

FRÉQUENCE

01



THÉMA
Regarde ta jeunesse
dans les yeux

Vous avez dit
#bientraitance

Entendre la surdité
en formation...

Coordination
Justine Fourneaux

Graphisme et mise en page
Média Animation

Éditeur responsable
Elise Dermience - RÉSONANCE ASBL
25 rue des Drapiers
1050 Ixelles



_08

ÉDITO

Quoi de neuf ?

Du neuf en 2019, c'est ce que RÉSONANCE vous souhaite, et vous propose avec son nouveau projet rédactionnel ! À découvrir...

[Elise Dermience](#)

Vous avez dit #bientraitance ?

Des origines de la bientraitance... à sa mise en application dans nos OJ, il n'y a qu'un pas ! Lequel ?

[Kaïs Médiari](#)

_13

Créativité en formation : de l'ombre à la lumière !

Levier d'apprentissage et d'évolution, la créativité a beaucoup à apporter à nos pratiques éducatives et à nos formations. Mais comment ?

[Catherine Mayon](#)

_18

THÉMA

Regarde ta jeunesse dans les yeux

Qui sont les jeunes d'aujourd'hui ?
Une tentative de réponse
au regard d'une analyse des
mutations sociétales.

Eric Leloir

_33

Entendre la surdité en formation...

Regard sur l'inclusion d'une
personne sourde dans un groupe
de formation : explications et
pistes d'action.

Clémence Gras

_40

 comanagement : la gestion du vivant au cœur des OJ

Comment s'inspirer des lois du
vivant pour le management des
hommes ? C'est ce que nous vous
proposons de découvrir !

Laurence Bernair

Quoi de neuf ?

« Du neuf », bon nombre de vœux de début d'année y font référence. Bien entendu, RÉSONANCE n'y échappe pas. Après plusieurs mois de réflexion, l'équipe de RÉSONANCE a l'immense plaisir de vous faire découvrir la nouvelle mouture de son projet rédactionnel. Auparavant Zoom 2.0, il y a encore plus longtemps Zoom, c'est aujourd'hui via trois moyens de communication que nous avons décidé de transmettre nos expertises et celles de nos membres :

- Un mook, **FRÉQUENCE**, dont vous détenez le premier numéro dans les mains ;
- Un groupe Facebook, où partager et échanger sur les thématiques qui nous intéressent ;
- Un compte Pinterest, où trouver des images, schémas, vidéos en rapport avec nos articles et activités.

Attardons-nous un instant le mook ! Car qui dit nouveau projet rédactionnel, dit nouveau fonctionnement. Pour Fréquence, l'équipe de Résonance est à la manœuvre. En comité rédactionnel interne, nous opérons le choix des sujets et des rédacteurs en tenant compte des thématiques d'actualité, des questionnements remontés et des connaissances de chacun. Pour autant, si vous avez

envie de contribuer à la rédaction d'un article, de proposer un sujet ou des ressources, bienvenue !

Je vais maintenant vous laisser voyager au gré des pages et découvrir ce que les auteurs ont eu envie de vous dire ! Je souhaite néanmoins mettre à l'honneur un article plus conséquent, notre thème, portant un regard éclairant sur les différences entre les générations et les enjeux de compréhension de celles-ci. Un regard sur la jeunesse d'aujourd'hui qui vous permettra, nous l'espérons, de la voir sous un jour nouveau pour, ensemble, continuer à nous adapter au mieux aux individus à qui nous nous adressons !

Je vous souhaite d'ores et déjà une agréable lecture et vous donne rendez-vous à la rentrée pour le prochain numéro axé sur la valorisation des acquis d'expérience et de compétences dans les Organisations de Jeunesse, les liens entre les Organisations de Jeunesse et l'Enseignement, les plus-values des échanges internationaux, les préoccupations climatiques en formation et les processus de secondarisation et explicitation... À bientôt !

Élise DERMIENCE ■

Secrétaire générale de RÉSONANCE

Vous avez dit #bientraitance ?

De quoi la bientraitance est-elle le nom ? Avec ou sans trait d'union ? Bienveillance, bienfaisance, écoute, empathie... autant de notions qui dessinent les contours de ce concept, sans jamais le saisir dans sa totalité. Fort à la mode depuis quelques années, bon nombre de professionnels de la relation humaine parlent de « pratiques bien traitantes ». L'engouement des ceux-ci semble ne souffrir aucune perte de vitalité et leur discours est maintenant bien rodé. D'ailleurs, des outils existent pour accompagner les animateurs et formateurs sur le terrain. Faisons donc le point sur ce concept dans l'air du temps...

Origine...

Laurence Marchal, conseillère pédagogique à l'ONE, situe l'apparition de la bientraitance, concept d'origine franco-belge, dans les années 90 (Marchal, 2014). En France, c'est au sein du comité de pilotage de l'« Opération pouponnière », impulsée dans les années 70 par Simone Veil¹ et visant initialement à améliorer le cadre de vie des enfants en pouponnière, que ce

néologisme trouve son fondement suite à une vingtaine d'années de réflexion. Il trouvera hâtivement un écho favorable en Belgique dans un contexte de volonté d'humanisation des soins aux enfants et à leurs familles. La bientraitance puise donc ses racines dans le secteur de la santé publique.

À l'origine, la « bien-traitance » apparaît comme étant l'opposé symétrique des pratiques mal traitantes dont étaient l'objet les personnes le plus vulnérables de la société (enfants², personnes âgées, malades, handicapés...). Pourtant, « *Écrit pour la première fois en langue française avec un trait d'union particulier, bien-traitance, allait signifier d'emblée qu'on ne pouvait réduire la définition de ce néologisme au simple contraire de la maltraitance* » (Ropoport, 2009, p. 6). Le mot désignait une démarche fondée, d'une part, sur le respect de la continuité du développement de

La bientraitance n'est jamais mise en œuvre de la même façon ici et là, aujourd'hui et demain.

l'enfant dans son histoire (malgré les séparations ou la rupture avec sa famille) et, d'autre part, sur le soutien à la construction de son identité dans la sécurité affective et l'épanouissement de ses potentialités. Le trait d'union représentait donc le « lien » entre tous les acteurs qui s'attelaient à cette double visée.

Nonobstant cette optique claire, l'absence d'une définition formelle et circonstanciée a ouvert dès le départ la voie à de multiples interprétations en fonction des professionnels et de leurs contextes d'intervention. Curieusement, la kyrielle de significations attribuées à la bientraitance, ainsi que la variété des pratiques engendrées, a conduit cette notion à devenir au fil du temps « **un véritable concept, permettant de penser une autre manière d'être envers l'autre et envers soi-même** » (Ropoport, 2009, p. 6). Celui-ci est le fruit de la combinaison d'une multitude de notions issues de domaines différents.

Notions sous-jacentes...

Derrière le terme de bientraitance, on retrouve les idées de bienfaisance, bienveillance, communication, sollicitude et reconnaissance... **autant de notions qui dessinent les contours de ce concept sans jamais l'appréhender complètement.** Passons-les rapidement en revue.

De la **bienfaisance** (notion issue du domaine de la recherche médicale), il faut retenir « *l'idée d'une absence de tort faite à l'autre, d'une part, et surtout d'un équilibre à trouver au sein des pratiques entre ce qui apportera un bénéfice et ce qui causera du tort à l'usager* » (ANESM, 2008, p. 12). La bienfaisance constitue un principe éthique visant la protection des êtres humains.

La **bienveillance** concerne les intentions de l'individu. Elle relève d'une attitude positive envers l'autre avec le souci de lui vouloir du bien. Elle s'applique tant sur le plan individuel que sur le plan collectif. Dans le domaine éducatif, on considère souvent la bientraitance comme étant le passage des intentions bienveillantes vers les actes.

La **communication** participe de la démarche bientraitante au travers de quatre dimensions significatives : considérer les faits au détriment des jugements de valeur ; reconnaître ses propres sentiments et laisser place à l'expression de ceux des autres ; comprendre et exprimer ses propres besoins ainsi que ceux des autres ; formuler une demande et spécifier les actions contribuant à son bien-être. Ces dimensions, issues des travaux de Carl Rogers, charrient d'autres dispositions telles que l'écoute active ou l'empathie.

D'après Paul Ricœur, la **sollicitude** « *consiste à adapter envers l'autre, au sein d'une relation dissymétrique, une attitude permettant de rétablir un équilibre plutôt que d'accentuer le déséquilibre* » (ANESM, 2008, p. 12). Conscient de la fragilité momentanée qui affecte la personne aidée, la sollicitude invite l'aidant à nouer une relation équilibrée et respectueuse avec l'autre.

Enfin, la **reconnaissance** renvoie à l'importance de poser un regard favorable sur l'autre afin qu'il puisse construire une image positive de lui-même et déployer ses capacités au mieux.

