoin pour « être ici et présent dans le module » ?
 - Que puis-je faire pour toi ?
 - Le groupe peut-il faire quelque chose pour toi ? Si oui, quoi ?

Attention de se référer aux règles de vie fixées ensemble et de ne pas tomber dans une psychothérapie de groupe.

Cet exercice vous demande en tant que formateur d'être conscient de vos propres limites

Quelques techniques pour exprimer son humeur...

- Choisir un personnage ou une couleur, un symbole exprimant une émotion (des smileys, des cartes couleurs...).
- Un comment ça va ? (Faire un premier tour où chacun peut dire si ça va ou ça ne va pas. Ceux qui ont dit ça ne va pas lors d'un deuxième tour peuvent dire pourquoi ça ne va pas. Les autres ne peuvent pas intervenir. L'objectif étant de laisser la personne s'exprimer et pour les autres de l'écouter.)
- Un baromètre de l'humeur.
- Se placer sur une ligne imaginaire du « je suis en forme 10/10 à je suis pas du tout en forme 0/10 ».

Avantages

- Favorise la remise en question
- Travaille l'empathie
- Permet l'ouverture
- Développe l'esprit critique
- Permet de découvrir le meilleur (ou le pire) et de le mettre en avant

Avantages et inconvénients liés à l'expression des participants**Inconvénients**

- Tout le monde ne réagit pas de la même façon, trop de bouleversements pourraient « fermer » les participants...
- Le but n'est pas de devenir sauveur du monde ou de faire de la thérapie de groupe/de bistrot
- Être trop dans l'écoute et pas assez dans le concret
- Faire des débriefings interminables par manque de cadre

et d'identifier si vous avez réellement les compétences pour répondre au besoin exprimé par le participant.

- Utilisez l'écoute active et la reformulation
- Quelques fois, le simple fait de proposer au participant de sortir prendre l'air permet de désamorcer la situation.

Attention, n'oubliez pas de clôturer ce moment pour poursuivre votre module. Comment ? En demandant à chacun s'il a pu exprimer ce qu'il avait à dire, en demandant si maintenant tout le monde peut être présent au groupe ici et maintenant. L'évaluation peut porter sur le vécu où chacun peut se positionner et dire comment il a vécu les choses. Sans oublier de proposer des pistes à mettre en place pour la prochaine fois.

Souvenez-vous de ce participant qui suite à un exercice, était resté dans son coin et n'avait plus participé à aucune activité.

Toutefois attention aux dérives ! Être formateur, ce n'est pas être psy ! Votre objectif est bien de permettre à chacun de vivre son module, d'être acteur de sa formation.

Attention débordement d'émotions

Être conscient de l'importance des émotions c'est bien et nécessaire. Mais il ne faut pas que ça prenne le pas sur le reste des modules.

En effet, gérer les émotions ce n'est pas toujours facile. Certains participants vont déverser leurs émotions tel un torrent qui viendra inonder le groupe. Le rôle du formateur sera donc de pouvoir laisser une place à l'expression des émotions sans pour autant prendre tout le temps de la formation. Pour cela, le choix d'une technique qui inclut le mode de gestion du

temps de parole est primordial.

Le danger serait de considérer la formation uniquement comme une activité de développement personnel. C'est-à-dire laisser le participant se livrer, raconter toute sa vie. Lui apporter toute son écoute et son aide. Voir même de proposer au groupe de réfléchir ensemble à un moyen de résoudre son problème. Or ce n'est pas le but de la formation. S'il s'agit de faire sortir les émotions pour pouvoir avancer alors ok. Dans le cas contraire, demandez-vous si cela va servir le groupe, ou la formation. N'hésitez pas à clôturer la discussion en proposant d'en reparler à la pause, par exemple.

Gérer ses émotions, c'est apprendre à :

- se faire confiance ;
- savoir qui on est ;
- savoir ce qui nous convient ;
- reconnaître les émotions, les comportements qu'elles induisent.

To do list non exhaustive

- J'installe un cadre bienveillant.
- Nous rédigeons des règles de vie ensemble qui sont négociables et renégociables en cours de formation.
- Je définis clairement des temps d'« humeur », d'expression ou de partage des émotions.
- Je suis attentif à l'ambiance du groupe.
- Je me connais et je connais mes limites.
- Je clôture mes temps d'expression.
- J'identifie la pertinence de parler des humeurs à ce moment-là dans mon module.
- Je me fais confiance.
- ...

Source

Voici quelques références, si vous souhaitez obtenir plus d'informations sur l'intelligence émotionnelle :

- FILIOZAT Isabelle, *L'intelligence du cœur*, éd. Marabout, novembre 2011.
- KOTSOU Ilios, *Petit cahier d'exercices d'intelligence émotionnelle*, éd. Jouvence, Genève 2011.
- Résonance asbl, *Les cahiers pédagogiques*, décembre 2012.



Des racines et des... fruits

Partir de la réalité de terrain pour mieux construire ! Voilà un bien beau précepte, mais qui peut être « mangé à toutes les sauces ». Quel terrain ? Comment l'utiliser en formation ? Faisons le point sur cette pratique de formation chère à nos organisations.

