

# zoom2.0

octobre—novembre—décembre 2012

Réseau des formateurs de jeunesse

Tournez jeunesse !

Vices et vertus



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

#63

trimestriel

**Le nouveau  
formateur,  
un jeune premier  
en devenir**

Bureau de dépôt Bruxelles X • Numéro d'agrégation P



# Sommaire

## L'eau à la bouche

### Ont collaboré à ce numéro

Vincent Buron, Guillaume Hannecart, Caroline Ena, Leïla Banji, Catherine Geeroms, Vinciane Hubrecht, Nathalie Flament, Mathieu Flamme, Cécile Jamme, Nicolas Feuillien, Marion Jaquet, Guillaume Lair-Duée, Géraldine Maquet, Olivier Parmentier, Pascale Tielemans, Florence Vandesteene

### Coordination

Cécile Jamme

### Maquette et mise en page

Média Animation

### Illustrations

Jonathan Croix

### Photos

RÉSONANCE, J & S, Stations de Plein Air asbl, les Scouts, Shutterstock, 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](mailto:zoom@resonanceasbl.be)

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](http://www.resonanceasbl.be)  
[info@resonanceasbl.be](mailto:info@resonanceasbl.be)

Média Animation, organisation d'éducation permanente, est un centre de ressources en éducation aux médias qui offre, aux milieux associatifs, culturels et éducatifs, des services spécialisés tels que la consultance et la réalisation audio-scripto-visuelle et multimédia ou la formation et l'éducation aux médias. Elle est également un centre de services en multimédia, graphisme, réalisation audio et vidéo.

**Média Animation asbl**  
100 avenue Mounier • 1200 Bruxelles  
T 02 256 72 33 • F 02 245 82 80  
[www.media-animation.be](http://www.media-animation.be)  
[info@media-animation.be](mailto:info@media-animation.be)

<b>Éditorial</b>	
Quand vient la fin de l'été	3
<b>Un peu de sens</b>	
Vices et vertus de la démocratie	4
<b>Outils médias</b>	
Tournez jeunesse ! Un film ? Mais par où commencer ?	5

### Théma Le nouveau formateur, un jeune premier en devenir

Bienvenue chez les ch'tits formateurs !	8
Les experts amis-amis	10
Once upon a first time	10
Formateurs, ces Heroes	12
Le jour d'après	13



<b>Génération médias</b>	
Greenwashing : quand le vent vert fait vendre	14
<b>Carrefour OJ</b>	
Circulez y a rien à voir : F2	15
Focus oj : les guides	17
<b>Outils RÉSONANCE</b>	
De la doc en stock	18
<b>Ressources et vous</b>	
Cette fois, c'est moi !	19
	20



## Quand vient la fin de l'été...

Cette fois ça y est ! La rentrée est déjà bien consommée et, avec elle, tous les sujets liés au monde scolaire. Parmi eux, un article a retenu toute notre attention et a initié le débat auprès des membres de l'équipe Résonance, enseignants détachés ou non : l'allongement de la formation des enseignants et l'instauration du tutorat. Tout un programme...

On oublie trop souvent, et particulièrement dans l'enseignement formel, que la formation ne se termine pas une fois le diplôme en poche. Et que c'est bien en forgeant que l'on devient forgeron ! Mais que prévoit l'école pour assurer ce suivi ? Comment est vécue la formation continue au sein du corps professoral ?

Aujourd'hui, un enseignant sur deux qui débute, quitte la profession endéans les trois ans. Une proportion rencontrée nulle part ailleurs. C'est pourquoi, dans les cartons de l'actuel gouvernement, on trouve ce projet sur l'allongement de la formation des régents de 3 à 5 ans, dont la dernière année serait une année exclusivement de stages. Tiens, l'école souhaiterait-elle associer les apprentissages « théorie/pratique » ? Un aller-retour entre la théorie et la pratique qui nous est chère et qu'on se réjouit de voir se généraliser !

La seconde idée retenue serait de mettre en place un système de tutorat. Comment accompagner les jeunes enseignants dans leurs premiers pas dans le métier ? Comment permettre aux plus anciens de faire profiter de leur expérience les plus jeunes ? Finalement, comment assurer la continuité de « l'information » de génération en génération ? À y regarder d'un peu plus près, est-ce que ce ne sont pas les processus mis en place dans les mouvements de jeunesse, où les plus anciens initient les jeunes au métier ? Hasard de calendrier, le tutorat, l'accompagnement du jeune formateur est au centre de notre Théma puisque nous proposons de nous pencher sur ces nouveaux formateurs que nous accueillons et accompagnons au sein de nos formations jeunesse.

Nos méthodes seraient-elles l'avenir du monde de l'apprentissage ? Même si elles avaient déjà fait leur preuve en d'autres temps, il est toujours bon de se rappeler que ce que nous faisons tous les jours, en y pensant ou pas, est plutôt enrichissant pour d'autres secteurs que le nôtre.

Une manière, nous l'espérons de diminuer les inégalités et peut-être un jour de supprimer ce fameux « décret inscriptions », tant décrié à chaque rentrée scolaire. Un décret qui, quand on y pense, régule les inscriptions pour permettre à chacun de s'inscrire dans une « bonne » école... N'est-ce pas déjà partir du postulat que l'on ne peut pas compter que de bonnes écoles, ou travailler pour y arriver ?

Mais c'est un long débat ! Pour l'heure, bonne lecture et puis aussi bon travail !



Cédric De Longueville avec la collaboration de  
Mathieu Flamme, permanent pédagogique du Patro

# Vices et vertus de la démocratie

Les O.J. comptent parmi leurs finalités de former des CRACS. Pour cela, elles ont pour principe de vivre la démocratie. Mais, au fond, de manière générale, c'est quoi, la démocratie ? Et concrètement, cela signifie quoi dans le fonctionnement de nos organisations. ?

## C'est quoi, la démocratie ?

Selon Wikipédia, la démocratie est un système politique basé sur le principe de gouvernance par le peuple. Abraham Lincoln utilisait la formule de « gouvernement par le peuple, pour le peuple ». À l'échelle d'un état, cela implique donc que les citoyens qui constituent la population de cet état prennent part à sa gouvernance en votant, en participant à un référendum, en se portant candidat pour un mandat politique... Plus généralement, le terme fait référence à un ensemble de valeurs et d'idéaux, se traduisant, pour un groupe, par un fonctionnement reposant sur l'égalité des membres de ce groupe et sur des procédures de prises d'avis et de décisions les plus larges possibles parmi ces membres.

## Et concrètement, dans les O.J. ?

Le principe défini par Lincoln est un fondement de nos organisations, se définissant pour et par les jeunes. Souvent, notre fonctionnement fait appel à l'ensemble des membres du groupe. La démocratie dans nos organisations, c'est avoir un maximum d'avis de terrain, pour que les choix soient cohérents avec les besoins et demandes de la majorité des acteurs de ces organisations. En procédant de la sorte, les décisions prises seront ancrées dans la réalité de terrain.

Pour en faire comprendre l'intérêt, il est important de faire vivre la démocratie au travers d'activités. Les formations sont des moments privilégiés pour cela, comme nous l'explique Mathieu Flamme, permanent pédagogique au Patro: « Je pense que pour faire comprendre la

*démocratie le mieux est de la vivre. Et pour la faire vivre par nos membres, il est intéressant de créer, lors d'événements ou de formations, des lieux où les participants ont la possibilité de donner leurs avis. Il est important que ces avis soient pris en compte dans la suite de l'événement ou la formation ! Lorsque j'étais coordinateur de formation bénévole pour le Patro, j'ai mis en place des réunions de délégués. Ces réunions rassemblaient un représentant de chaque groupe de référence (groupe formé pour les moments autre que les temps de formation). Dans cette démarche, l'important est qu'ils se rendent compte qu'ils ont leurs mots à dire... et qu'on les écoute ! Un autre principe de cette démarche est la représentation: un membre du groupe rapporte ailleurs l'avis du groupe. Cela demande d'avoir confiance en notre représentant, en celui qui porte la parole du groupe. Il est vraiment essentiel que cette démarche de choix d'un représentant se fasse avec une procédure préétablie qui garantisse le choix démocratique, et non le choix du premier qui se présente, ou de faire un Pierre-papier-ciseaux pour départager les candidats ! La démarche doit avoir comme but de servir le fonctionnement de l'événement ou de la formation et donc les participants. Si elle est bien vécue et comprise, les participants peuvent la reproduire dans leurs animations et événements. »*

L'avantage de démarches telles que celle-ci est qu'elles fédèrent les participants ou les membres d'un groupe. Si les avis sont pris, qu'un consensus est trouvé et que celui-ci tient compte des avis donnés, les membres ou participants se sentiront investis dans leur organisation.