Bienfaisance, bienveillance, communication, sollicitude et reconnaissance, entre autres... autant de notions éclairantes qui composent la bientraitance et la situe dans une perspective humaniste. Elle relève d'une démarche volontariste et hautement positive qui épouse les évolutions et transformations multidimensionnelles de la société. En d'autres termes, la bientraitance n'est jamais mise en œuvre de la même façon ici et là, aujourd'hui et demain. Tout environnement donné, fixé dans une époque donnée, produit et déploie une « culture » de la bientraitance selon les contingences du moment (besoins, attentes, difficultés...). Cela rappelle donc la nécessité d'une réflexion sans cesse renouvelée en prise avec les réalités de terrain, situant « *les intentions et les actes des profes-*

sionnels dans un horizon d'amélioration continue des pratiques tout en conservant une empreinte de vigilance incontournable » (ANESM, 2008, p. 12). Certes, les pratiques bientraitantes sont de nature à lutter préventivement contre la maltraitance, mais elles ne réduisent en aucune manière la bientraitance à sa stricte antithèse. Bernard de Vos, Délégué général aux droits de l'enfant, a raison de dire, dans une formulation laconique, que la bientraitance est « tellement plus que le contraire de la maltraitance » (De Vos, 2014, p. 3).

Finalement, force est de constater que la bientraitance est une notion assez vague. **Elle représente une approche éthique, exigeante et évolutive, visant à placer au cœur de la relation d'aide le soin et le respect des personnes dans toutes les dimensions de leur humanité.**

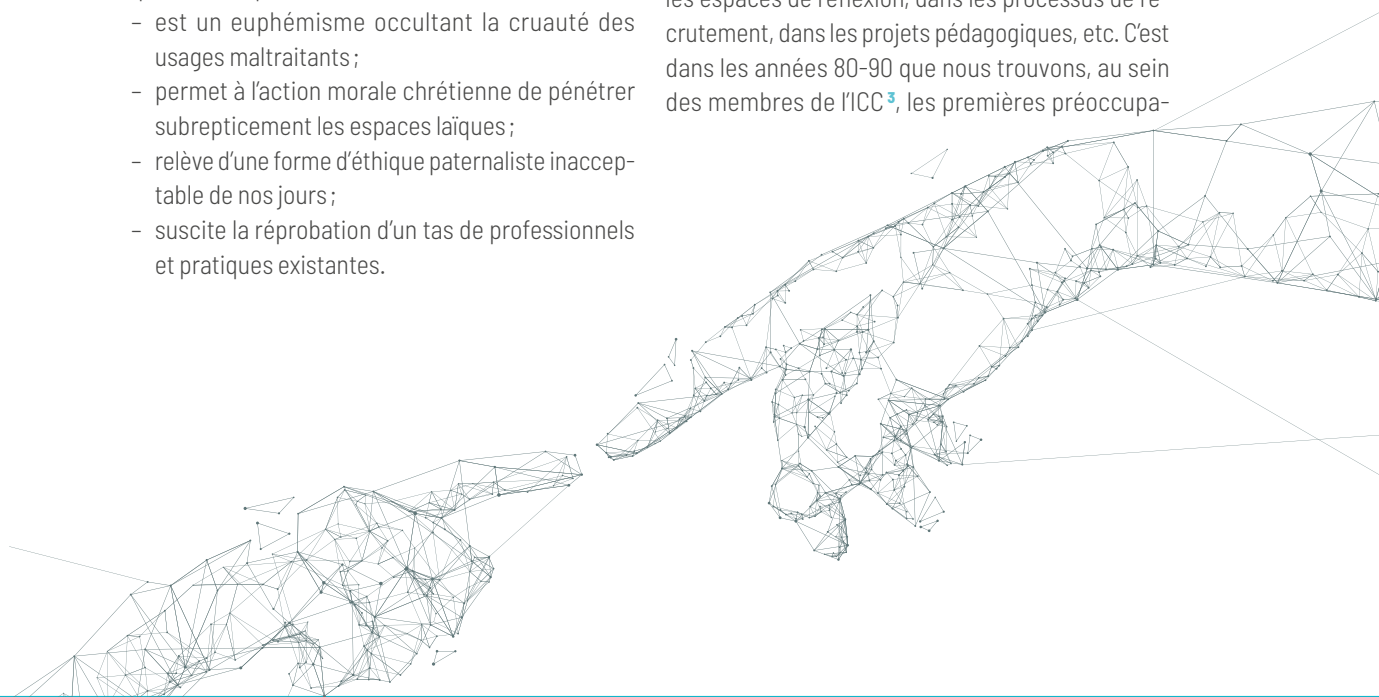
À l'heure où la lutte contre les multiples visages de la violence et de la discrimination incarne un enjeu contemporain incontournable dans l'État de droit, la bienveillance s'érige comme une « vérité » consensuelle et indiscutable. Le concept rencontre néanmoins d'âpres critiques. En bref, d'aucuns pensent que le concept de bientraitance... :

- est un euphémisme occultant la cruauté des usages maltraitants ;
- permet à l'action morale chrétienne de pénétrer subrepticement les espaces laïques ;
- relève d'une forme d'éthique paternaliste inacceptable de nos jours ;
- suscite la réprobation d'un tas de professionnels et pratiques existantes.

Et quid des OJ ?

Issue du domaine des soins de santé, **la notion de bientraitance trouve un accueil très favorable dans le terrain associatif et éducatif, particulièrement dans le secteur des OJ.** Le terreau catholique sur lequel s'est construit ce dernier a probablement joué un rôle facilitateur en raison des valeurs humaines très fortes qui le traversent. Quelle place la bientraitance occupe dans le secteur des OJ ? Y constitue-t-elle une préoccupation majeure ? Quelles en sont ses manifestations visibles ? Existe-il des outils de référence ? Autant de questions auxquelles il serait difficile de répondre sauf à mener une enquête rigoureuse en la matière. Néanmoins, notre présence sur le terrain depuis 1956 et notre expérience faite de rencontres, échanges, publications, créations d'outils et autres nous permet d'en dire quelques mots.

Ces 20 dernières années, la bientraitance s'invite à toutes les tables : en formation, en réunion, dans la relation entre collègues, au niveau de l'encadrement des milliers d'enfants et jeunes dans les mouvements de jeunesse et les associations en tout genre, dans les espaces de réflexion, dans les processus de recrutement, dans les projets pédagogiques, etc. C'est dans les années 80-90 que nous trouvons, au sein des membres de l'ICC³, les premières préoccupa-



tions en la matière, du moins la volonté de disposer de données de terrain. Les formateurs ne disposaient jusque-là que d'informations théoriques sur la manière de gérer les relations avec les enfants et les jeunes. En 1996-1997, ces dits membres avec des partenaires-ressources ont formé un groupe de travail, coordonné par l'ICC. Ils souhaitaient initier une recherche-action afin de mettre en lumière les représentations des animateurs autour de la relation qu'ils entretenaient avec les enfants et la perception de leur rôle d'animateur. La plateforme « Bientraitance » venait de naître ! Dans la foulée, un outil a été créé, « la Valisette Bientraitance », visant à transformer les représentations des animateurs et à sensibiliser aux pratiques bientraitantes. Aujourd'hui, forte de son succès et utilité, cette valisette fait l'objet d'une actualisation tenant compte de l'évolution des réalités de terrain et conceptions des pratiques éducatives. Elle devrait sortir d'ici peu, sous un nouveau nom « **#bientraitance. J'agis pour le bien de l'autre** ». D'autres outils ont également été élaborés au sein de diverses organisations tels que, par exemple, les fiches bientraitance des Scouts et Guides pluralistes de Belgique, les outils liés au développement du bien-être de J&S ou les fiches du Patro. Ces outils sont disponibles auprès des associations ou via leur site internet.

Si tous se font une idée générale relativement homogène de la bientraitance, les outils, en revanche, répondent d'abord et surtout à des besoins spécifiques rencontrés par chacune des associations. Ce qui met en évidence que la bientraitance est bien une notion contextuelle et non figée. Il revient aux équipes de définir son périmètre ainsi que les particularismes de sa mise en œuvre, et ce dans le cadre du projet porté par l'organisation. **La nouvelle valisette « #bientraitance. J'agis pour le bien de l'autre » vise précisément à doter les associations, quelles qu'elles soient, d'un outil capable de susciter la réflexion au sein des équipes et/ou en formation, d'une part, et à favoriser, le cas échéant, l'émergence de pratiques et d'outils novateurs, d'autre part.**

Outre les outils, d'un point de vue plus général, il reste encore du chemin à parcourir. La mosaïque d'initiatives qui émaillent le secteur est certes riche, encourageante et incitative. Néanmoins, elle ne suffit pas à inscrire les OJ dans une véritable « culture » de la bientraitance. À défaut d'une action politique forte qui engagerait par le haut un tel chantier, il revient donc aux OJ de l'engager par le bas dans un élan de citoyenneté participative. Comment ?