Terrain à bâtir

Les participants ne viennent pas complètement vierges de toute expérience. Soit ils ont déjà pratiqué l'animation ou la coordination, soit ils ont déjà été animés ou coordonnés. Le formateur se doit de tenir compte de cette connaissance déjà présente chez les participants et en profiter pour construire à partir de ces représentations. Cela peut également être l'occasion de remettre tout le monde à niveau, car on vient forcément avec des représentations différentes qu'il est important de pouvoir par-

tager avant de construire une vision commune, un « terrain d'entente » ;-). Il s'agit donc bien de bâtir sur des fondations déjà présentes, et non pas de faire table rase et de reconstruire selon des plans prédéfinis.

Terrain meuble à enrichir

Si le participant constitue un terrain meuble, il est bien à enrichir et non à déconstruire. Je m'explique. Prenons un exemple que l'on rencontre parfois en formation : on commence par prendre les représentations des participants

en matière de gestion des soins à partir de situations-problèmes. On choisit les plus courantes mais aussi celles pour lesquelles circulent beaucoup de remèdes « de grands-mères » et de fausses idées. Le participant est amené à donner sa solution que l'on s'empresse de démonter pour amener la « bonne » façon de faire. Que pensez-vous que cela produit chez le participant ? Ça ne permet pas de le valoriser en tout cas. De plus, comme les deux solutions auront été entendues par l'ensemble du groupe, on ne sait jamais ce qui sera retenu finalement par les participants. Une alternative serait par exemple de leur donner les fiches avec les pratiques préconisées dans l'organisation (en précisant qu'il s'agit d'un cadre de références mais que d'autres existent) et de leur demander de réagir par rapport à ce qu'ils découvrent ou d'appliquer (par exemple dans des saynètes) les recommandations de la fiche. La démarche de remise en question est moins brutale et moins humiliante pour le participant.

Si l'on veut se situer dans une démarche d'enrichissement et de construction positive, il est conseillé de consolider les bonnes bases déjà présentes, en valorisant les acquis déjà là, puis progressivement de faire évoluer les représentations.

Tous terrains bienvenus

Les pratiques de terrain alimentent incontestablement un module. Les témoignages sont des illustrations qui parlent généralement aux participants. Alors, pour que ce ne soit pas toujours le terrain des participants ou celui des formateurs, pourquoi ne pas faire appel à d'autres témoignages ?

Quand les participants n'ont pas l'expérience de terrain...

Il arrive que le module aborde une réalité pour laquelle les participants n'ont peut-être pas d'expérience directe de terrain pour alimenter la réflexion. Rien n'empêche alors le formateur de partir d'une autre réalité de terrain puis de la transposer à la problématique à aborder. Ainsi par exemple, vous voulez aborder les aspects logistiques de l'animation avec des participants qui n'ont jamais animé. Qu'importe ! Demandez-leur de lister en brainstorming tout ce à quoi ils doivent penser avant, pendant et après leur fête d'anniversaire. Puis transposez à l'activité d'animation ! Les participants n'ont aucune idée des besoins de l'enfant ? Demandez-leur quels sont leurs besoins en formation, classez-les (en ayant une structure en tête), puis transposez à l'enfant en animation. Vous voulez aborder les éléments qui permettent de soutenir l'attention du public en veillée ? Demandez-leur d'exprimer ce qui les empêche de zapper un programme télé... puis transposez !

Cette technique peut vraiment permettre de gagner du temps surtout si elle sort du contexte du module, car les participants peuvent se lâcher, voire délirer ensemble dans la première phase. Ce n'est qu'au moment de la transposition qu'on structure et se recentre sur la thématique abordée.

Par exemple, au moment d'aborder le module sur les aspects administratifs du stage pratique, pourquoi ne pas faire venir les participants qui sont déjà passés par là et qui expliquent ce à quoi il faut être attentif, les erreurs qu'ils ont commises (remise de doc en retard, etc.). Le dispositif en sera plus vivant et moins transmissif (quand ce n'est pas moralisateur).

Des témoins extérieurs peuvent aussi venir alimenter certains modules : un spécialiste des personnes handicapées, de la gestion des soins, un organisateur d'anniversaires d'enfants, etc. Toutes les expériences qui peuvent amener des éléments à reprendre par la suite pour alimenter ma formation. L'avantage, c'est que ça donne un petit vent frais au groupe, ça permet de sortir un peu de la routine participants-formateur.

Attention terrain glissant

Partir du terrain est certes un atout, mais les dérives existent aussi dans le domaine.

Pour tout formateur, surtout dans le domaine de l'animation, il est facile de parler de sa propre pratique de terrain. Pour tous les modules, on a connu un enfant qui... ou des parents qui..., on a rencontré les situations de conflits, on a dû s'adapter, etc. C'est donc une richesse de pouvoir accompagner la « théorie » de ces récits d'expériences. Cela parle davantage aux participants qui ont besoin de se raccrocher à des exemples. Cependant, le module peut devenir un récit théâtralisé des expériences du formateur, qui prend un plaisir non-dissimulé à relater tous les cas qu'il a pu rencontrer et la façon dont il a réagi. Le risque est que la façon dont le formateur a réagi devienne LA référence ! Attention donc à pouvoir laisser la place à la remise en question, à renvoyer la question au participant qui demande « Tiens, tu ferais quoi, toi, si un enfant refuse de participer ? » et à prendre le temps de construire ensemble une réponse qui tienne compte de différents contextes.