## La démocratie, « the » système de fonctionnement ?

L'intention est belle, et prendre une décision qui aille dans le sens du consensus général semble idyllique, mais toute médaille a son revers... Pour prendre l'avis de tous, cela peut prendre du temps et de l'énergie ! Un bel exemple est le record de notre pays qui comptabilise plus de 530 jours pour former un gouvernement.

Dans nos organisations, plus il y a de degrés impliqués, plus on tiendra compte de l'avis de chacun, plus on est démocratique. En contrepartie, des réunions et des rencontres seront nécessaires. Dès lors, la prise de décision sera lente, ce qui risque d'en décourager plus d'un. Certains membres, très motivés au début d'un processus, peuvent s'essouffler en voyant le temps et l'énergie à y consacrer. Quand les résultats traînent et que les changements ne suivent pas, c'est un processus logique ! Il faut prendre le temps et se donner les moyens de la consultation, ensuite, il faut gérer de manière efficace les nombreux avis récoltés et leur donner une suite dans un temps raisonnable pour que la démarche de consultation garde du sens.

Prendre l'avis de chacun pour toutes les décisions n'est pas forcément la meilleure manière de vivre la démocratie. Ce qui compte, c'est de créer des processus, de laisser des lieux et/ou des moments où elle se vit, de mettre en place des démarches pour permettre à chacun de s'exprimer de manière pertinente. Si ces démarches ne sont pas utilisées, si ces lieux ne sont pas investis, ils demeurent une tentative d'apprentissage de la démocratie. Quant aux membres, il est nécessaire qu'ils mettent à profit ces lieux de parole, afin de ne pas regretter les décisions auxquelles ils n'auraient pas participé ! Ne critique pas le pouvoir en place si tu n'as pas usé de ton droit de vote...

Débora Ghislain, détachée pédagogique ACMJ avec la collaboration de  
Adrienne Thiéry et Briec Guffens



# Tournez Jeunesse ! Un film ? Mais par où commencer ?

Réaliser un film est une aventure passionnante qui permet de mettre un pied dans le monde fascinant des images animées, qui booste la créativité, l'expression et le travail d'équipe. Bref, de quoi emballer toute une équipe d'apprentis cinéastes ! Pour ce faire, voici un outil qui permettra à tout animateur, novice comme initié, de réaliser un film avec ses jeunes sans s'emmêler les bobines.

Qui ne s'est jamais pris pour une star de cinéma ? Qui n'a jamais rêvé de passer derrière la caméra, de voir l'envers du décor, de piloter une voiture dans une cascade périlleuse ? Et qui n'a jamais rêvé de prendre les commandes de son propre film ? Bon d'accord, pas besoin de se prendre pour Martin Scorsese ou Bryan De Palma pour se lancer dans un projet audiovisuel ! L'envie de tenter l'aventure est en tous cas un fameux point de départ ! Mais combinez votre envie à la mine d'or que représente le « Tournez Jeunesse ! » et vous voilà parti vers les sommets du 7<sup>e</sup> art. Hollywood vous tendra les bras et le beau Brad ira jusqu'à vous payer pour jouer dans votre prochain film ! Seulement voilà, Rome ne s'est pas construite en un jour. Réaliser un film, même amateur, nécessite de franchir de nombreuses étapes. « Tournez Jeunesse ! » vous aidera à chacune d'elles. Explications.

Au moment où les jeunes applaudiront leur production finale, vous vous rendrez compte du chemin parcouru et de la richesse d'une telle activité. Mener un projet vidéo, c'est en effet permettre à un groupe de prendre la parole, d'ouvrir un dialogue, de traiter de sujets parfois essentiels, de mieux maîtriser et comprendre le monde des images. C'est donc à la

fois un projet d'éducation aux médias et de citoyenneté. Un projet haut en couleurs, qui mérite qu'on lui consacre tant d'énergie et de passion.

Mener un projet vidéo, c'est aussi un défi ! Qui demande de maîtriser l'écriture et le langage cinématographiques, la technique, le montage... sans oublier les aspects moins créatifs comme le budget, la recherche de matériel ou la dif-

fusion de l'œuvre. L'objectif de « Tournez Jeunesse ! » est de vous accompagner durant tout le processus, de la pré-production à la post-production, de la naissance d'une idée à la promotion de sa mise en images. Un manuel très « pratico-pratique » donc, recelant des informations théoriques, pratiques et pédagogiques, des conseils et des outils concrets tels qu'un lexique, des ressources et des documents vierges à utiliser lors de votre animation.

Plus qu'un énième manuel type « do-it-yourself », le « Tournez Jeunesse ! » se veut une publication réellement adaptée à la réalité des animateurs de jeunesse et des enseignants. Réaliser un film constitue déjà un challenge pour les professionnels du métier. Mais quand il doit prendre forme dans un contexte où il y a des horaires de cours ou d'animation à respecter, des groupes parfois nombreux où chacun doit être valorisé et pouvoir exprimer ses





idées, des conflits de jeunes à gérer, tout ça avec un budget des plus limités, cela ne sonne plus comme un défi, mais comme une gageure ! Pourtant, avec le « Tournez Jeunesse ! », vous pourrez avancer pas à pas dans cette animation si particulière, et vous réjouir de chaque étape réalisée. Voici un aperçu de celles que compte la mise sur pied d'un projet vidéo :

La pré-production d'un film inclut toutes les étapes qui se déroulent avant le début du tournage. À commencer par la planification du projet et l'établissement de son budget. Vient ensuite le plat de résistance : le développement de l'histoire à travers les différentes étapes du scénario (idée de base, synopsis, scène à scène, dialogues). Enfin, grâce au découpage et au storyboard, il reste à définir comment l'histoire sera mise en images.

La production correspond à la phase de tournage du film. Branle-bas de combat ! Toute l'équipe doit s'affairer pour organiser au mieux la concrétisation de cette idée de papier. C'est à ce stade que l'on décide de la répartition des rôles entre les acteurs et que l'on assigne leurs responsabilités aux techniciens. On vérifie si l'on dispose de tout le matériel nécessaire. On repère les différents lieux de tournage et on planifie celui-ci. Dès que tout cela est au point... « Silence... Moteur... Action ! » Le tournage peut commencer !

Une fois que tout est dans la boîte et que les caméras sont définitivement rangées, nous arrivons dans la phase dite de post-production. Le temps est venu de se pencher sur le montage

du film et de travailler la bande-sonore. C'est aussi l'occasion d'essayer de rattraper les petites erreurs survenues lors du tournage.

Lorsque le projet est terminé, le moment tant attendu de la projection peut enfin voir le jour. C'est une étape tout aussi importante que les précédentes. Pas de raison de se limiter à une projection avec le groupe de participants ! N'hésitez pas à organiser une promo digne de ce nom ! Et à diffuser largement cette œuvre, fierté du groupe de jeunes. La diffusion est le point final du projet : c'est le moment de mettre en lumière de la plus belle manière tant le

produit final, que les étapes accomplies par les apprentis acteurs et cinéastes.

Chacune de ces étapes permet aux jeunes participants d'acquérir de nouvelles connaissances. Et au-delà des aspects purement techniques, réaliser un film est une aventure humaine où on apprend à échanger des idées, à exprimer son point de vue, à travailler en équipe afin d'atteindre un objectif. C'est aussi une façon de poser une réflexion sur l'image de soi. Accomplir un tel challenge s'accompagne indéniablement d'une réelle démarche de valorisation des jeunes.



*Tournez Jeunesse !* Est le premier outil pédagogique co-réalisé par ACMJ et Média Animation pour *Mener un projet vidéo avec les jeunes*.