En 2010, nous présentions dans le 54^e numéro de ZOOM 2.0 quelques pistes d'actions exploitables en formation. **L'encadré ci-contre (voir page suivante) suggère quelques pistes complémentaires, actionnables et réalistes à mettre en œuvre au sein de son OJ.** Elles concernent tant l'individu que l'organisation.

À l'échelle du secteur, il serait sans doute intéressant de réaliser un état des lieux par l'inventaire des outils, des pratiques, des initiatives ; mettre sur pied un forum ou colloque tous les 4 ou 5 ans pour suivre les évolutions ; échanger avec des groupes étrangers pour s'inspirer de pratiques significatives, etc.

Les chantiers sont énormes. Ils recouvrent différents niveaux : l'individu, l'organisation et le secteur. À ceux-ci, nous pourrions rajouter le système éducatif, le politique et la société dans son ensemble. Le secteur des Organisations et associations de jeunesse n'est pas seul visé par la bientraitance. Les écoles, les hospices, les entreprises, les médias, les services d'aide, les administrations... bref, est concerné tout espace où il est question de l'humain. Chacun est à même d'apporter modestement sa pierre à l'édifice, de là où il se trouve, avec les moyens du bord. Au demeurant, nous ne sommes pas tenus à une obligation de résultats mais bien à une obligation de moyens. **Et si les OJ s'emparaient de cette question à bras-le-corps pour rentrer dans l'histoire ! Développer une véritable « culture » de la bientraitance capable d'inspirer le monde de demain. Une belle manière d'être des CRACS !**

Kaïs MÉDIARI ■

Quelques pistes en vue d'une action bientraitante...

Au niveau des individus

- Développer la conscience de ses actes et de leurs conséquences sur autrui. Les analyser en vue de les améliorer. Cela implique de se remettre en question, d'envisager les choses au travers les lunettes du public-cible afin de percevoir et ressentir comment ses propres actions sont vécues par les autres. Certains auront besoin d'être accompagnés par une tierce personne pour prendre distance et analyser ;
- Connaître les limites de ses capacités et de ses connaissances. Prendre en charge un public hors ses compétences, c'est prendre le risque de déployer une approche inadéquate (susceptible de produire des formes de frustration, négligence, violence, maltraitance...);
- Continuer à se former pour développer, compléter, affiner les compétences dans son domaine d'intervention.

Au niveau de l'organisation

- Personnaliser l'accueil et accompagner l'intégration de nouvelles personnes (enfants, jeunes, travailleurs, volontaires...). Le fait de se retrouver dans un nouvel environnement sans en comprendre les codes, les repères, les logiques peut provoquer du stress, de la tension, de l'incompréhension et pousser à agir de façon inadéquate ;
- Impliquer autant que possible tous les protagonistes en présence (équipe, public-cible, partenaires, volontaires, parents...) dans des démarches bientraitantes depuis leur élaboration jusqu'à leur implémentation ;
- Favoriser l'autonomie et la liberté de choix des personnes. Il s'agit d'éviter de poser des choix à la place de l'autre ou de faire prévaloir des options/préférences personnelles sur celles des autres ;
- Proposer aux membres de son équipe un plan de formation, comprenant notamment certaines formations liées à la bientraitance ;
- Ménager et/ou participer à des espaces d'échange et de partage en équipe (ou avec d'autres équipes) dans une optique d'aller-retour entre réflexion et pratiques. Ne jamais se reposer sur ses acquis, car les pratiques bientraitantes évoluent dans le temps ;
- Tester et créer des outils liés à la bientraitance ;
- Évaluer régulièrement les démarches et les pratiques bientraitantes au sein de son OJ en y associant le public-cible ainsi que les éventuels partenaires.

Sources

- ANESM. (2008). La bientraitance: définition et repères pour la mise en œuvre. Recommandations de bonnes pratiques professionnelles.
- De Vos, B. (2014, Juin-Juillet-Août). La bientraitance: tellement plus que le contraire de la maltraitance. *Badje Info* (58).
- ICC. (2010, Juillet-Août-Septembre). La relation en formation: comment vivre la bientraitance. *ZOOM 2.0* (54).
- Marchal, L. (2014, Juin-Juillet-Août). Bientraitance, histoire d'un concept fécond? *Badje Info* (58).
- Ropoport, D. (2009). La 'bien-traitance': naissance d'une notion. *Le Furet* (59).
- SFRS-CERIMES, Ministère de la Santé, ANCE (Producteurs), Ropoport, D., & Levy, J. (Réaliseurs). (1978). *Enfants en pouponnières demandent assistance* [Film].

1. Simone Veil (1927-2017), ministre de la Santé et des Affaires sociales.
2. Un film a été réalisé pour montrer les pratiques maltraitantes envers les enfants en pouponnières. Cfr. Sources.
3. L'Institut Central des Cadres (ICC) est l'ancien nom de Résonance asbl. Il a changé en 2011.

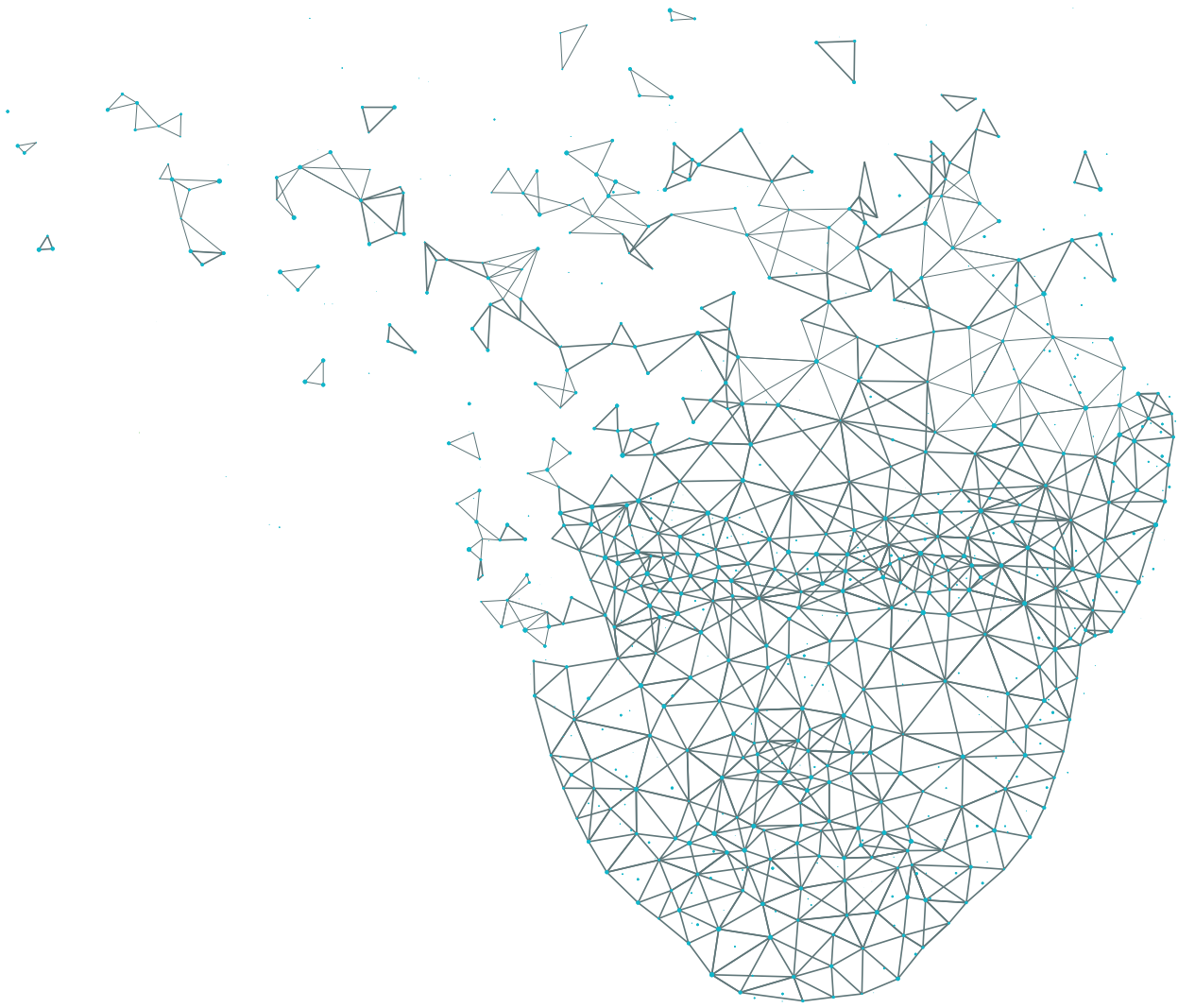
Créativité en formation : de l'ombre à la lumière!