Le risque pour le formateur se situe aussi dans la construction même du module. Se dire que pour le module « Relation animateur-animé » par exemple, je partirai d'un photo-langage et puis chacun exprimera son opinion et j'ai suffisamment d'expérience pour tenir 2 heures sur le sujet... ça ne suffit pas ! C'est une étape qui peut être intéressante, une demi-heure, mais les participants ont besoin à un moment de structurer les acquis de la discussion, d'avoir quelques références pour guider leur action.

Partir du terrain et y rester sans se permettre de prendre le recul suffisant et les outils d'ana-

lyse adéquats, c'est risquer de tirer un coup dans l'eau !

Des techniques pour faire émerger les représentations

Il existe un tas de techniques qui permettent aux participants d'exprimer autrement qu'en répondant simplement à une question leurs représentations d'une fonction ou d'un concept. Ainsi par exemple le photo-langage, le dessin, le portrait chinois, etc.

Montre-moi le pire (ou technique de l'anti-sketch)

Tu veux savoir ce que les participants savent déjà à propos de la gestion de conflits ? Mets-les en situation de mettre en scène tout ce que l'animateur ne doit pas faire en cas de conflit ! Tu peux donner aux sous-groupes des directions légèrement différentes afin d'être sûr d'aborder tous les aspects que tu souhaites ou de ne pas avoir plusieurs fois le même type de sketch. Par exemple, demande au premier groupe de se concentrer sur un conflit entre deux enfants, et au second sur un conflit entre animateurs dans lequel il est impliqué. Ou alors, pour l'animation d'un petit jeu, le premier groupe aborde la technique du jeu en lui-même, alors que le second se concentre sur l'attitude de l'animateur vis-à-vis du groupe.

L'avantage de cette technique, c'est que les participants n'ont pas la pression de devoir montrer un exemple parfait et peuvent se lâcher dans la caricature. Le débriefing amènera des pistes constructives à l'opposé des éléments ainsi exprimés.

Crée ton animal mythologique (ou technique de l'analogie)

Tu souhaites faire émerger ce que les participants savent déjà des qualités d'un bon animateur ? OK. Donne-leur un moment seul pour y réfléchir. Mets-les ensuite en sous-groupes afin de partager ces qualités et de trouver des animaux qui les représentent bien. Donne-leur pour mission de représenter sur une affiche un animal mythologique associant une partie de chaque animal trouvé et donc toutes les qualités citées. Vous pouvez aussi les inviter à donner un nom à cet animal qui devient alors une sorte de mascotte représentant l'animateur idéal. À la fin de la formation, vous pouvez y revenir et voir quels sont les accessoires qu'on donne à l'animal pour lui permettre de développer ces compétences, en fonction de tout ce qu'on a abordé...

Catherine Geeroms

Média Animation

Petits heurts entre amis... ou les limites de la vie en communauté (virtuelle)

« Comment, tu n'es pas au courant? Pourtant c'est sur Facebook! » « Pour les photos de la journée, rendez-vous sur Flickr! ». « À l'occasion de cet événement, je pense qu'on devrait projeter un mur Twitter! ». Face à ces nouvelles manières de vivre en communauté, êtes-vous plutôt motivé ou largué?

Quand les communautés deviennent virtuelles

Le web 2.0 est une évolution plutôt qu'une révolution et nous la vivons au quotidien. Aujourd'hui, on favorise la participation et la collaboration des usagers d'un réseau mais cela existe depuis la nuit des temps. La spécificité de notre époque, c'est que cela se fait via les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTICs).

On définit une communauté virtuelle comme un groupe de personnes qui communiquent par l'intermédiaire des NTICs pour des raisons diverses (professionnelles, sociales, éducatives, etc.). Certaines communautés sont purement en ligne, d'autres se prolongent en face à face.

Au départ, l'usager semble avoir une bonne raison, un prétexte (organisationnel par exemple)

pour entrer dans le réseau. Mais il y participera souvent simplement pour en faire partie, rechercher des interactions sociales et faire en sorte que sa relation au réseau évolue. Un membre peut commencer comme simple observateur pour, s'il le souhaite, devenir novice et commencer à participer plus souvent à la communauté. Finalement, s'il accroche au groupe, il deviendra un habitué, voir un leader.

Je « like » donc je suis

On veut lier connaissance, se faire des amis, rencontrer des opportunités. Mais est-ce la seule raison qui pousse autant de millions de personnes à se joindre à un réseau en ligne? Non, bien entendu. Au-delà de cette motivation, la plupart des usagers recherchent également une reconnaissance de ce qu'ils font, de ce qu'ils sont.