# Le nouveau formateur, un jeune premier en devenir...

## La première fois...

Nous avons tous et toutes connu de nombreuses premières fois... Mais il en est certaines qui laissent une empreinte indélébile. C'est ce que nous révèlent Antoine, Dimitri, Maude, Julie, Nathalie par leurs témoignages sur leurs premiers pas en tant que formateur. Ce sont leurs paroles, leurs expériences qui ont été les semences indispensables à la germination de ce thème et nous les en remercions.

Mais au fond, quelles sont les motivations d'un futur formateur ? Pourquoi décide-t-il de se placer sous les feux des projecteurs ? Pourquoi est-il si impatient et angoissé à la fois par le « Silence, on forme ! » dont il est bien souvent acteur et spectateur ?

En effet, former ne s'improvise pas. Il est nécessaire d'entrer dans le costume, de se l'approprier. C'est pourquoi l'accueil d'un nouveau formateur au sein d'une équipe doit faire l'objet d'un scénario rigoureusement préparé...

Coup de projecteur sur ces différentes séquences :

Premier clap : l'accueil. Lorsqu'on rencontre ses nouveaux partenaires, lorsqu'on intègre une nouvelle distribution, on est bien souvent inquiet, il est donc essentiel que l'équipe en place prévoit un moment d'accueil du nouveau collaborateur.

Second clap : l'accompagnement. Le nouveau formateur doit prendre ses marques, s'exercer à ce nouveau rôle. Rien de tel qu'un « ancien » pour l'accompagner dans cette démarche. L'avantage de cette forme de « tutorat » ? Le nouveau venu n'est pas immédiatement seul sur scène, il peut prendre ses marques, découvrir et faire découvrir ses compétences.

Troisième et avant dernier clap... Le ch'ti biloute est fin prêt et peut se lancer seul dans une formation... C'est sa toute toute première fois !

C'est au terme de ces différentes étapes que le formateur (plus si nouveau que ça) peut enfin dire : « C'est dans la boîte » tout en gardant un esprit curieux et ouvert sur d'autres scripts...

# Bienvenue chez les ch'tits formateurs !

Vais-je réussir à les comprendre ? Ce sont des gars sympa ou pas ?

J'ai entendu qu'ils étaient tous bizarres ? Y aura-t-il une place pour moi dans leur quotidien et leurs habitudes ? Aurais-je froid ? Voilà mes questions lors de mon premier voyage chez les ch'tits formateurs.

Du côté de l'équipe, les questions vis-à-vis du nouvel arrivant ne sont pas moins nombreuses. Alors, comment s'assurer que la sauce va prendre ?

Accueillir un ch'tit biloute c'est comme réussir une bonne tarte au Maroilles. Il faut des ingrédients de qualité, une bonne organisation et prendre le temps de construire correctement chaque étape !

Voici une bonne recette pour y arriver. Après, tel un grand chef, tu adapteras, modifieras et apporteras ta touche personnelle.

## Faire son marché

Notre marché interne est souvent le premier endroit où l'on trouvera le bon ingrédient. En effet, quoi de mieux qu'une personne formée chez nous, par nous et qui connaît l'organisation ? C'est le plus naturel et ça simplifie pas mal l'accueil. Mais il reste très important d'accueillir le nouveau venu, de bien poser le cadre, et de s'assurer de ses motivations. De plus, avoir vécu des expériences en interne d'une organisation ne veut pas dire que je vais pouvoir véhiculer ses valeurs, ses préceptes, son projet pédagogique,

Il y a aussi l'ingrédient externe : il est l'ami d'un formateur, il vient d'une autre organisation ou vient à nous parce qu'il a vu notre site internet ou une annonce. Il peut avoir pas mal d'expérience ou au contraire, être novice. Là encore l'accueil prendra une place importante, pour

s'assurer qu'il intègre bien la « philosophie » et les axes mis en place par l'équipe de formation.

Enfin, il nous arrive d'aller chercher des « spécialistes » pour compléter notre équipe. Cela nous enrichit d'une expertise extérieure souvent complémentaire. L'accueil prend alors une toute grande place. Surtout en ce qui concerne les pratiques pédagogiques privilégiées de notre secteur et les messages que notre organisation souhaite véhiculer (rien de pire qu'un formateur médecin qui va nous expliquer comment réaliser une trachéotomie lors du module gestion des soins).

Quelle que soit l'origine de notre ingrédient, n'oublions pas qu'il apporte avec lui un regard, une approche et une touche qui lui sont propres. Bien employé, Il enrichira notre équipe, nos formations et peut-être un peu nous-mêmes :-)

## Préparer les ustensiles

Prévoir tout le matériel nécessaire pour accueillir le nouveau formateur peut s'avérer très utile : un carnet pour que le formateur puisse prendre des notes, une farde avec des contenus, une présentation de l'organisation, le fonctionnement, des horaires, etc.

Par contre, cela ne remplace pas le véritable échange. Trop souvent, on remet au nouvel

arrivant un livret d'accueil, certes bien fait, mais qu'on laisse sans accompagnement, se disant qu'en lisant, il connaîtra et comprendra ! D'où l'importance de la marinade !

## La veille, faire mariner

Bien intégrer un nouveau formateur, c'est annoncer sa présence dans l'équipe de formation. Préviens donc l'équipe de son arrivée, de son poste et sa fonction, pour qu'elle ne soit pas surprise et prise au dépourvu. Rien de pire que d'être le gars au bout d'une table, tout seul que tout le monde regarde en se demandant : qui c'est celui-là ?

Du côté du nouvel arrivant, bloque un moment en dehors de la première réunion de préparation pour créer un lien avec lui. Ce temps est loin d'être perdu. Il permet au responsable de définir clairement le cadre et de créer un contact privilégié. Il permettra également au nouveau formateur d'oser poser des questions, qu'il pense « idiots », ce qu'il ne fera pas toujours lors d'une réunion de préparation.

Lors de cette rencontre, il est important d'aborder les points suivants :

### → S'assurer des motivations

Prendre le temps de définir et d'exprimer pourquoi le nouveau formateur vient en formation, ce qu'il vient chercher et le confronter avec les attentes et besoins de l'équipe de formation est très important pour les deux parties. Cela permet aussi de définir des objectifs à court, moyen et peut-être long terme avec le nouveau formateur.





## Ce dont j'ai besoin en général pour me sentir bien dans une nouvelle équipe

- Savoir précisément vers où je vais, c'est-à-dire, les objectifs à atteindre, les limites et les méthodes utilisées.
- Travailler avec une équipe ouverte et à l'écoute.
- Me sentir respecté(e) par les personnes avec lesquelles je travaille.
- Avoir la possibilité de ne pas être figée dans un fonctionnement, mais pouvoir aussi, apporter un peu de mes acquis dans la structure mise en place.

Soit attentifs, aux signes de bien ou mal-être, fatigue, stress, conflit...

Bien entendu, cet accompagnement s'organise avec et en équipe.

### → Définir le cadre et le déroulement de la formation

Le fonctionnement au quotidien d'une formation, les moments clés (réunions avec toute l'équipe, réunion entre équipe de formation...) doivent être précisés. L'horaire constitue un point d'attention important. Et ce même s'il a déjà participé à une de nos formations. En effet, il y a l'envers du miroir dont on ne se rend pas forcément compte lorsqu'on est participant.

#### Définir les rôles

Ensuite, il est important de définir le « territoire » du formateur. À quel moment de la formation intervient-il ? Avec qui va-t-il former ? Quel est le rôle de chaque membre de l'équipe ? Et pendant la formation, quel sera exactement son rôle ? Et durant les temps libres ? Quelles sont les réunions auxquelles il est convié ? Quelle image de l'organisation doit-il refléter par son image ou ses propos ?

Ces trois étapes permettent une meilleure compréhension réciproque des deux parties et évitent des situations inattendues ou des quiproquos lors de la formation.