Dans le domaine artistique, nous admirons la créativité. En peinture, en théâtre, en musique, en littérature ou encore au cinéma, nous admettons sans ciller qu'il existe des œuvres de génie et des imaginations fertiles pour les produire. À contrario, reconnaissons-le, dans des domaines plus scientifiques et rationnels, la créativité apparaît tout à coup comme futile, inappropriée voire franchement inutile. Le cartésien la dénigre souvent ou la considère avec un léger sourire condescendant. Or, le domaine de la formation s'inscrit dans une démarche scientifique pédagogique... Alors, que penser de la créativité en formation? Serait-elle cette superficialité facultative comme d'aucuns le pensent? Lumière sur un concept qui risque bien de tordre le cou aux idées reçues...

Jusqu'au début du vingtième siècle, dans une époque à dominante behavioriste, centrée sur l'analyse des comportements plutôt que sur celle du cerveau, la créativité, considérée comme un produit dérivé de l'intelligence, ne semblait pas digne d'intérêt scientifique.

Pourtant, l'histoire de l'humanité ne ment pas! Nous devons à Léonard de Vinci, Thomas Edison, Graham Bell ou Albert Einstein des inventions révolutionnaires avec lesquelles nous vivons aujourd'hui au quotidien. Certes, ces hommes étaient des scientifiques. Pour certains, des ingénieurs en prime. Mais peut-être davantage encore s'autorisaient-ils à laisser libre cours à leur imagination... On peut supposer que ces hommes-là, par une audace toute naturelle, se sont offerts plus que d'autres l'opportunité de rêver et de stimuler leur créativité intrinsèque!

Aujourd'hui, d'ailleurs, de nombreuses entreprises semblent en tirer des leçons puisqu'on y voit, de plus en plus, s'y installer des sessions de créativité pour favoriser l'émergence de nouveaux produits. L'enseignement et la formation, en Organisation de Jeunesse notamment, semblent aussi s'y intéresser



parce que la créativité apparait enfin comme un nouveau levier d'apprentissage dans une société qui demande de plus en plus de flexibilité et d'adaptation.

Alors, qu'entend-t-on quand on parle de créativité en 2019 ? Quelles sont ses plus-values mais aussi les obstacles qu'elle rencontre ? Que peut-elle nous offrir dans nos formations en OJ ? Quelles méthodes créatives privilégier dans ce domaine ?

Un mot, deux réalités connectées

Selon Isabelle Capron Puozzo (2016), dans son ouvrage intitulé *La créativité en éducation et formation*,

la créativité est définie en psychologie différentielle comme « *la capacité à réaliser une production qui soit à la fois nouvelle et adaptée au contexte dans lequel elle se manifeste* ».

Cette définition distingue en outre deux types de créativité, à savoir l'enseignement créatif et l'apprentissage créatif.

L'enseignement créatif se place du point de vue de celui qui propose des tâches créatives, attractives, pour rompre avec la routine et rendre la séance d'apprentissage divertissante et adaptée aux apprenants. En OJ, un peu comme ailleurs, c'est généralement la première forme de créativité à laquelle on pense en

formation. On s'attèle, à raison, à proposer des modules attrayants pour le participant, à briser la monotonie pour susciter l'intérêt et la motivation. Prendre du plaisir permet en effet à l'apprenant de travailler plus assidument sans avoir la sensation de consentir à l'effort et fixe les apprentissages sur du long terme.

On pense ainsi peut-être moins à **l'apprentissage créatif**, probablement plus complexe, et qui consiste à stimuler la créativité de l'apprenant. Ce type d'apprentissage pousse à l'autonomie en proposant à l'apprenant de créer une production nouvelle. Il invite à l'investissement émotionnel, cognitif et à la prise de risque. De cette manière, l'apprenant peut faire corps avec les apprentissages qui lui sont proposés. Il devient acteur de sa formation, libre d'oser, et peut prendre confiance en ses capacités.

Mais, si ces deux notions sont bien distinctes, il ne faut pourtant pas les concevoir comme indépendantes l'une de l'autre. La richesse de la pratique éducative voudra que l'on puisse mêler ces deux approches au cœur d'un même module de formation. Voilà donc tout l'art ou le défi du formateur en OJ ! Être créatif tout en suscitant la créativité de ses participants !

En effet, **puisque la créativité semble apporter une réelle plus-value à l'apprentissage, le formateur tirerait de grands bénéfices à interpénétrer adéquatement sa propre créativité à la stimulation de l'apprentissage créatif du groupe qui lui est confié.**

Car il faut considérer enfin que la créativité n'est pas un processus solitaire mais plutôt un phénomène socioculturel qui demande collaboration, groupe, interactions sociales. Et puisque les OJ défendent exactement ces valeurs de solidarité et de partage, elles sont donc le lieu idéal pour l'activer !

Créativité, oui mais...

Si l'on peut maintenant aisément comprendre que la créativité offre de belles perspectives en matière de formation, il faut néanmoins se rendre à l'évidence qu'elle se heurte encore et toujours au modèle que la société nous impose, dans l'enseignement tradi-

tionnel notamment : celui de la pensée convergente et de la condamnation de l'erreur.

À contrario, la créativité passe par l'expérimentation, l'aller-retour entre tentatives, échecs, analyse et rebondissements. Albert Einstein disait d'ailleurs lui-même : « *Une personne qui n'a jamais commis d'erreurs n'a jamais tenté d'innover* ». Les OJ l'ont bien compris et n'hésitent pas à valoriser l'essai-erreur au sein de leurs pratiques, une démarche à poursuivre et à encourager dans d'autres sphères éducatives !

De plus, il faut bien reconnaître que, généralement, on n'apprécie pas trop les idées nouvelles. Elles induisent en effet l'idée de changement. Or l'homme y est, par nature, résistant. Face à ces obstacles, non des moindres, la créativité a malheureusement encore bien du mal à percer largement en éducation ! À nous donc de faire savoir ses bénéfices pour l'apprentissage, par le biais de la formation notamment !

La créativité en formation... oui ! Et concrètement, comment ?

Nous sommes tous d'accord pour dire que la formation prend corps par le formateur qui la dispense. Sa personnalité, son approche pédagogique, sa relation aux apprenants lui confèrent un caractère à chaque fois unique et différent. Ainsi, il existe autant de formations qu'il existe de formateurs.

Et si l'on doit bien évidemment laisser chacun libre d'être qui il est quand il forme, de Brabandere et Mikolajczak (2010) proposent néanmoins de s'entendre sur **les qualités nécessaires que le formateur devrait idéalement posséder quand il s'inscrit dans une démarche d'apprentissage créatif et bienveillant.**

La première, en toute logique, consiste à être créatif soi-même, afin de pouvoir rebondir sur les suggestions des apprenants, laisser la place à l'imprévu, adapter sa méthode, donner des idées pour renouveler, si besoin, les interactions.

Et comme l'animation d'une formation est multiple, d'autres compétences, complexes et variées, entrent

La créativité apparaît enfin comme un nouveau levier d'apprentissage dans une société qui demande de plus en plus de flexibilité et d'adaptation.

aussi en jeu : être suffisamment sensible pour cerner la personnalité du groupe et être attentif à son rythme de travail, posséder l'humilité nécessaire pour laisser les idées des apprenants questionner les siennes, se faire justement provocateur pour interroger et bousculer les apprenants et les inciter à la prise de risque, pouvoir rester neutre et proposer un cadre sécurisant.

Outre ces compétences intrinsèques, les auteurs soulignent également l'importance d'attitudes qui soutiennent la collaboration active des apprenants et que l'on appelle les « **8 gestes d'étayages créatifs** ». Ils consistent, pour le formateur, à veiller tout particulièrement à :

- orienter l'attention du groupe vers la tâche créative ;
- annoncer le temps qu'il reste pour la clôturer ;
- engager chacun à la construction de nouvelles idées et à leur matérialisation ;
- vérifier que les apprenants comprennent ce qui est attendu ;
- observer comment ils collaborent et créent sans les interrompre ;
- indiquer au groupe qu'il doit se mettre d'accord par la co-construction ;
- confirmer que le travail va dans le sens de ce qui est attendu ;
- apporter certaines connaissances au moment adéquat.

La créativité est donc, en soi, la combinaison subtile d'une forme d'art et de méthodes, de postures pédagogiques et de qualités personnelles qui dépassent largement l'étiquette un peu péjorative « du grain de folie » qu'on pourrait lui coller à priori.

Des méthodes et des pistes à exploiter... en formation !

La créativité dans la contrainte

Isabelle Capron Puozzo soutient que « **l'imagination demeure essentielle comme fonction psychique pour développer la créativité et plus largement la capacité à apprendre** » (Capron Puozzo, 2016). Partir de ce postulat, c'est considérer donc qu'il serait utile, pour susciter les apprentissages en formation, de laisser libre cours à l'imagination des participants, d'autant qu'elle serait « *une activité collective qui s'intériorise progressivement afin de devenir un outil de pensée intra-individuel* » (Capron Puozzo, 2016).