Que dit-on de soi sur les réseaux? On dévoile toujours un peu de nous-mêmes et les frontières

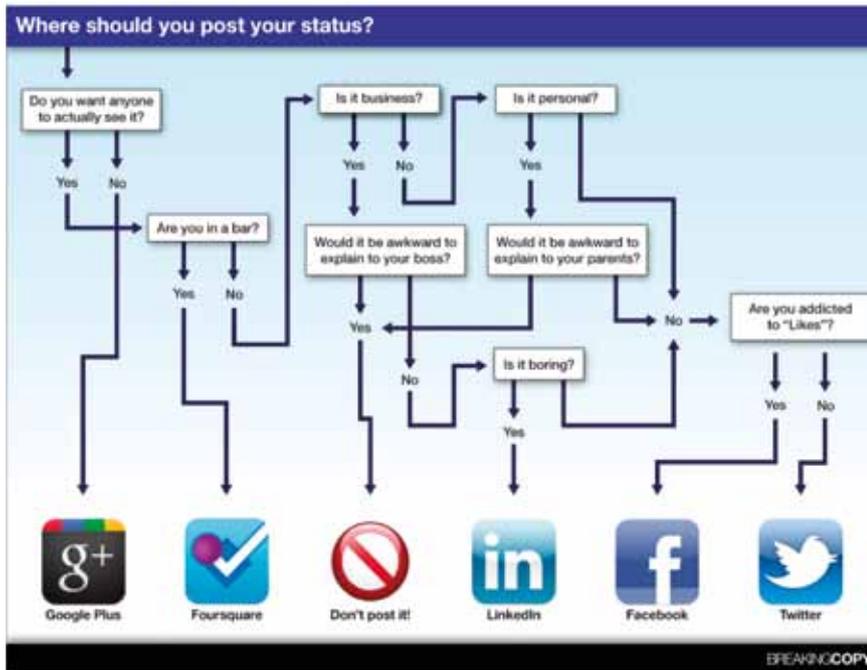
entre les domaines professionnel/associatif et privé ne sont plus aussi évidentes qu'auparavant. Une tension entre l'individu et la communauté peut s'installer. Cela génère de la créativité, du lien mais parfois aussi des leurres quant à la nature des propos, des marques de soi qu'on laisse sur Internet.

Comment gérer tout cela?

L'évolution « web 2.0 » se caractérise au niveau technologique par la position centrale qu'occupent l'utilisateur et la co-création de contenus. On favorise la participation, la collaboration des usagers et les échanges entre eux. Mais les choses ont changé depuis l'apparition d'Internet, les « geeks » ne sont plus les seuls concernés.

Un mouvement ou une association doit être aujourd'hui attentif à sa « e-réputation ». Il peut décider de créer une communauté sur le web, les participants aussi. Quel qu'en soit l'initiateur, l'organisation sera de toute façon soumise à une évaluation publique basée sur les comportements, les services, les formations, les activités qu'elle mène et qui seront traduites par la diffusion massive d'expériences personnelles via les réseaux. Le dialogue et les commentaires font partie intrinsèque de la culture web. Le « groupe » devient l'objet d'une multitude de conversations publiques, sur lesquelles il peut n'avoir aucun contrôle. Le fonctionnement en

Le psychanalyste Serge Tisseron parle « d'extimité »¹. Cette notion théorique nous aide à comprendre ce qui se passe dans la relation à l'autre sur le net. L'extimité est ce processus par lequel les membres d'une communauté virtuelle sont amenés à exposer un peu, voire beaucoup, de leur intimité sur la toile. Ils sont la plupart du temps en recherche d'une confirmation de ce qu'ils sont par les autres membres du groupe qui sont supposés partager le même système de valeurs qu'eux. Ils cherchent donc une communauté de « pairs ». Ces contenus « extimes » sont particuliers car ils sont éphémères, immédiats et propres à l'état d'esprit de celui qui les poste.



Pas toujours simple de savoir où poster ses humeurs

réseau multiplie de façon exponentielle les relais d'opinion potentiels. À cela, s'ajoute une rémanence, c'est-à-dire une mémoire persistante du média, qui permet une accessibilité des informations plusieurs années après les faits.

Internet favorise aussi la formation de publics actifs et permet l'organisation d'actions collectives d'envergure. Mais il donne également naissance à un certain « activisme passif », où l'affiliation à des groupements plus ou moins informels est « à portée de clic ». Dans ce cas, l'effet quantitatif a davantage d'effet sur la réputation que de véritables actions structurées ou de terrains.

En pratique...²

Le corporate blogging

Des responsables et des membres d'une organisation utilisent un blog pour raconter la réalité quotidienne de leur projet et pour partager leurs pensées, actions, impressions, etc.. Cela a rendu poreuses les frontières entre les différentes sphères des usagers.

Le micro blogging

Il a surtout été popularisé par Twitter. Chacun est libre de publier des informations, pensées, impressions, à tout moment et notamment à partir de son téléphone portable. L'intérêt est également d'être suivi par une communauté

d'abonnés (followers) qui reçoivent instantanément ces informations. La force de frappe et la portée d'une information résident essentiellement dans sa reprise par les membres du réseau et dans sa rediffusion de manière exponentielle.