### → Mélanger tous les ingrédients pour obtenir une pâte homogène

On ne s'intègre pas dans un groupe en deux coups de cuillère à pot. Le nouvel arrivant a besoin de s'acclimater et de se sécuriser. Il ne faut donc pas sauter ou inverser les étapes de l'accueil ou de l'intégration. Après, mais seulement après, il pourra échanger

à loisir avec les autres membres de l'équipe. Les émotions jouent un rôle important et l'on s'en souvient longtemps.

Trop souvent ce moment d'accueil n'est pas prévu, faute de temps ou tout simplement parce qu'on se dit que ça va se faire naturellement. Or ce n'est pas toujours le cas. Veille donc, lors de la première réunion, à permettre à chacun de faire connaissance, à exprimer ses attentes et crée un esprit d'équipe en incluant tout le monde. Ça peut être l'occasion de lui offrir le tee-shirt que portent tous les formateurs par exemple, geste symbolique de l'accueil dans l'équipe.

### → Surveillez la cuisson et évitez de laisser bouillir !

Dans les premiers temps, montre-toi disponible et sois prêt à répondre aux questions du nouveau formateur. N'hésite pas à lui dire que tu es là pour l'écouter et prends du temps pour l'accompagner. Au début, vérifie régulièrement si tout va bien, s'il est capable de gérer la pression. Nul besoin de formaliser le rendez-vous. Mais une veille discrète assurera que certaines rancœurs, conflits ou non-dits ne s'enveniment.

Bon appétit Biloute ; oups... bon accueil !

Il arrive parfois que l'intégration ne se passe pas comme on l'aurait souhaité. Une formatrice témoigne.

**Pas facile de s'intégrer dans une équipe déjà soudée ! Je dois réussir à me faire une place dans une équipe où tout le monde a déjà la sienne. Pas facile non plus d'intégrer une formation quand on a soi-même des problèmes d'ordre privé que l'on ne parvient pas à mettre de côté. Mais cela vaut pour tout formateur, ancien ou nouveau !**

**Ce qui m'aurait aidé, c'est de ne pas me sentir jugée. Par jugement, j'entends ne pas faire ressentir à l'autre qu'il est un « boulet » et qu'on va faire l'effort de le supporter. Les faux semblants sont inutiles, pour ma part une franche discussion aurait peut-être permis de désamorcer la situation. Une manière pour moi de m'exprimer et pour les autres peut-être, de me comprendre.**

**Si j'avais ressenti du soutien, une tentative de compréhension, un minimum de compassion et si je n'avais pas eu l'impression que tout était déjà joué, ça aurait peut-être changé la donne.**

**Pour ma part, l'intégration est quelque chose qui fonctionne dans les deux sens ! Le formateur qui rejoint une équipe doit faire des efforts pour s'intégrer et l'équipe doit pour sa part laisser une ouverture et tenter au maximum de faciliter cette intégration.**



# Les experts amis-amis

Il est rare que le nouveau formateur se retrouve seul face au groupe lors de sa première expérience. Souvent, il accompagne un formateur plus expérimenté. Quel type de collaboration mettre en place entre les deux formateurs ? Plusieurs possibilités.

La répartition des rôles entre l'expérimenté et le novice peut prendre différentes formes. Il n'y a pas de bonnes ou mauvaises façons de faire, l'important est de s'être mis d'accord.

**Soit** c'est le formateur expérimenté qui mène le module et le novice qui est libre de prendre la parole quand il le sent.

**Avantage :** cela permet au nouveau d'observer dans un premier temps, de se lancer à son rythme, de s'intégrer progressivement dans le module.

**Risque :** cela demande de la part du formateur expérimenté une capacité à laisser naturellement de la place à son co-formateur, que ce soit en temps de parole mais aussi en terme

d'autres points de vue qu'il pourrait développer. S'il parle tout le temps et enchaîne les activités, ou s'il n'aborde les choses que sous un angle particulier, il va être difficile pour le nouveau de se lancer.

**Soit** les formateurs se sont réparti les rôles avant le module.

**Avantage :** les choses sont plus ou moins claires, pas de surprise et chacun peut se préparer, c'est rassurant.

**Risques :** le risque est que chacun n'accorde de l'importance qu'à ses contenus sans établir de cohérence avec la partie de l'autre : l'un et l'autre se succèdent plutôt que de collaborer dans le module.

## L'autre formateur ne réagit pas du tout comme je l'avais prévu !

*Il n'intervient pas au moment où il était prévu qu'il le fasse ou au contraire s'impose quand ça ne l'était pas ; ou encore il contredit ce que je viens de dire !*

Ce sont des situations qui arrivent, notamment quand on se concentre essentiellement sur la forme du module sans se mettre d'accord sur le fond : tu as appris telle méthode pour lancer un chant et moi telle autre. Ce n'est pas au moment du module que l'on doit essayer de se mettre d'accord ! Donc, afin d'éviter ce genre de situation, je veillerai la prochaine fois à m'assurer qu'on part bien avec les mêmes bases, ou qu'on considère la diversité des points de vue comme richesse du module.



# Once upon a first time

Ah, grand moment que la première fois où l'on se retrouve « de l'autre côté du miroir » ! Pour certains, c'est l'aboutissement d'un parcours, pour d'autres une sorte de test ou de dépassement de soi. Quoi qu'il en soit, il s'agit d'une épreuve qui ne s'improvise pas !

## Promenons-nous dans les bois...

Te lancer pour la première fois dans l'animation d'un module procure une excitation mêlée à un stress certain. Peur de ne pas être à la hauteur, peur du ridicule... Et pour cause, tu te retrouves face à une bande d'adolescents qui ont quasi ton âge et ont tous les yeux fixés sur toi, le tout agrémenté du co-formateur qui ne t'as finalement jamais vu à l'œuvre... Bref, va falloir assurer !

Et c'est là qu'entre en scène le « grand méchant stress »...

**J.** *J'ai vraiment ressenti un gros stress juste avant de commencer la formation, mais un stress positif. Puis, je me suis lancée et ai été très vite dedans. Au début j'ai essayé de toucher à tout; je me suis incrustée dans les différents modules et je suis intervenue quand je le sentais; ça a bien fonctionné.*

**C.** *Ma première fois était très stressante, car*

*il y avait beaucoup d'animateurs qui étaient plus âgés que moi et déjà expérimentés et qui venaient plutôt par obligation. Mais comme beaucoup de travail avait été fait en amont pour la préparation, et que je connaissais les animateurs, cela m'a aidée. Très bonne expérience au final !*

**F.** *Au début, je me suis contenté d'observer. Je n'ai pas été lancé directement devant un groupe. Puis pour ma vraie première fois, je me suis beaucoup préparé en amont, avec des fiches sur les points clés à ne pas oublier et ça m'a rassuré. Ce qui est rassurant aussi, c'est de tester des techniques déjà éprouvées par d'autres; puis petit à petit construire un dispositif en fonction des évaluations.*

**A.** *Ce qui m'a vraiment aidé la première fois, c'est d'avoir mon co-formateur en « filet ». On avait préparé ensemble, je me suis lancé et quand je pataugeais un peu, il intervenait, complétait ou reprenait la main. De cette façon, je ne me sentais pas seul et avait moins peur de me planter.*

## Quand le grand méchant loup passe par là...

**Josiane** va former pour la première fois. Comme on la sait experte en gestion des soins, on lui confie ce module sans trop se poser de questions. La démarche existe, elle se l'approprie et on est sûr qu'elle s'en sortira. Vient le mo-



ment du module et en fait, ça ne se passe pas super bien. Bizarre pour quelqu'un qui maîtrise si bien les contenus !

Le problème ? C'est que la conduite prévoit de faire émerger les représentations des animateurs en matière de gestion des soins et de construire progressivement avec eux les conduites que l'organisation préconise. Or, Josiane s'est vue embarquer dans des débats qu'elle n'a pas su gérer (chacun venant avec son expérience et sa vérité). Finalement, elle a dû imposer son point de vue de façon tranchante, ce qui a été mal vécu par les participants.

On retiendra qu'il n'est pas tout d'être expert dans un domaine, le faire passer est une compétence bien différente à laquelle il faut pouvoir se préparer ou se faire accompagner.