Et pour proposer une piste concrète de son exploitation, l'auteure, tout comme de Brabandere et Mikolajczak, suggère de passer, assez paradoxalement, par la contrainte comme stimulant de l'imagination du groupe. Ils en veulent pour preuve que les poètes l'ont depuis toujours très bien compris, en s'imposant, par exemple, des règles de versification stricte pour créer des chefs d'œuvre en alexandrins. La discipline et la rigueur seraient donc de superbes terreaux pour la fertilisation de l'imagination. Travailler la métaphore avec un groupe, imposer une production dans un temps restreint, utiliser l'objet plutôt que les mots, sont, par exemple, quelques pistes de contraintes qui permettent d'obtenir des résultats créatifs très surprenants en formation.

L'imagination se libère donc sous la règle, le cadenas. Ainsi suscitée, elle provoque la divergence des idées plutôt que leur convergence et, en formation, permet donc de les démultiplier. De cette manière, plus on ouvre le champ d'exploration, plus la solution ou la réponse aura la chance d'être riche elle aussi, quand le moment de converger sera venu.

Le brainstorming et plus encore !

La méthode la plus connue et la plus répandue sans doute pour convoquer l'imagination, la divergence et la créativité est le brainstorming. Il a pour but de faire émerger les idées nouvelles et originales. Le brains-

forming lève les tabous, les inhibitions, les censures et laisse donc l'imagination fonctionner en roue libre. Reste à noter que pour qu'il fonctionne bien avec un groupe, ses règles doivent être clairement énoncées au préalable : ne pas retenir ses idées, ne pas juger celles des autres, les démultiplier en rebondissant sur les propositions qui viennent d'être émises et rechercher leur quantité plutôt que leur qualité.

Et quand le brainstorming atteint ses limites, quand le formateur ne le juge finalement plus si novateur ou créatif (et il aurait sans doute bien raison...), il peut recourir à de nombreuses autres méthodes pour soutenir sa démarche pédagogique créative.

De Brabandere et Mikolajczak (2010) proposent six types de méthodes ainsi que de nombreuses techniques concrètes pour exercer la créativité en entreprise. Matrice de découvertes, carte mentale, portrait chinois, écriture en cascade, « Avec des si », concassage n'en sont d'ailleurs que quelques exemples choisis. Et, avec un peu d'imagination, il est facile de se rendre compte qu'ils sont tous transposables au domaine de la formation. Ainsi, le formateur y trouvera certainement son bonheur s'il désire varier ou renouveler ses méthodologies et proposer à ses apprenants de développer leur propre potentiel créatif !

Et demain ?

Parler de créativité n'est donc pas parler creux. Peu considérée il y a cinquante ans, le concept intéresse aujourd'hui la psychologie, la sociologie, la pédagogie et les neurosciences entre autres. Et celui qui l'étudie un peu, tout à coup, prend conscience de sa complexité, de la rigueur intellectuelle qu'il impose mais aussi de ses multiples enjeux dans l'apprentissage.

Et si l'intérêt qu'on lui accorde est encore relativement neuf, il reste à parier pour que l'avenir lui réserve une place de choix en pédagogie dans les prochaines décennies et peut-être même, de manière plus large, dans la vie !

D'ailleurs, on parle déjà de « **créativance** », c'est-à-dire « un ensemble durable de dispositions favorables à l'acte de créativité dans toutes les situations formelles ou informelles, de façon expérientielle ou didactique, autodirigée ou non, intentionnelle ou fortuite ». **En somme, le développement de la compétence et de l'envie d'être créatif tout au long de la vie...** Un peu à l'instar de Léonard de Vinci, Thomas Edison, Graham Bell ou Albert Einstein quand il disait : « *La logique vous mènera de A à Z. L'imagination vous mènera partout !* ».

Catherine MAYON ■

Sources

- De Brabandere, L. (2004). Le Sens des idées : pourquoi la créativité ? . Paris : Dunod.
- De Brabandere, L., Mikolajczak, A. (2010) Le Plaisir des idées : la pratique de la créativité en entreprise. Paris : Dunod.
- Capron Puozzo, I. (2016). La créativité en éducation et formation. Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur s.a.

THÉMA Regarde ta jeunesse dans les yeux*



Qui sont les jeunes d'aujourd'hui ? Au travers de ce dossier, nous souhaitons marquer un temps d'arrêt sur les modifications sociétales et la manière dont elles influent sur les jeunes actuels, et sur les moins jeunes qui vivent (subissent ?) ces changements.

La compréhension des modifications sociétales, et plus particulièrement de leur impact sur la jeune génération, est un enjeu pour nous. Nous, les engagés du secteur jeunesse. Nous, les enseignants. Nous, les accueillants. Nous, les animateurs. Nous, les parents. Nous, les politiciens, les responsables... Nous, les adultes. Parce qu'elle nous donne les clés pour comprendre la jeunesse, celle d'aujourd'hui ! Car au-delà de nos missions spécifiques, nous avons comme devoir d'accompagner et de donner les clés aux jeunes pour qu'ils deviennent des adultes Responsables, Critiques, Actifs, Citoyens, Solidaires et plus encore... Heureux, Epanouis et Sereins.

* Titre en référence à la chanson *Le monde de demain* de NTM.

De Beethoven à NTM

« L'élégance, la pureté et la mesure, qui étaient les principes de notre art, se sont peu à peu rendues au nouveau style, frivole et affecté, que cette époque au talent superficiel a adopté. Des cerveaux, qui, par éducation et par habitude, ne savent penser à rien d'autre qu'aux vêtements, à la mode, aux potins [...], à la lecture des romans et à la dissipation morale, peinent à ressentir les plaisirs, plus élaborés et moins fébriles, de la science et de l'art ? Beethoven écrit pour ces cerveaux-là et semble y rencontrer un certain succès, si j'en crois les éloges que, de toute part, j'entends fleurir à propos de sa dernière œuvre. » (cité dans Baricco, 2014, pp.22-23)

Cette critique est parue dans « The quartely musical magazine and review » (cité dans Baricco, 2014) lors de la sortie de la Neuvième Symphonie de Beethoven. C'est fou non ? Qui oserait aujourd'hui s'en prendre à la 9^e symphonie ? Elle, la référence musicale. Elle, l'hymne de l'Union Européenne et qui est, à ce qu'il paraît, l'œuvre qui a permis à Philips de déterminer la dimension d'un CD.

Mais qui pourrait encore dire que Beethoven parle aux cerveaux qui regardent Cristina Cordula ou s'endorment en lisant Closer ? En se permettant un raccourci intellectuel, et en se souvenant des critiques acerbes en Quatre-vingt-quinze, nous pouvons dire que le « Suprême Nique Ta Mère (NTM) » est sans doute le Ludwig Van Beethoven contemporain !

Le point commun entre Beethoven et NTM ? Le moment de sortie de leurs œuvres ; à des moments de mutation ;

de mutation sociétale. La 9^e symphonie est née au seuil d'un changement sociétal que l'on nomme le « romantisme », mouvement bien plus qu'artistique puisque « l'expression des sentiments au détriment de la raison » a gagné la culture et la société dans sa globalité. Une société nouvelle à laquelle Beethoven a pu parler... Et NTM alors, parlerait-il encore aux jeunes d'aujourd'hui ?

Mais qui sont ces mutants ?

Notre but n'est pas ici d'expliquer tous les changements sociaux récemment survenus. L'intérêt est plutôt de les mettre en évidence, à travers certaines notions, et d'en appréhender les impacts sur la jeunesse pour mieux la comprendre.

À cette fin, nous avons délibérément choisi de nous focaliser sur le point de vue d'un auteur en particulier : Jean-Paul Gaillard. Nous l'avons choisi comme

référence pour écrire cet article car nous trouvons son approche systémique et empirique éclairante, sans nuance. Donnant un regard pour appréhender ; comprendre. Libre à chacun d'être en accord ou non. De se recréer une réalité. D'éclairer ses actes à la lumière d'un point de vue tranché. Nous vous souhaitons dès lors une bonne découverte et espérons que vous serez désireux d'en savoir, et surtout d'en partager, plus.

Quelques préalables nécessaires...