Les réseaux sociaux

Ils sont apparus autour de 1997. Sur les réseaux sociaux comme Facebook, Viadeo ou LinkedIn, les contacts se nouent en général suite à une rencontre ou un lien préalable. Afficher son identité véritable et des informations réelles est donc primordial pour se construire un réseau. Facebook, le plus populaire des réseaux sociaux aujourd'hui, décrit sa mission comme étant : « donner aux gens le pouvoir de partager et de rendre le monde plus ouvert et plus connecté ». On se trouve ici face à deux cas de figure. Soit l'association crée un groupe ou une page « fan ». Elle devient alors le support et la raison d'être du réseau et chaque individu informera ses réseaux d'appartenance et ses « amis » de son affiliation à ce groupe. Il s'agit dès lors d'une relation triangulaire entre l'association, l'individu et la communauté. Soit le groupe ou la

page Facebook est créé par le « public cible » lui-même. Dans ce cas, les membres utilisent le nom (parfois le logo) de l'association pour créer le réseau. Attention toutefois, un groupe de « fan » peut parfois être un groupe d'opposition à l'association ou à ses pratiques.

D'autres outils existent tels que les sites de partage de vidéo ou de photos (Youtube, Dailymotion, etc.). Outre l'importance de sensibiliser les membres de la communauté aux droits d'auteur et au droit à l'image, l'association doit aussi être attentive à la réputation qui se construit à travers ces contenus médiatiques dont elle n'est pas toujours l'initiatrice.

En conclusion

Communiquer sur les réseaux sociaux est régi par certains principes. Le fondement de ce type de communautés est celui d'une communication entre individus. Un langage trop institutionnel ou formel ne trouvera donc pas facilement d'écho et un « porte-parole » sera le bienvenu. Avec le web 2.0, et selon sa logique d'échange et de participation, la diffusion d'informations se fait différemment. Il est conseillé d'avoir une position d'ouverture plutôt que de contrôle, de faire participer et réagir les membres qu'ils aient des avis favorables ou critiques. Et surtout, il est important de répondre aux commentaires adressés et de prendre conscience que la conversation n'est pas seulement un moyen opérationnel. Il s'agit souvent d'une fin en soi et d'une manière de gagner la confiance des membres en les écoutant simplement, sans spécialement chercher du sens à leur propos.

1. TISSERON Serge, *L'intimité surexposée*, Hachette, Paris, 2001.

2. LIBAERT Thierry et JOHANNES Karine, *La communication Corporate*, Dunod, Paris, 2010.

Source : www.mindjumpers.com/blog/2011/11/post-your-status/

NOM

Le Patro

OBJET SOCIAL (MISSIONS, PUBLIC...)

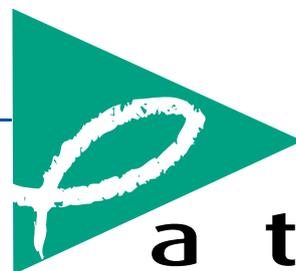
Le Patro est un mouvement de jeunesse par les jeunes et pour les jeunes. Chaque semaine, ce sont près de 20 000 enfants et jeunes qui se retrouvent pour vivre des activités variées. Le Patro, ce sont des animateurs et animatrices bénévoles qui s'engagent, prennent des responsabilités et participent à une société plus solidaire. Ils consacrent de nombreuses heures à cette passion et se forment pour offrir une animation de qualité. Tous les patros partagent le même objectif et défendent des valeurs et un projet pédagogique d'éducation par l'action. À travers les différentes activités, les enfants et les jeunes deviennent des CRACS.

DEVISE

Le Patro, un pari gagnant !

SPÉCIFICITÉS | POINTS FORTS

- Une pédagogie familiale : toutes les sections se rassemblent au même endroit et au même moment chaque semaine. Cela permet de responsabiliser les plus âgés vis-à-vis des plus jeunes lors d'activités communes, de vivre la différence, de développer la solidarité... tout en répondant aux besoins de chaque tranche d'âge !
- Quand on accède à une fonction, on se forme à cette fonction : des formations sont proposées pour tous les acteurs du mouvement !
- Le même foulard pour tous, quelle que soit la région : les patronnés sont reconnaissables par le foulard vert et jaune qu'ils portent autour du cou, ce qui provoque un sentiment d'appartenance incontestable au mouvement !
- Un accompagnement personnalisé des régionales et des patros : le Patro compte huit antennes décentralisées pour être plus proches de nos groupes et leur offrir des services et un soutien appropriés.



a t r o

Fédération Nationale des Patros

RÉSONANCE et moi

Résonance permet de mettre en réseau différentes O.J. sur des thématiques variées. L'occasion pour nous de découvrir de nouvelles pratiques, de se remettre en question, d'échanger, de construire des outils, de s'harmoniser sur des formations communes.

Moi et RÉSONANCE

Le Patro est actif dans l'organisation de la F2 : recrutement de participants, implications de formateurs bénévoles, suivi des objectifs. Nous nous impliquons également dans le comité de rédaction du Zoom 2.0 et dans l'élaboration du catalogue de formation. Nous assurons la promotion des formations organisées par Résonance vers notre public !

Les préoccupations du moment

- Le Congrès : Du 10 au 12 mai 2013. Ce sera l'évènement phare de l'année. La volonté est de tenir compte des réalités du terrain, des besoins des enfants et des jeunes pour l'avenir. Les patronnés auront l'occasion de s'exprimer sur l'objectif du mouvement afin de le moderniser pour inventer le Patro de demain.
- Les objectifs 2011-2017 : Toujours avec ses deux priorités et la perspective de moderniser notre objectif, le mouvement prend des initiatives et alimente sa réflexion pour affirmer et renforcer le Patro.