**David** forme pour la première fois. On a toute confiance en lui parce qu'il est reconnu comme quelqu'un de très ouvert, il a la parole facile, tout le monde l'apprécie... Bref, un gai luron qui ne craint pas de se lancer dans ce genre d'aventure. Pour sa première session, son co-formateur le laisse assez libre de mener les débats et alimenter les modules. Mais il y a quelque chose qui cloche...

**Le problème ?** David a beaucoup de confiance en lui et s'appuie essentiellement sur son expérience. Le résultat, c'est que lors du module « gestion de conflits », il a tout ramené à ce que lui fait dans ce genre de situations et les participants ont donc l'impression que c'est la seule façon de faire. Par ailleurs, il n'a pas tenu compte des contenus théoriques qu'on avait

prévu d'aborder et qu'il ne maîtrisait visiblement pas du tout...

**On retiendra** qu'être capable d'animer des discussions et de gérer un groupe ne suffit pas pour atteindre les objectifs du module. Il convient de veiller à ce que le nouveau formateur ait accès aux contenus que l'on souhaite faire passer et qu'il les maîtrise.

En gros, il est important de se préparer à cette première expérience. On ne peut pas tout prévoir, et il est normal et sain de faire des erreurs afin d'évoluer. Cependant, certaines mauvaises surprises peuvent être évitées notamment par un diagnostic préliminaire des compétences.

## Prendre la parole en public gérer ton stress

Quelques trucs afin de réduire ce stress bien naturel :

- Prendre de grandes respirations, se forcer à détendre son corps, ses mâchoires.
- Ne pas tenir de feuille en mains, qui pourraient traduire les éventuels tremblements.
- S'habituer à balayer le groupe du regard sans se laisser impressionner par certains.
- S'octroyer le droit de prendre le temps, ne pas se précipiter.
- Reconnaître qu'on n'a pas forcément réponse à tout, être capable de dire « je ne sais pas, mais je vais me renseigner »



## Formateurs, ces Heroes

On ne naît pas formateur, on le devient. Et chacun vient avec son bagage de compétences : celles sur lesquelles s'appuyer et celles à développer. Tout comme l'animateur qui ne peut pas être bon dans tout, il en va de même pour le formateur. Lorsqu'on accompagne un formateur qui débute, il est important de faire le point sur ses atouts afin de mieux préparer cette première fois et éviter la mauvaise expérience.

### Accompagner le formateur dans la découverte de ses « pouvoirs »

Il est essentiel de prévoir un moment avec le nouveau formateur afin de lui permettre d'exprimer les domaines avec lesquels il se sent à l'aise, ce qui le rassure et ce qui, au contraire, constitue a priori un obstacle pour lui. Cela permettra de construire ensemble ce qui pourra être mis en place afin de faciliter ses premiers pas dans la formation et sa progression dans l'acquisition des compétences.

Cela se fait généralement en tête à tête avec le coordinateur de formation ou le co-formateur qui « coachera » le nouveau formateur.

### Créer une dynamique de (r) évolution

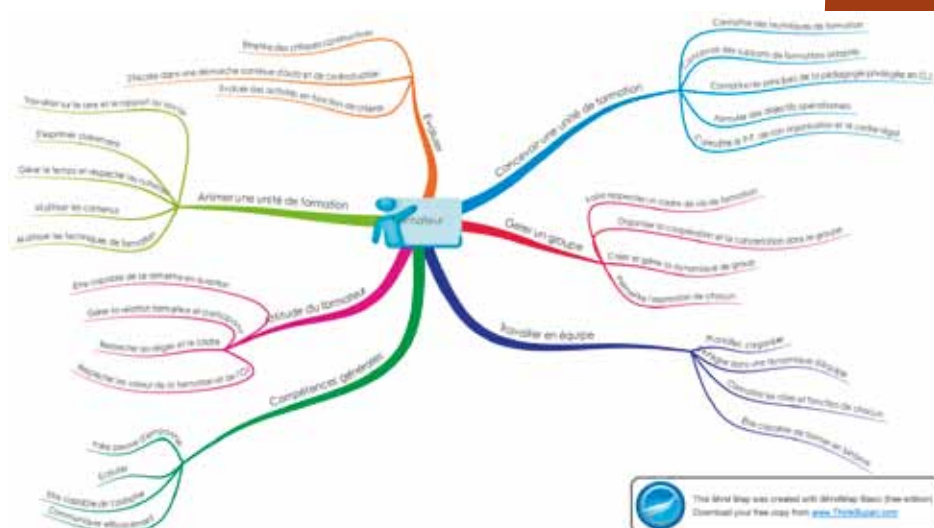
#### Accompagner le formateur dans la découverte de ses pouvoirs

Il est essentiel et sain d'insuffler une dynamique d'évolution et de changement dans l'équipe de formateurs et d'éviter que certains soient

dévolus aux mêmes rôles, ou attachés aux mêmes modules. Ainsi, par exemple, Julie a toujours voulu donner l'atelier d'impro, car elle a suivi différents stages sur le sujet et voit un intérêt à appliquer certaines techniques en animation. Malheureusement, depuis qu'elle a rejoint l'équipe, c'est l'atelier choucou de Jérôme. Et pas question de l'en déloger ! Pour sortir de ce genre de routine, n'hésitons pas à faire le point sur les compétences des uns et des autres, mais aussi sur les envies de chacun. Suscitons le mouvement pour relancer l'intérêt. Ça ne veut pas dire qu'il faut changer pour le plaisir de changer, au risque d'en démotiver plus d'un. On a aussi besoin d'asseoir ses pratiques et de se rassurer avec ce que l'on maîtrise. Soyons simplement attentifs à ce que nos héros formateurs aient de nouvelles aventures à se mettre sous la dent et des talents à sans cesse développer !

### Pourquoi ne pas prévoir un moment de découverte des compétences avec l'ensemble de l'équipe ?

Le coordinateur prévoit alors un moment en équipe où chaque formateur (ancien et nouveau) est amené à faire le point sur ses compétences. Ce moment peut prendre diverses formes : moment introspectif ou d'échange, du plus formel (grilles de compétences) au plus créatif (par le dessin, les postures, etc.). L'intérêt est aussi de mettre en avant la complémentarité des formateurs et de créer des synergies intéressantes. Julien, qui est particulièrement doué pour donner des consignes claires, synthétiser la théorie et gérer le temps, fera un duo particulièrement efficace avec Justine qui excelle dans les débriefs, les débats et la gestion du groupe.





## Le jour d'après

Ça y est, tu ne t'en es pas rendu compte mais te voilà devenu un formateur confirmé, expérimenté ! Tu as traversé toutes les étapes – parfois ingrates de l'apprentissage. Ce que tu fais, tu le fais bien et tu t'éclates à le faire. Tu connais tes points forts, que tu exploites le plus possible ; tu reconnais tes points faibles, que tu évites de mettre en scène trop souvent. Tu navigues en eaux sûres et ta vitesse de croisière est parfaitement maîtrisée. Es-tu prêt à remettre tes compétences sur l'ouvrage, à en acquérir de nouvelles et à investir celles qui te manquent ?

### En état d'alerte maximale !

Avoir acquis des compétences ne veut pas dire qu'elles sont acquises à jamais ; elles demandent à se développer, sous peine d'être dépassées par un environnement sans cesse mouvant.

La pratique réflexive, pour un formateur, c'est être naturellement dans une position de réflexion, sans attendre la crise. Quand elle survient, le formateur réflexif ne la fuit pas, il la prend comme prétexte à observer la situation d'un point de vue différent. Il réinterroge ses pratiques, sa collaboration avec les autres, sa gestion du temps et la manière avec laquelle il communique et coopère. Ça fait partie du fonctionnement au quotidien, chez le formateur, en vitesse de croisière par temps calme, ou par tempête.

Rien de neuf sous le soleil, cette position réflexive, tu l'as déjà : c'est réfléchir au moment de ta préparation et après ton action ; c'est se pencher sur ce que tu vas faire ou sur ce qui a déjà été fait. Bref, c'est une réflexion menée à tout instant en vue d'améliorer, sans cesse, ta pratique.

### On continue !

Si tu veux rester sur le pont et tenir le cap, dans une posture réflexive, la formation continue sera ta barre.