Avant de commencer la lecture, il nous semble important de préciser quelques éléments clés :

- **L'analyse systémique de la situation.** La systémique est un outil d'analyse qui prend en compte l'objet dans son environnement le plus complet et analyse toutes les interactions que cet objet a avec cet environnement. Le phénomène analysé est à percevoir comme un ensemble et non comme des éléments séparés les uns des autres. Ce mode d'analyse est assez éloigné du modèle cartésien dans lequel nous évoluons. Ici, tout est inter mêlé. Chacun des points abordés dans notre article sera donc plus à percevoir comme « une porte d'entrée vers » que comme un « point à traiter en tant que tel ».
- **Les cohabitants.** Par souci de lecture, nous avons décidé de reprendre les termes utilisés par Gaillard pour distinguer les « mondes » qui cohabitent dans la société occidentale. Il en distingue 3 et les nomme de la manière suivante :
 - **Les mutants ou les incasables :** personnes âgées de 0 à 25-30 ans. Elles incarnent une nouvelle normalité, différente de celle de leurs aînés. Cette nouvelle normalité témoigne de comportements et fait référence à des univers qui nous sont parfois complètement étrangers. Généralement, ces comportements incompris sont vus comme « la crise d'adolescence », et tout ira mieux une fois adulte. Vous qui ne comprenez pas toujours l'importance accordée au « like » ou au selfie, vous pouvez dès à présent rougir.
 - **Les barbares ou les prémutants :** personnes âgées entre 30 et 45 ans. C'est une tranche d'âge un peu hybride car ils ont pris et intégré les nouveautés liées aux mutations sociétales pour eux mais ont du mal à les voir et les reconnaître chez les autres. Cela engendre, parfois, des comportements étranges et empreints de « faites ce que je dis, pas ce que je fais ». Les enseignants usant de leur téléphone en classe peuvent, dès à présent, rougir.
 - **Les non-mutants :** personnes âgées de plus de 45 ans. Elles sont, quant à elles, bien ancrées dans les valeurs du XX^e siècle.

Des valeurs qui se vivent différemment d'un monde à l'autre

Attardons-nous un instant sur le système de valeurs dans lequel nous évoluons et qui régit, codifie nos comportements. **Une des choses les plus importantes à considérer est que les valeurs ne changent pas. Elles restent les mêmes mais les relations que les nouvelles générations – les mutants – entretiennent avec ces valeurs ne sont plus les mêmes.** Et ces relations nouvelles doivent nous donner à réfléchir sur notre manière d'interagir avec ces derniers. Mais quelles sont-elles ?

La culpabilité

La manière de vivre la culpabilité est très différente d'une génération à l'autre. Là où nous avons l'habitude d'être « coupable par défaut », ce que l'on nomme la culpabilité fondamentale, nous sommes passés dans un monde où nous décidons si nous sommes coupables ou pas, ce que l'on appelle la culpabilité conjoncturelle. Dans les faits, nous sommes passés du monde de la morale au monde de l'éthique. Du

monde du « tu feras ou ne feras point » au monde du « je ferai ou ne ferai point ».

Au vu de ce changement de paradigme, nous éprouvons des difficultés à armer nos jeunes dans leur manière d'agir. En effet, la culpabilité fondamentale nous a appris à parler par injonction et donc à « agir sans penser » alors que la culpabilité conjoncturelle nous demande d'inculquer des compétences bien différentes, qui aident à se penser dans l'action. Il est donc indispensable de penser l'acte avec les jeunes plutôt que de leur donner des injonctions.

La réflexivité dans le temps

Nous donnons du sens au présent et à nos actions au regard du passé (les leçons tirées) et dans l'anticipation du futur (les conséquences possibles). C'est de cette manière que nous portons ainsi un regard « méta » sur notre action présente. Or, cette « habitude » de tenir compte du passé pour dessiner notre futur nous handicape particulièrement lorsqu'il s'agit

de se connecter pleinement au présent. À l'inverse, la jeune génération montre une très belle capacité à dire ce qu'elle pense comme elle le pense. Et sa capacité à exprimer ses émotions ou à exprimer ce qu'elle vit sur le moment (le romantisme a bien cheminé depuis le XIX^e siècle) lui confère des qualités supérieures à celles de ses aînés pour vivre le moment présent.

Les besoins et les désirs

Une autre particularité que nous pouvons observer est le glissement de la notion de désir vers la notion de besoin. Contrairement à ce que nous pouvons penser, c'est la notion de désir qui tend à disparaître... L'objet de désir devient plus rapidement un besoin. Le fait que les deux notions tendent à ne faire qu'une confère alors à la convoitise une satisfaction bien plus importante et durable qu'auparavant.

L'autorité

Dans le langage courant, le terme autorité signifie aussi bien la « capacité à se faire obéir » que « les organes de décision » ou encore « le fait d'être une référence dans un domaine ». En réalité, ce que nous nommons et reconnaissons communément « autorité » est une forme particulière de celle-ci : l'autorité paternaliste. Et nous sommes tellement habitués depuis le V^e siècle. ACN à vivre ce type d'autorité, qu'aucun ne s'est questionné sur son efficacité ou encore sur sa transmission.


Mais aujourd'hui, nous sommes face au constat que ce mode de fonctionnement n'est plus efficace avec les jeunes générations. Nous constatons même que l'exercer entraîne souvent une escalade de « violence ». Cela fait référence à une modification so-

ciale essentielle : les mutants éprouvent en effet des difficultés à se soumettre à une autorité verticale/paternaliste et ont un nouveau rapport à l'autorité appelé « autorité sur soi – égalité par principe ». Nous le verrons plus loin, il existe heureusement d'autres formes d'autorité à mettre en place, qui permettent de délimiter le cadre et correspondent davantage aux jeunes d'aujourd'hui.

La hiérarchie

La hiérarchie étant directement liée au mode d'autorité paternaliste et à la notion de culpabilité fondamentale, elle s'est organisée sur un mode vertical, et ce avec très peu de remise en question de notre part.





Pourtant, si nous observons les plus jeunes d'entre nous, nous remarquons qu'ils parlent à quiconque de manière égalitaire et avec le même naturel. La modification du rapport à l'autorité et à la culpabilité a en effet entraîné un rejet de la hiérarchie verticale par la jeune génération. De nouveau, cela devrait probablement induire une modification de nos comportements, de nos propos et une remise en question de nos modes de transmission.

D'aucuns prétendent que si l'on ne respecte plus la hiérarchie, tout le reste peut partir en vrille. Mais la question n'est pourtant pas là, puisque les changements sociaux ont déjà fait leur œuvre et que la hiérarchie verticale a déjà perdu sa crédibilité. La

question est ailleurs, et plus globale : N'est-il pas important de considérer ces changements et de nous adapter aux modifications que nous avons nous-mêmes amenées au fil du temps ?

« Ça va Manu ? »

Pour illustrer notre propos, nous voulions revenir sur un événement marquant de 2018 et illustratif des modifications de rapports aux valeurs auxquelles nous faisons face : l'épisode du « Ça va Manu ». Nous vous invitons d'ailleurs à aller voir/lire les débats télé et autres articles qui y sont liés... Nous pouvons clairement voir transparaître l'opposition « Mutants » < Non-mutants ».

Pour ceux qui n'auraient pas ou plus l'épisode en tête, voici quelques bribes de la conversation entre un jeune et le président français durant une visite officielle du président de la République en fonction :
– « Ça va Manu ?
– D'abord, tu m'appelles président. Et ensuite, si tu veux faire la révolution, tu fais les choses dans l'ordre. D'abord tu fais des études et tu obtiens un diplôme et ensuite tu feras la révolution ».

Cet échange a eu lieu le 18 juin 2018 et illustre à merveille les changements qui bouleversent la société et animent les débats relatifs à la hiérarchie et aux questions d'autorité actuellement. Il met en lumière toute la difficulté que nous pouvons rencontrer dans notre relation aux jeunes d'aujourd'hui.

Ces changements radicaux de paradigme, de rapport aux valeurs, de relation à l'autorité et à la hiérarchie relèvent d'enjeux de société. Il semble nécessaire pour notre secteur d'agir et d'adapter ses modes de communication, de décision et de relation pour rester au plus proche de notre public.

Mieux comprendre pour mieux agir !

En marge de la famille et de l'école, les Organisations de Jeunesse ont un rôle prépondérant, pour ne pas dire essentiel, à jouer auprès des jeunes qui sont sous leur responsabilité. Même si, contrairement aux deux autres piliers fondamentaux, nous avons parfois la sensation d'avoir moins d'importance aux yeux de nos élus et des parents. Cependant, nous savons que nos actions sont hautement symboliques et constructrices, et combien elles peuvent être centrales dans la vie des jeunes. C'est pour cela qu'il est essentiel de comprendre leur mode de fonctionnement. **Car comprendre, c'est déjà agir... !** Tentons donc à présent d'expliquer/comprendre davantage les changements sociaux explicités précédemment.

À cette fin, et comme il est difficile et non souhaitable de créer un « modèle », nous expliciterons plutôt une « **personnalité psychosociétale** » (description pour les membres d'une même société des espaces où ils montrent une même façon de percevoir les choses et de se comporter dans certaines situations typiques)

qui nous permettra de comprendre au mieux les jeunes qui vivent à nos côtés.

Trois grandes modifications psychosociétales

Afin d'expliquer les grandes modifications sociétales (nous en avons choisi certaines arbitrairement), il est important ici de travailler par thématique et d'en expliquer ce que les mondes qui cohabitent aujourd'hui ont connu/connassent.

L'identité

Parler de l'identité semble incontournable car il est LE concept-clé concernant les êtres biologiques. Car toutes les espèces vivantes la construisent tout au long de leur existence. Et puisque nous sommes vivants...