Encore envie de dire

Le Patro, un pari gagnant !



NOM
GRATTE

OBJET SOCIAL [MISSIONS, PUBLIC...]

GRATTE a pour objet de favoriser la rencontre entre jeunes valides et jeunes handicapés mentaux par le biais des loisirs et des vacances.

Gratte touche deux publics :

- Les jeunes en situation de handicap mental léger et modéré.
- Les jeunes valides désireux de rencontrer de jeunes handicapés mentaux en partageant les mêmes activités.

DEVISE

GRATTE, des loisirs et des vacances qui ont du sens !

SPÉCIFICITÉS | POINTS FORTS

Nous proposons des activités non pas pour mais avec des personnes « différentes ». Toutes nos activités (séjours de vacances, week-end, activités) se déroulent avec un public de jeunes en situation de handicap (un tiers) et un public de jeunes valides (deux tiers). Cette proposition 1/3 - 2/3 permet d'avoir un groupe équilibré où une rencontre de qualité et une réelle intégration peuvent se réaliser.



RÉSONANCE et moi

Résonance est déjà intervenue auprès de notre équipe de permanents pour repenser notre projet de formation et diversifier nos pratiques de formation.

Mais Résonance propose de nombreuses thématiques à travers ses formations ou interventions qui pourraient aussi nous donner l'occasion de rencontrer d'autres permanents rencontrant des situations similaires aux nôtres.

Résonance est également un lieu de ressources où Gratte peut venir puiser de la documentation, des outils pédagogiques ou des idées.

Moi et RÉSONANCE

Nous pouvons témoigner de notre expérience d'au moins 25 ans dans l'accueil d'un public « différent », avec une réflexion quotidienne sur l'accueil, l'ouverture et l'intégration de tous en tenant compte du degré d'autonomie de chacun.

Nous pouvons également partager la réalité d'une organisation qui centralise des régionales, qui elles-mêmes développent des projets locaux.

Encore envie de dire

Venez... et participez !

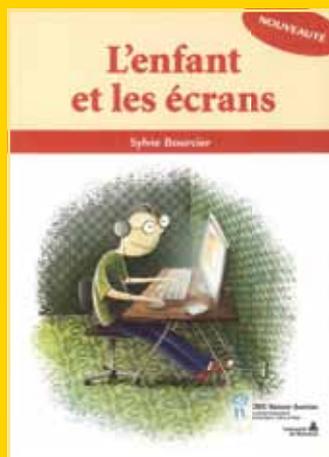
À défaut, visitez notre site www.gratte.org



Les préoccupations du moment

Nos objets de réflexion sont de deux ordres :

- l'intégration de la personne handicapée
- l'organisation de notre évènement du 1^{er} mars (match d'improvisation)



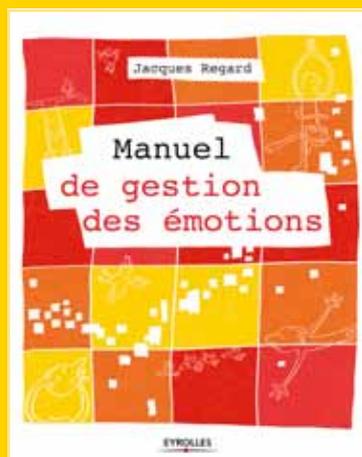
[Présentation] Ce livre nous présente l'influence des écrans sur les enfants, les bébés, les adolescents, la famille etc. Il propose également des pistes pour remédier aux dangers de ceux-ci et nous fait réaliser qu'il est impératif de superviser l'utilisation des multimédia car c'est le moyen, pour nous adultes, de nous assurer que nos enfants sont exposés à des images positives et formatrices.

[Comment l'utiliser en formation] En tant que formateur, je pourrais utiliser le contenu de ce livre afin de sensibiliser les jeunes à cette problématique des écrans qui envahissent tous nos espaces de vie (du gsm, à la télévision en passant par l'ordinateur et les consoles de jeu) tout en leur faisant prendre conscience qu'il est possible de travailler avec l'humain en privilégiant le jeu actif et créatif...

[J'aime/j'aime pas] J'ai apprécié le fait que l'auteur ait introduit de petites histoires pour chaque chapitre, cela permet de mieux se mettre en situation. Ce que j'ai moins apprécié, c'est ce léger sentiment que l'auteur se répète à de nombreuses reprises.

Jason Biosso Ekola

BOURCIER S., *L'enfant et les écrans*, Montréal, éd. CHU Sainte-Justine, 2010



[Présentation] Pleurer de rire ou de joie, trembler de peur... Les émotions jalonnent nos vies, que nous le voulions ou non. Le manuel de gestion des émotions propose au lecteur d'apprendre à gérer ses émotions. L'ouvrage, divisé en deux grandes thématiques, propose dans un premier temps de comprendre les émotions et ce tant au niveau de leur « origine » que des manifestations physiques qui en résultent. Ce premier volet offre également l'opportunité d'identifier un large panel d'émotions grâce aux différents dictionnaires émotionnels qui en répertorient plus de 40. Quant au second volet, il propose des pistes permettant de traverser ses émotions en les neutralisant lorsque c'est possible ou en apprenant à les apprivoiser.