S'inscrire dans un processus de formation continue, c'est se créer un « espace-temps » où l'on se ressource auprès d'autres : on échange ses pratiques, de manière informelle, on se raconte « nos meilleures » et « nos pires » expériences (et qu'est-ce que c'est drôle et rassurant de voir que ça arrive aux autres aussi !), on reçoit le feed-back de gens qui « sont comme nous », mais pas tout à fait ; qui font la même chose que nous, mais pas tout à fait. Et puis, on formalise, on analyse, on modélise.

Une fois que tu te lances dans ce processus, tu deviens un formateur un brin décalé : tu cherches à comprendre les processus en jeu et à travers eux, tu apprends à mieux te connaître. Tu peux alors te défaire, doucement, des démarches que tu as apprises et à te lancer dans la construction de tes propres démarches. Des démarches originelles qui t'ont été transmises, tu passes aux démarches originales que tu entreprendras pour ensuite, pourquoi pas, être amené à les transmettre. Et ça, ça frime !

### Savoir faire (volte) face

Tu sors d'un module « gestion de conflit » avec une kyrielle d'outils que tu meurs d'envie d'éprouver. Félicitations ! Mais, pour autant, « gérer des conflits » n'est pas acquis.

Dans quelques mois, quelques années ; tu sentiras le besoin de recommencer cette for-

mation, avec d'autres, autrement. Tu seras soumis à de nouveaux défis, tes conflits d'hier ne seront pas les mêmes que ceux de demain. S'il est inéluctable que l'homme change, ses changements sont, de manière tout aussi incontournable, accompagnés de résistance aux changements.

« Chez nous, on a toujours fait comme ça pour accompagner les nouveaux ».

Une phrase dite et redite qui marque bien ses propres limites au changement.

Tu as toujours fait comme ça... et ça a été très bien jusque-là.

Sauf que ton mouvement subit ses propres mouvements, ses propres évolutions – voire même – ses révolutions. Ses valeurs restent universelles, mais le contexte change et certaines pratiques commencent alors, si on n'y prend pas garde, à virer couleur sépia.

Ce qui est « terrible » dans l'arrivée du nouveau, c'est qu'il en dit long sur toi, ton mouvement, ton organisation et ses pratiques.

« Le nouveau » est confrontant ; il aborde les choses de manière différente, jamais éprouvée avant. Et en soi, c'est éprouvant. Il oblige à repenser nos pratiques, à essayer d'autres choses, sans pour autant créer du neuf à effet « poudre aux yeux », à oser garder « les trucs qui marchent », et aller vers l'inédit.

Accepter le changement, c'est tout simplement assurer l'équilibre du mouvement. Pour ton organisation, et pour l'écologie de ton propre système.

Alors que tu sois un animateur « fraîchement certifié » ou un « formateur plein de certitudes », prendre la position réflexive se fait à tout moment dans ton parcours.

En te montrant critique, à ton égard et à celui de ton organisation et en n'oubliant jamais le « S » de cracs : on ne se fait pas tout seul.



# Greenwashing : quand le vert fait vendre

Connaissez-vous le « greenwashing » ? C'est un ensemble de techniques de persuasion mises au point par les annonceurs pour nous vendre un produit en nous convainquant qu'il est encore « plus vert » que « vert ».

L'écologie et le développement durable constituent de puissantes locomotives pour la pub. Renifleuses de tendances, les agences s'en détournent peut-être un jour, quand le souflé marketing sera retombé ou que les consommateurs seront davantage avertis.

Le marketing vert consiste à utiliser des arguments écologistes pour vendre un produit. Certaines marques ont opéré une vraie conversion et proposent des produits respectueux de l'environnement, d'autres n'ont apporté à leurs marchandises que des modifications mineures montées en épingle par un marketing douteux.

## Excès verts ?

Selon un rapport de l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP) en France, la part des campagnes consacrée à l'environnement a diminué depuis quelques années (3 % vs 5 % du volume global), mais le nombre de visuels liés à l'environnement est en nette augmentation, touchant un public toujours plus large. Moins d'environnement, mais plus de vert dans les images en quelque sorte.

Jusqu'en 2009, les arguments environnementaux étaient souvent avancés par les annonceurs, encouragés par les grands sommets mondiaux sur l'état de la planète qui ont créé un appel d'air sur le thème de l'environnement. Cette tendance a donné lieu à bien des excès (pub mensongères, utilisation d'expressions telles que « Respect de l'environnement » ou « Naturel » par exemple).

Un des enseignements majeurs de l'étude porte sur le vocabulaire. Les formules globalisantes

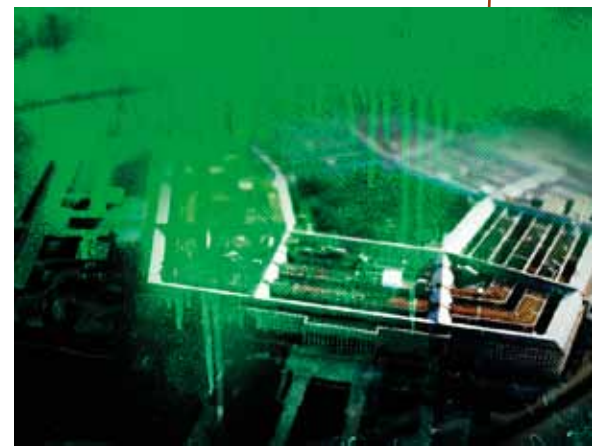
sèment la confusion chez les consommateurs, laissant à penser que certains produits sont bons pour l'environnement, sans que de tels avantages soient précisés et justifiés. Heureusement, certaines pratiques ont quasi disparu : le dénigrement des gestes éco-citoyens et l'assimilation visuelle de produits polluants avec des éléments naturels par exemple.

L'ARPP a toutefois identifié cette année une nouvelle tendance : les emballages des produits, les noms de marque sont autant de moyens pour les entreprises de s'adresser à leurs consommateurs, et certaines d'entre elles s'en servent de plus en plus pour se positionner sur le développement durable. Ainsi, les termes « bio » ou « écologique » sont mentionnés plus fréquemment en 2011 dans les outils marketing des entreprises.

## La vie en vert

Dans ce monde devenu très vert d'un coup de baguette magique, il y a des pratiques subtiles, comme cette publicité pour la voiture KIA photographiée dans un paysage urbain gris clair. Sauf que la voiture est verte bien sûr, de la même couleur que les quelques arbres qui complètent le paysage. Dans une autre pub, pour Honda, les voitures se mettent à pousser sur des arbres.

En matière écologique, les voitures donnent le ton. Une accroche affirme, pour Toyota : « More Toyota, less CO2 » Dans le même genre, un clip (<http://www.youtube.com/watch?v=yTcZ1BCmms>) montre un 4x4 traversant une forêt. Au volant, un conducteur en chemise kaki chante avec ses passagers (deux



oiseaux, un loup, un écureuil). Slogan : « The new all jeep Liberty ». La liberté de polluer ?

Au début des années 1990, une première vague verte avait déferlé. Volvo demandait de « respecter l'environnement » en stoppant la voiture pour permettre à un caméléon (vert) de traverser la route pépère. Les lessives annonçaient fièrement ne plus comporter de « saloperie », et responsabilisaient le consommateur, sommé d'agir en faisant confiance à Le chat, garanti 100 % sans phosphate. Les publicitaires faisaient des raccourcis énormes, le déodorant Oé, photographié au milieu des fougères était censé « protéger » la couche d'ozone, label à l'appui, tout comme le désodorisant Wizard. Et presque tout ce qui faisait « pschhhhit » à l'époque.

Après cette première vague est arrivée une deuxième plus globale, mettant en évidence le développement durable. Les produits nettoyant s'associent aux dauphins, avouent contenir des agents nettoyants naturels. Les mêmes que les charcuteries garantissant leur origine 100 % naturelle ?

Le terme américain était né : greenwashing, traduit rapidement par écoblanchiment. Une sorte de publicité plus ou moins mensongère où l'on grossit ou déforme la réalité écologique...

## Ça s'est passé en F2!

> Nathalie

En mars et avril dernier ont eu lieu les deux w-e de F2. Retour sur une expérience riche en rencontres et en échanges entre formateurs d'horizons différents.