Les recherches montrent que notre construction identitaire a des points communs avec celle des fourmis. À l'instar de nos petites cousines piquantes, nous avons construit nos identités sociales au travers de

contacts physiques, comportementaux et verbaux, que l'on appelle « système d'appartenance ». Selon ce mode de fonctionnement et de construction de l'identité, l'être humain se construit en référence à un groupe d'appartenance dont il partage les « rituels » et n'a de cesse de porter les « insignes » (tenue vestimentaire, activités culturelles, vocabulaire, type de métier...), lui permettant de montrer qu'il en fait bel et bien partie.

Le principe de ce mode de construction identitaire est donc simple : *nous te prêtons les insignes à condition que tu pratiques suffisamment les rituels d'appartenance qui sont les nôtres*. Sans quoi, il est plus difficile de se faire reconnaître par ses pairs. Mais tout cela n'est pas sans difficulté. En effet, si le groupe estime que nous ne répondons pas correctement à ses règles, cela peut se solder par la rétorsion, voire par l'exclusion de celui-ci. Ainsi, la validité de nos identités nous vient des autres, en pratiquant suffisamment les rituels ou en arborant suffisamment les signes souhaités.

La construction identitaire du monde vieillissant s'est faite selon ce mode dit appartenancier, en tenant compte de ses groupes d'appartenance principaux : la famille, le travail, la militance et les loisirs. Car il va de soi que nous appartenons simultanément à différents « groupes » et que nous en sommes la synthèse, d'où toute la complexité de la construction identitaire de l'Homme. C'est d'ailleurs cela qui participe à la création de notre intelligence individuelle.

Mais, bien évidemment, vu que nous appartenons à différents groupes simultanément, nous avons dû nous créer des espaces de liberté qui nous sont propres et qui nous ont permis de développer notre intelligence propre. Finalement, la difficulté de notre construction identitaire réside en cela. C'est dans un ballet incessant entre nos groupes d'appartenance et nos espaces dits de liberté que nous construisons notre intelligence personnelle, nos espaces intimes et notre rapport aux objets considérés, bien souvent, comme des marqueurs d'appartenance.

Ce type de construction identitaire a eu un impact flagrant sur notre mode de fonctionnement et s'est construit, en corolaire, avec la multiplicité des institutions. C'est la création de l'« Institution » qui, par définition, va structurer ce mode appartenancier, le codifier et parfois même, le sanctionner. Jusqu'à l'immatériel, Messieurs, Dames !

Pendant, les années faisant, l'Occident a perdu ses rites appartenanciers comme le mariage, les rituels de politesse, le service militaire... Et, au-delà des apparences, c'est surtout une dissolution des liens sociaux que nous observons et, tout doucement, une non-reconnaissance de nos groupes d'appartenance. Les piliers dits traditionnels ne sont plus. L'Homme nouveau est. Mais qui est-il ?

Le paradigme initial a donc changé. Le « tu es car tu appartiens par reconnaissance des autres » est devenu « tu peux te forger ton identité et seul ton développement personnel est important ». Pour nos mutants, l'individu est ainsi défini comme prioritaire. C'est ce que nous nommons de manière souvent bien négative : l'individualisme. Mais cela signifie surtout que l'individu est défini comme prioritaire dans son rapport au collectif. Ce qui lui donne un plus grand espace de liberté mais aussi un rapport bien différent avec le monde qui l'entoure. Ainsi, on observe une dissolution ou un désintérêt pour les institutions, quelles qu'elles soient, et pour leur mode de fonctionnement codifié et hiérarchisé, pour tendre au fur et à mesure vers une simplification ou une décomplexification de ces dernières. La multiplication d'initiatives indépendantes qui voient le jour actuellement en est sans doute un exemple très concret.

Le rapport à soi est également différent. Comme dit, dans le monde vieillissant, la construction identitaire propre se faisait dans des espaces de liberté que nous avions aménagés, en créant des salles de jeux permettant la créativité des enfants sans le regard des

adultes ou des chambres permettant la rêverie par exemple... **À présent, nous pouvons voir apparaître un phénomène nouveau : la création de l'identité au regard de tous.** Non plus dans l'intime mais dans ce que l'on nommera l'extime. Les réseaux sociaux jouent d'ailleurs un grand rôle dans ce phénomène. L'individu cherche à présent l'aval de la communauté qui l'entoure et non plus celui de ses proches. L'effet « like » va désormais permettre de jauger sa popularité ou de donner la marche à suivre. Et à cette fin, la génération mutante a un besoin renforcé de se rendre visible et, de préférence, de manière permanente.

Le rapport aux objets va aussi tendre à se modifier.

Il n'est pas rare de se poser la question du mode de consommation des jeunes que nous avons en face de nous. Sur leur GSM... Pourtant, leur rapport à l'objet est beaucoup plus simple que l'était le nôtre. Nos objets étaient en effet des marqueurs d'appartenance (Jean Baudrillard vous en apprendra beaucoup sur les breaks et autres nécessités du SUV dans son ouvrage *Le système des objets*). Le sweat *Santa Cruz* était un incontournable si nous faisons du skate et tenir une *Stratocaster* un rêve pour le rockeur que nous ne deviendrons jamais (ce n'est rien, on a quand même reçu les regards charmés autour du feu durant les veillées...). Ce n'est plus le cas. L'invariable reste que l'objet est toujours un impératif, mais **la fonction de l'objet et le rapport que nous entretenons avec lui a changé. À présent, il n'assure plus « l'appartenance à » mais « l'existence de » du porteur.** Cela signifie que ce dernier n'utilise pas de l'objet pour montrer ou appartenir mais bel et bien car il lui semble être nécessaire. L'obtenir lui permet de se sentir être de ce monde. Ni plus, ni moins. Ainsi, là où le monde vieillissant scindait le besoin du désir, les jeunes générations ne les distinguent plus (on a besoin de l'objet pour être) et jouissent de manière directe des objets.

Nous pouvons donc dire que pour exister, les mutants vont :

- s'exposer conformes à l'uniformisation mondiale-généralisée.

- montrer leur identité individuelle autonome en passant d'un uniforme à l'autre et en s'assurant une visibilité auprès du plus grand nombre.
- montrer leur « extime » en vivant leurs émotions de manière visible.
- témoigner en permanence de la jouissance qu'ils savent se donner face à ce qu'ils vivent.

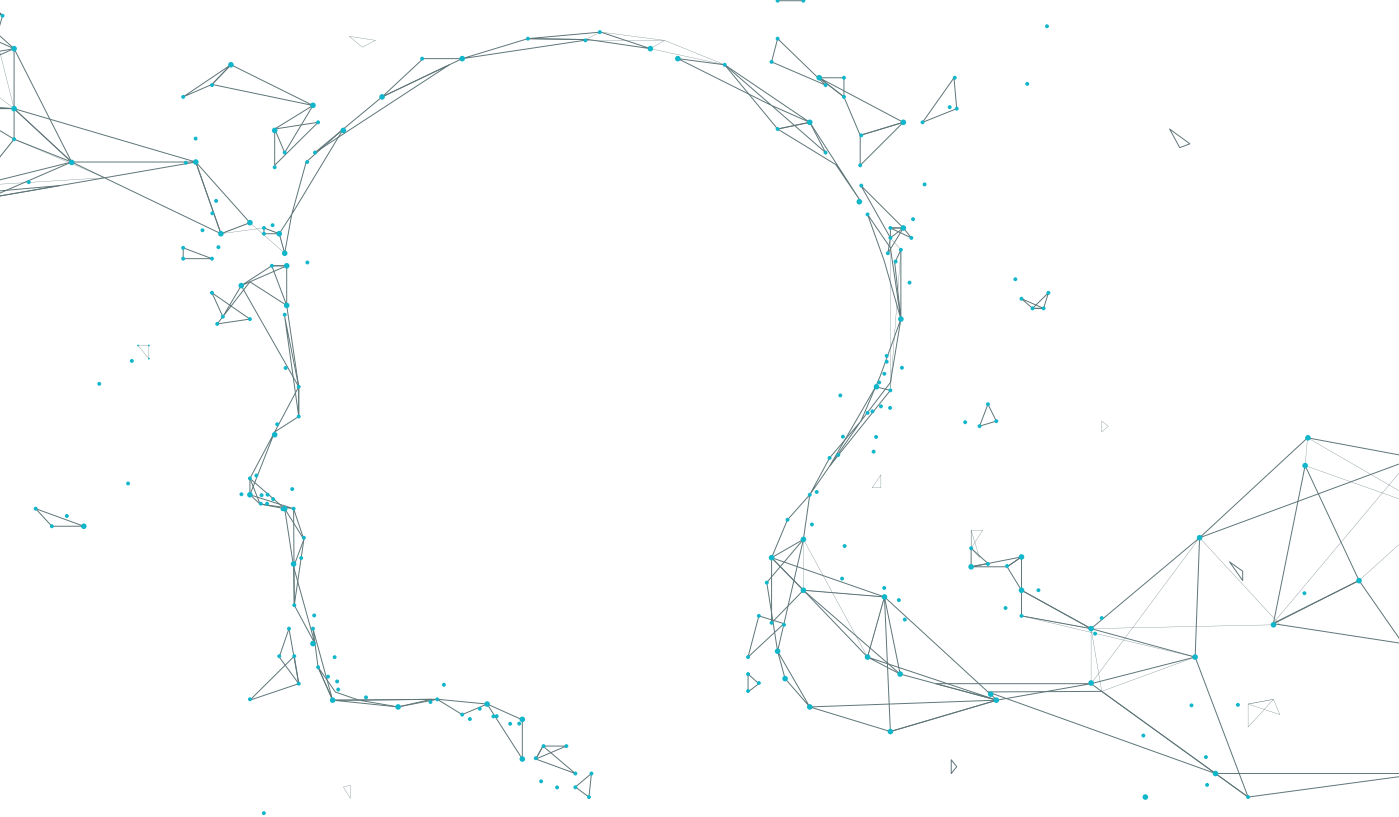
Cette observation permet de mettre en avant une certaine distension entre le monde vieillissant et la génération du monde nouveau :