[Comment l'utiliser en formation] Ce livre constitue un référent théorique relatif à la compréhension des émotions. Il offre aussi une série d'exercices pratiques permettant de dompter ses peurs, de faire face à ses angoisses, d'éliminer sa timidité... Ces outils sont utiles, pour le formateur, dans sa maîtrise des émotions qui l'assaillent lorsqu'il se trouve en « piste » mais aussi en tant que techniques facilement exploitables (pour certaines) avec les participants.

[J'aime/j'aime pas] J'apprécie la mise en page, les illustrations, les éléments théoriques « vulgarisés » et par conséquent facilement compréhensibles. J'aime et mets facilement en œuvre certains des exercices proposés. Pour d'autres par contre, la simple lecture de la tâche à effectuer s'avère rebutante.

Pour conclure : ce livre est à consulter davantage à titre personnel que comme outil de formation.

Florence Van de Steene

REGARD Jacques, *Manuel de gestion des émotions*, 2^e éd., Eyrolles, 2012, 201 pages.



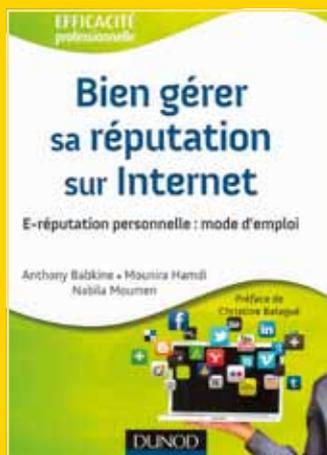
[Présentation] Belfedar est un jeu coopératif permettant de développer des habiletés sociales utiles pour prévenir la violence et gérer positivement les conflits. C'est au travers d'exercices ayant pour but de mieux se connaître et mieux connaître les autres, de développer l'estime de soi, de favoriser l'expression créative, l'expression et la gestion des émotions, l'écoute, la coopération... que le public s'amuse autour de ce jeu de plateau.

[Comment l'utiliser en formation] Le jeu comporte deux facettes : l'amusement et l'exercice de certaines compétences. Le formateur pourra dès lors envisager deux types de finalités pour son activité. L'une propose l'amusement par le biais de 250 défis actifs et interactifs : mimes, dessins, jeux passant par la parole, l'écriture, le mouvement, le chant... L'autre est l'occasion pour chacun d'exercer ses talents propres afin que les ressources des joueurs se complètent pour réussir les défis. Enfin, grâce au guide d'animation et éventuellement au suivi de la formation, le formateur sera capable de débriefer sur les habiletés sociales utiles pour prévenir la violence et gérer positivement les conflits (Cf. présentation).

[J'aime/j'aime pas] J'aime l'aspect actif et interactif et la présence du chronomètre qui impose à la partie un rythme relativement soutenu. En plus des règles du jeu, la boîte est accompagnée d'un guide d'animation procurant des pistes pour la mise en place d'un débriefing. Toutefois, la formulation des défis est parfois vague et demande une concertation de l'équipe de joueurs. Enfin, ce jeu fonctionne mieux, selon moi, avec des participants se connaissant au préalable même si certains défis permettent de briser la glace.

Caroline Ena

Belfedar, coopérer ou mourir... de rire! Par l'Université de Paix avec la fondation Evens.
www.belfedar.org



[Présentation] À l'heure du net 2.0, ce livre aborde les façons de gérer son identité en ligne, grâce à des outils, des conseils...

Cet ouvrage se découpe en neuf chapitres. Le premier est consacré à une présentation de l'évolution du web, les suivants parlent du recrutement sur la toile et enfin les cinq derniers chapitres abordent les réseaux sociaux, leurs particularités, leurs avantages...

[Comment l'utiliser en formation] Ce livre n'est pas en lien direct avec nos pratiques de formateurs et les thèmes des modules de formation. Toutefois, si vous souhaitez aborder la question au sein de votre organisation ou avec vos formateurs, ce livre pourrait vous intéresser. En effet, il vous permettra de trouver des pistes de réflexions, des questions à se poser quant aux contenus qu'on libère sur la toile. Il permet également de mettre en évidence des choses dont on n'est pas toujours conscient.

[J'aime/j'aime pas] J'apprécie le style clair, la présentation et les résumés de fin de chapitre. Je trouve également que l'ensemble du livre porte à la réflexion et qu'il permet de se poser des questions quant à notre utilisation du web. Petit bémol, pour moi, le livre est un peu trop tourné sur le recrutement.

Débora Ghislain



[Présentation] Cet outil pédagogique est le résultat d'une recherche-action portée par les services AMO de Charleroi. Ensemble, ils ont abordés 13 thématiques en lien avec facebook (la vie privée, paramètre de confidentialité, en famille sur facebook,). Chaque thématique est composée de plusieurs parties: une introduction avec des commentaires de jeunes et moins jeunes qui donnent leur avis sur les pratiques facebook. Ensuite des apports plus théoriques et pratiques et enfin des caricatures qui illustrent le propos.