Telle une équipe de foot, ils étaient 11: 3 Guides, 3 de Jeunesse et Santé et 5 du Patro. Dès la première soirée, la « mayonnaise a pris »: échanges de pratiques, découverte des politiques de formation des autres OJ, questionnements et recherche de réponses. Sous des allures souvent ludiques, les débats n'en sont pas moins allés en profondeur, déstabilisant parfois les uns et les autres. Car la F2, c'est un moment où on prend le temps de se poser, d'interroger ses pratiques et de découvrir d'autres façons de faire...

Lors du second w-e, chacun s'est mis en projet de construire des pistes d'évolution en fonction des besoins identifiés, des difficultés analysées.

Les formateurs apportent alors des outils d'analyse et de résolution de problème, de gestion de projet, d'argumentation et de négociation afin de permettre à chacun d'être acteur de la formation au sein de son OJ.

En cours de route, nous avons aussi reçu des visites enrichissantes et motivantes: Denis de J & S, Pauline et Aurél du Patro, Tuan des GCB. Ils ont pu participer à certains débats et les alimenter mais aussi assister aux synthèses et évaluations des participants. C'est une façon aussi pour l'organisation d'exprimer son soutien dans la démarche de ceux qui cherchent à comprendre le sens de ce qu'ils font et de faire évoluer les pratiques en cohérence avec le projet de leur OJ.

« Cette formation nous a permis de faire de très chouettes rencontres et de nous ouvrir à d'autres OJ. »

« Une réponse énorme à mes attentes, un public de bon niveau et égal. D'un agréable hors-norme à vivre pour un formateur intéressé. »

« Dommage que la F2 soit une formation de 48 heures et non des w-e réguliers d'échanges et d'apport d'outils. La F2 multiplie mon intérêt pour la formation! »



Cette année, la F2 est prévue cette année les w-e des 15-17 mars et 26-28 avril 2013.

PAF: 40 euros/w-e.

Si tu souhaites t'inscrire, contacte de préférence ton OJ ou contacte Résonance au 02 230 26 06

Plus d'info sur notre site: [www.resonanceasbl.be](http://www.resonanceasbl.be)





## NOM

Guides Catholiques de Belgique

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

Les Guides Catholiques de Belgique (GCB) est un Mouvement de jeunesse ouvert à toutes et tous quelles que soient les origines sociales et culturelles.

Les objectifs pédagogiques des GCB sont d'aider le jeune à : devenir un CRACS, développer sa personnalité, vivre en groupe, s'ouvrir aux réalités du monde, être épanoui et intégré dans la société et à agir et construire une vie qui a du sens.

## DEVISE

« Toujours prêt(e) »

## SPÉCIFICITÉS | POINTS FORTS

- L'animation de jeunes de 5 à 17 ans durant les week-ends et les vacances scolaires organisée en branche en fonction de l'âge.
- Des camps en Belgique et à l'étranger durant lesquels les jeunes vivent au sein d'un groupe et partagent des activités liées autour d'un projet ou un thème qui apporte un support à l'imaginaire et donne du sens.
- Un encadrement assuré par des animateurs bénévoles qui proposent aux jeunes de vivre toutes sortes d'activités variées.
- Un cursus de formation à la fonction d'animateur reconnu par la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Un soutien des animateurs par des animateurs d'Unité, des cadres régionaux et fédéraux ainsi que par les services de la fédération.
- Un espace pour réfléchir au sens de la vie et à la solidarité. Les GCB vivent dans l'esprit des valeurs proposées par l'Évangile en respectant les croyances de chacun. À travers les activités proposées, les jeunes peuvent découvrir des valeurs telles que la confiance, le partage, l'entraide...

Pour atteindre ces objectifs, le guidisme utilise l'apprentissage par l'action, le volontariat, la nature, le jeu, la vie en groupe, la cogestion et l'évaluation comme méthodes éducatives.



guides catholiques de belgique

## RÉSONANCE et moi

Un lieu d'échanges, de construction, de débats, de découvertes d'autres pratiques.

Des outils pédagogiques, des formations, un centre de documentation.

Une expertise en termes de formation et de pédagogie.

Une équipe de choc prête à répondre aux sollicitations de ses membres.

## Moi et RÉSONANCE

L'expertise d'un mouvement de jeunesse reconnu comme organisme de formation certifié.

La réalité et les spécificités d'un mouvement de jeunesse.

Une plus-value pédagogique.

## Les préoccupations du moment

- Le renforcement de la cohésion des équipes de formation.
- Le renforcement de la formation des encadrants.
- Lancement de la campagne « T'as bu ? Tabou ? Les Guides brisent le tabou de l'alcool ! »

## Encore envie de dire

En savoir plus ? [www.guides.be](http://www.guides.be)



## De la doc en stock...



Depuis près de deux ans, Résonance s'est lancée dans une vaste opération d'encodage de ses ressources documentaires afin de les rendre accessibles à ses membres. Aujourd'hui, le centre de documentation « Made in Résonance » est désormais ouvert au public. Nous sommes donc allés rendre une petite visite au gestionnaire de cette caverne d'Alibaba afin qu'il nous éclaire davantage sur son contenu.

### Pourquoi avoir décidé de créer un centre de documentation au sein de Résonance ?

L'une des missions de notre association est de réaliser des recherches documentaires pour alimenter nos partenaires. Nous avons donc sélectionné des ressources qui correspondent à la réalité de terrain des associations et organisations de jeunesse.

### Quels types de documents peut-on y trouver ?

Au sein du centre de documentation, on trouve des ouvrages théoriques et pratiques, des outils pédagogiques créés par diverses organisations ainsi que des jeux. Toutes ces références permettent aux formateurs, aux responsables de projets, aux permanents... de se documenter sur une thématique pour créer une formation, un article ou encore faire évoluer les pratiques au sein de son organisation sur des thématiques spécifiques.

### Quels sont les domaines d'expertise de la bibliothèque ?

Le centre de documentation traite de thématiques spécifiques aux associations et organisations de jeunesse, et plus particulièrement dans le domaine de la formation.

### Comment peut-on effectuer une recherche ?

Nous avons créé un moteur de recherches en ligne sur notre site qui présente toutes les ressources en notre possession. Chaque présentation contient un petit résumé du document qui permet d'en saisir le contenu en un coup d'œil. On peut effectuer des recherches par

mots-clés, par domaine d'expertise ou encore en consultant les étagères thématiques. Si vous êtes inscrit au sein de notre centre de documentation, il est aussi possible de sauvegarder ses recherches et de réserver les livres à partir de son compte d'utilisateur.

### Comment peut-on devenir membre de la bibliothèque « Made in Résonance » ?

Il suffit de se rendre sur notre site et se diriger dans la partie outils. Ensuite, cliquer sur l'onglet Centre de documentation et remplir le formu-

laire d'inscription. Rapidement, vous recevrez un mail avec les codes qui permettent d'accéder à son compte d'utilisateur.

### Comment emprunter les livres ?

Chez nous, les prêts sont complètement gratuits. Il est possible de consulter les livres en nos locaux et de les emprunter pour une période de deux semaines. La réservation des ouvrages peut se faire par téléphone ou directement via votre compte de lecteur en ligne.

Guillaume Hannecart et Florence Van de Steene

### Les domaines d'expertise de Résonance

- La pédagogie et les techniques de formation
- La gestion d'équipe et de projet
- La créativité
- La communication, la dynamique de groupe et la gestion de conflit
- Les référentiels et les décrets spécifiques à l'éducation permanente
- La citoyenneté et les CRAC'S
- Les techniques d'animation
- La santé
- La mixité et l'interculturalité
- La psychologie et le développement de l'enfant et de l'adolescent
- La presse et les médias
- ...

### Pour de plus amples renseignements

[www.resonanceasbl.be](http://www.resonanceasbl.be) > outil > centre de documentation  
[presse@resonanceasbl.be](mailto:presse@resonanceasbl.be)



**[Présentation]** Speech, le jeu qui se la raconte! Et c'est peu dire... Il propose aux participants de s'exprimer en improvisant sur base d'images tirées au hasard. Les joueurs s'affrontent par deux autour d'un des quatre modes de jeu. Ces modes variés proposent de raconter une histoire, avec les mêmes images que son adversaire ou avec de nouvelles, de poser des questions et d'y répondre, ou encore d'argumenter une position pour ou contre un sujet de débat.