[Comment l'utiliser en formation] Pour mener des discussions autour de facebook, je trouve que c'est un très bon outil. Il y a ce côté bonne humeur qui fait passer de vrais messages tout en dédramatisant et de lancer le sujet de manière détendue. Même si, au bout du compte le message est plus fort!

Pour des informations plus pointues, il vous sera nécessaire de vous procurer d'autres ouvrages plus poussés.

[J'aime/j'aime pas] J'ai adoré les illustrations qui expriment ce que chacun d'entre nous pourrait dire. Elles peuvent aussi être facilement employées en formation! Elles traduisent très bien la réalité liée à facebook. De plus, je trouve que c'est une bonne mise en contexte, ni trop dramatisante ni trop simpliste. Un outil sympa à découvrir!

Débora Ghislain



[Présentation] Contrairement à ce que l'on pourrait imaginer, la créativité est nécessaire et ce quel que soit le domaine dans lequel on exerce une activité. Certains outils sont connus et largement utilisés (brainstorming, mind map...).

Les 186 pages qui composent cet ouvrage permettent de les redécouvrir mais aussi de découvrir d'autres outils et méthodes.

[Comment l'utiliser en formation] En tant que formateur, il est des moments où l'on ne sait plus quelle technique employer, où toutes les vieilles recettes semblent trop anciennes, inefficaces voir pauvres en goût. Il faut dès lors innover afin de répondre aux attentes des participants qui, eux aussi, finissent par connaître par cœur les ingrédients et procédés. Ce livre permet de répondre à ce besoin d'innovation, de renouveau. Comme précisé ci-dessus, les fiches sont structurées et riches en informations, le formateur peut donc suivre le processus détaillé au pied de la lettre ou au contraire l'étoffer par une touche personnelle.

[J'aime/j'aime pas] J'ai apprécié ce livre car il propose une large palette de procédés permettant d'oser la créativité tout en offrant au lecteur une mise en page agréable, claire et structurée. Ce que j'apprécie moins? Le fait que les auteurs illustrent très souvent les techniques par des situations liées à la réalité des entreprises.

Florence Van de Steene

BABKINE A., HAMDI M., MOUMEN N., *Bien gérer sa réputation sur Internet, E-réputation personnelle: mode d'emploi*, éd. Dunod, Paris, 2011.

Facebook, Jeunes et moins jeunes parlons-en tous ensemble.

GROFF A., CHENEVIER E., DEBOIS F., *La boîte à outils de la créativité*, éd. Dunod, Paris, 2011.

Cette fois, c'est moi !



Anne-Sylvie De Decker-Hage
Animatrice d'unité Les Scouts



Thierry Goessens

Et je suis devenu formateur !

Formatrice, ou en formation ? « Fille de chefs scouts, petite fille... » Ainsi débiterait le discours d'un politicien. Moi je dirais qu'à l'instar d'Obélix, « je suis tombée dedans quand j'étais petite ». Les valeurs et les souvenirs m'ont fait revenir tout naturellement vers le scoutisme à l'âge adulte.

J'ai débuté avec les Stations Plein Air, il y a un an et demi. Avant cela, j'étais animateur (depuis 2005). J'ai découvert cette asbl via le bouche à oreille. Un jour on m'a dit : « ça te dit de donner des formations ? » Je me suis dit « pourquoi pas vivre une nouvelle expérience ? »

Mon grand moment

Dans mon rôle d'animatrice d'unité, il m'incombe de veiller à la formation des animateurs. Je pars de l'idée qu'on peut apprendre en s'amusant et j'essaie dans ces moments-là d'insérer des jeux et des échanges avec un minimum de théorie pure.

MA PREMIÈRE FORMATION (SANS AVOIR SUIVI DE FORMATION POUR DEVENIR FORMATEUR CAR ELLE COMMENÇAIT APRÈS). UNE DÉCOUVERTE SUR LE TAS MAIS EN ÉTANT BIEN SOUTENU PAR LE RESTE DE L'ÉQUIPE...

THE technique

Je considère que chaque animateur, moi comprise, est en chemin d'apprentissage, que ce soit en formation ou lors de la mise en pratique. Cela signifie que les erreurs sont permises et constituent une occasion de s'améliorer. Avec mon staff d'unité, nous sommes là pour les encadrer dans leur évaluation et la rendre constructive. Je constate qu'un regard positif et encourageant de notre part aide les animateurs à accepter qu'il y a aussi des domaines dans lesquels ils peuvent progresser.

Ce que je préfère c'est de pousser les participants à la réflexion et de les guider vers la réponse voulue...

I'm the best

De même, moi aussi je suis en formation constante. Non seulement lors de journées organisées par la Fédération, mais aussi au contact de tous ces jeunes qui m'entourent.

Mon contact avec les participants et ma disponibilité pour eux

Peut mieux faire

Ils m'ont fait comprendre que le scoutisme de ma jeunesse n'est pas le seul valable, m'ont appris qu'écouter est aussi important que parler et m'enrichissent de leur enthousiasme tout autant que de leurs coups de gueule. Je les en remercie.

Ça c'est dit !

Moi, formatrice ? Un petit peu sans doute ; surtout en cours de formation...