**[Comment l'utiliser en formation]** Ce jeu peut s'utiliser de plusieurs manières. Tout d'abord, le jeu de base peut être utilisé pour briser la glace. Petit jeu rapide et facile, il permettra à des participants en début de formation de partager un moment d'amusement. Les images peuvent également servir de support à plusieurs techniques d'expression : elles constituent un photo-langage particulièrement riche qui permet aux participants de s'exprimer sur leurs attentes, leurs pratiques et leurs avis par rapport à un concept. Les adaptations sont donc multiples et ne connaissent qu'une seule limite : l'imagination de l'utilisateur!

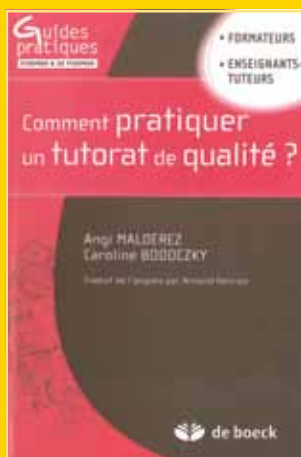
**[J'aime/j'aime pas]** J'aime la simplicité du matériel de jeu, qui permet de multiples adaptations. De plus, son volume restreint permet de l'emporter facilement dans une poche ou un sac. Je trouve que les images sont très concrètes et que ce qu'elle représente est évident. Ce qui permet de se rattacher facilement à des éléments concrets lors de son utilisation en formation.

Par contre, ces images permettront moins facilement de faire émerger des concepts plus abstraits, comme les valeurs par exemple.

Bref à avoir dans son matériel de formateur

**Cédric De Longueville**

*Speech*, un jeu d'Yves Hirschfeld et Fabien Bleuze, illustré par Hervé Gourdet, édité chez Cocktail Games.



**[Présentation]** Les auteurs proposent une série d'activités à mettre en place dans le cadre de l'accompagnement de jeunes enseignants ou formateurs. Celles-ci explorent les rôles et devoirs du tuteur et permettent de développer les qualités attendues chez le jeune enseignant.

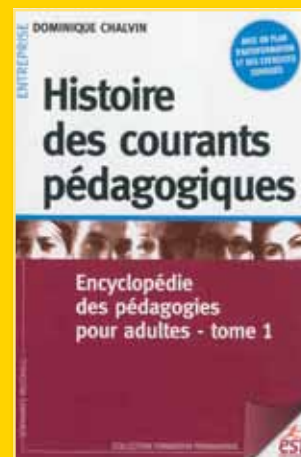
**[Comment l'utiliser en formation]** La première partie développe les principes qui ont guidé le choix des activités. Le tutorat est présenté comme un outil d'accueil et de formation continue tant pour celui qui est coaché que pour celui qui accompagne.

Les deux parties suivantes présentent un panel d'activités riche et varié, à mettre en pratique non seulement dans le cadre d'un accompagnement mais dans de nombreuses autres situations de formation.

**[J'aime/j'aime pas]** Chaque activité est rédigée sous forme de fiche qui renseigne les indispensables : objectifs, matériel, temps requis et procédure... Le langage utilisé est clair, simple et didactique. Un index très détaillé permet de se repérer facilement en fonction de thématiques précises. Il y en a pour tous les goûts : de l'accueil à l'évaluation, pour bouger un peu ou pour un temps d'introspection, en duo ou en groupe, tu trouveras sûrement ce dont tu as besoin. Un coup de cœur... Les valeurs mises en avant dans leur vision du tutorat... Très CRACS!

**Pascale Tielemans**

BODOCZKY C., MALDEREZ A., *Comment pratiquer un tutorat de qualité?*, de Boeck, 2009, 280 pages.



**[Présentation]** « Que faut-il connaître pour enseigner les mathématiques à Pierre ? » Les mathématiques, pourrait-on penser. Eh bien non! C'est Pierre qu'il faut connaître! C'est en tous cas le parti pris des approches centrées sur la personne. Mais selon que vous vous appelez Comenius ou Piaget, que vous ayez vécu au XVII<sup>e</sup> ou au XX<sup>e</sup> siècle; que vous soyez emprunt de pédagogie active ou que vous suiviez le courant constructiviste, votre approche sera différente. Ce sont ces points de vue que Chalvin nous propose de considérer.

**[Comment l'utiliser en formation]** L'ouvrage permet d'entretenir sa culture pédagogique, en tant que formateur. En remontant l'histoire à travers ses courants pédagogiques, il s'arrête sur les courants actuels à travers les tendances les plus... « tendances » : le comportementalisme, les sciences cognitives, les neurosciences, l'approche centrée sur la personne, l'approche systémique et la dynamique de groupe. Des noms un peu scientifiques, mais qui dans la pratique prennent tout leur sens... Ces exercices pratiques, en seconde partie du livre, permettent de garder en mémoire ce qu'on a lu et de ne pas se perdre dans le dédale des noms, des dates, et les concepts qui défilent depuis Homère jusqu'à Pagès.

**[J'aime/j'aime pas]** On se plonge dans l'Anti-quité, on redécouvre les pédagogues de Port Royal et on confronte Freud et Erikson. On suit les mouvements de l'histoire au gré des hommes qui la font. Au bout du compte, on est frustré et c'est tant mieux; il ne s'agissait que d'une « mise en bouche »... pour ceux qui aiment comprendre d'où l'on vient!

**Vinciane Hubrecht**

CHALVIN D., *Histoire des courants pédagogiques. Encyclopédie des pédagogies pour adultes*, ESF éditeur, tome I, Collection éducation permanente, 2012, 240 pages.

Cette fois, c'est moi !



**Jeanne Maillart,**  
**présidente de la Fédération nationale des Patros**



**Caroline Derauw**

#### Et je suis devenu formateur !

Après avoir terminé mes formations d'animatrice, cela me semblait une évidence de rejoindre l'équipe de formateurs de la régionale des patros de Tournai.

Un peu comme Obélix, je suis tombée dans la marmite quand j'étais petite... Depuis que je suis née, j'ai passé beaucoup de temps en centres de vacances à observer mes parents en tant que formateurs. Alors, lorsque, quelques centimètres et années d'animation plus tard, on m'a proposé de devenir formatrice, j'ai tout de suite accepté !

#### Mon grand moment

En formation régionale, j'animais l'atelier « chants » et avec une super équipe d'animateurs, on a créé le chant de la régionale de Tournai. Se mobiliser autour d'un projet fédérateur pour notre régionale, c'était vraiment motivant !

Des grands moments, il y en a toujours beaucoup en formation. Mais le mieux c'est lorsque tous les formateurs se retrouvent au spectacle du dernier soir dans des rôles et des déguisements improbables.

#### THE technique

Il s'agit d'une méthode d'évaluation que j'ai moi même vécu au cours de mes formations. Il s'agit d'assigner une phrase à chaque doigt (ce dont je suis particulièrement fière, ce que je regrette, ce que j'ai appris, ce qu'il me reste à améliorer...). Tout le monde écrit des mots clés correspondant à la catégorie sur ses doigts et puis on partage pour évaluer la formation.

La meilleure technique, c'est la pratique ! Rien de mieux pour les aspirants animateurs que de se retrouver face aux petits « monstres » afin de tester leurs animations. Ils sont à la fois le meilleur public et les pires critiques.

#### I'm the best

Pour instaurer un climat de détente et de dédramatisation si on est confronté à une situation un peu cocasse en UF.

Les techniques manuelles ! J'aime me comparer à la « Mc Guyver » des bricolages.

#### Peut mieux faire

Suite à ma formation (régendat) j'ai tendance à faire les choses de manière un peu trop scolaire.

Les techniques de sport... C'est certain, quand on est aussi nul, on ne peut que « mieux faire ».

#### Ça c'est dit !

« On peut naître vieux comme on peut mourir jeune. »  
(Jean Cocteau)

« T'as rendu ta fiche matos ? »