Comme il nous est difficile d'accepter un autre système et d'autres valeurs que ceux auxquels nous sommes habitués, nous attendons de la part des mutants une attitude appartenancielle, montrant des comportements d'adhésion à des rituels familiaux ou institutionnels. Or ces comportements risquent fort de ne jamais arriver, ce qui crée de l'incompréhension... Nous nous trouvons en effet face à des individus plus libres et appartenant à un monde mondialisé qui peut se construire et se modifier rapidement. Ils ont donc une posture de responsabilité individuelle plus consistante que la nôtre. Leur offrir un mode de fonctionnement appartenanciel les renvoie vers de la perplexité, que nous essayons de contrecarrer en leur donnant davantage de repères appartenanciels, engendrant une incompréhension plus grande encore.

Or si nous souhaitons vivre en accord avec le monde nouveau émergent, il est sans doute temps d'accepter de changer nos postulats de départ, sans quoi les conséquences risquent d'être sans appel. **Alors, oui nous vivons avec des personnes avec un rapport au monde qui est différent mais avec des forces et des ressources sur lesquels nous devons compter et nous reposer pour construire ensemble NOTRE identité.**

L'autorité

Ah ! La question de l'autorité... Elle reste sans conteste celle qui peut poser le plus de problème aux yeux des adultes qui encadrent. Restez une semaine dans une salle des profs et vous comprendrez rapidement d'où vient le mal du siècle... Là encore, crier à la vermine, à



l'immatunité ou remettre la faute sur autrui n'y change rien. « Comprendre et agir » reste, à notre sens, une solution bien plus constructive et pacifique.

Nous ne reviendrons pas trop longuement sur le mode d'autorité du monde vieillissant (paternaliste), puisque nous en avons déjà parlé précédemment. Mais, afin de mieux comprendre, il est tout de même important de remonter l'histoire. Loin dans l'histoire... Puisque le berceau de notre mode de fonctionnement autoritaire remonte à la Grèce Antique. Berceau de notre belle culture occidentale qui rejetait les femmes dans les gynécées pendant que les hommes faisaient vivre la cité. Les règles qui régissaient alors cette époque ont été reprises sous forme de code par Napoléon (code qui est toujours notre référence actuellement). Au fondement, le « pater familias » avait autorité absolue sur sa famille. Fort heureusement, les choses ont changé mais... rien n'a pourtant été retiré (il ne faudrait pas trop exagérer non plus)! L'autorité de mode paternel est une autorité « qui

vient de l'extérieur » puisqu'elle a été déléguée et acceptée par la société. Étant donné que la jeune génération vit un recentrage sur elle-même, il en découle que ce mode de fonctionnement n'est pas dans son champ de compréhension. **Aujourd'hui, nous nous dirigeons vers une autorité qui est appelée l'autorité sur soi, qui engendre une difficulté à se soumettre par obligation ou encore une difficulté à obéir à une voix extérieure.**

Ce glissement de l'autorité « de l'extérieur » vers « l'intérieur » a un **impact** fort important sur notre civilisation. **D'une part, sur les jeunes eux-mêmes, car il accroît la responsabilité personnelle et sa reconnaissance.** Or, d'après les spécialistes cités par Gaillard, les mutants étant encore mal préparés à ça, se retrouvent souvent cantonnés à une forme de solitude et donc à des difficultés liées à la confiance en soi. Ce constat négatif a l'intérêt d'éveiller en nous la volonté de trouver des pistes d'actions utiles pour mieux former nos jeunes face à cette réalité...

D'autre part, sur la relation que l'on peut entretenir avec les jeunes. Soit nous avons tendance à offrir plus de la même chose (plus d'autorité paternelle) mais qui reste une incompréhension et peut virer à une relation violente, soit nous avons tendance à nous mettre dans une position de soumission (par habitude ou par réflexe) mais qui ne répond pas réellement aux attentes/besoins des jeunes (même s'ils en profitent le moment opportun...) Il nous semble évident qu'une piste à envisager serait une relation égalitaire offrant respect et écoute mutuelle et permettant dès lors la prise de décision commune.

Le changement de paradigme de l'autorité a également une influence sur la relation à la hiérarchie.

Nous étions habitués à un ordre hiérarchique vertical (retranscrit d'ailleurs dans tous les domaines) qui confondait autorité et pouvoir vu que l'utilisation de l'un était directement liée à l'autre. Actuellement, **la hiérarchie se veut plus horizontale** (Google et autres entreprises nous montrent ce type de changement) et donc plus égalitaire. Là où nous nous estimions, par principe, égaux devant la loi, nous devenons, par principe, des égaux relationnels. Le respect devant l'autorité n'est plus... À nous donc de travailler pour redéfinir la notion de respect.

Nous voilà face à des changements liés à l'autorité qui nous questionnent davantage sur nous et nos actions que sur les jeunes générations elles-mêmes, et c'est là tout l'intérêt. Il serait, à notre sens, intéressant de ne pas vouloir repenser comme c'est le cas actuellement nos identités ou nos images mais bien plus notre mode de fonctionnement et de redéfinir nos champs d'action plus en corolaire à notre public afin de lui permettre de se construire en toute confiance.

La culpabilité

Suite à nos lectures, nous avons également décidé d'aborder la question de la culpabilité car, à notre grande surprise, elle fait écho à la relation pédagogique. Soyez rassurés, on vous explique...

Notre système pédagogique et de transmission était surtout basé sur la croyance que l'apprenant se

sentait coupable par défaut (en lien avec le mode de construction identitaire appartenancier et la relation à l'autorité paternaliste). De cette croyance est né le système de cotation mais aussi l'apprentissage par la traque de l'erreur. De plus, pour asseoir son autorité ou sa position hiérarchique, le maître se posait en détenteur du savoir et en personne à suivre. Il va de soi que ce modèle pédagogique est révolu et nous l'avons bien compris dans les Organisations de Jeunesse. Nos actions sont novatrices, voire efficaces, et nous devons donc persévérer dans le sens de l'accompagnement et de la réflexivité que nous mettons en place depuis longtemps dans nos OJ.

Mais qu'est-ce que la réflexivité ? Elle est perçue comme la capacité de l'humain, sur ses actes et ses pensées, à se penser double. L'un pouvant observer et juger l'autre. La culpabilité étant désormais davantage conjoncturelle, liée au moment et aux émotions, travailler cette qualité est donc une piste que nous devons développer pour en faire notre cheval de bataille car elle permet à nos jeunes de construire leurs savoirs mais aussi de travailler leurs responsabilités individuelles en mobilisant des outils leur permettant de construire leur identité propre et de développer leur confiance en soi bien utile pour leur développement.

En outre, si la culpabilité conjoncturelle est avant tout un rapport émotionnel à soi-même, cela engendre une plus grande capacité chez les jeunes à exprimer verbalement et corporellement leurs émotions et donc à moins les réprouver. Ce qui signifie aussi que nous devons tenir compte de cette expression vive, et apprendre, de notre côté, à distinguer et gérer les émotions pour leur donner une réponse adéquate¹.

1. Pour aller plus loin, cfr *Ancrage Intelligence émotionnelle* (à paraître).

Pistes d'action : AVEC les jeunes

Maintenant que les constats sont posés, il est temps pour nous d'envisager un nouveau mode de transmission des savoirs et de construction de nos actions. Comme suggéré précédemment, nous pouvons agir sur deux points importants et sur lesquels nous avons prise : la construction de l'identité et le rapport à l'autorité. **Notre secteur se doit de penser un nouveau mode d'éducation au sens étymologique du mot « ex ducere : faire sortir de soi, développer, épanouir » afin d'outrepasser nos missions et d'agir pour nos réels destinataires.**

Une question de vocabulaire...

Le premier levier d'action concerne « la construction de l'identité », facteur ô combien primordial dans notre réflexion... Afin d'agir le plus intelligemment possible dans nos projets avec les jeunes, il est important de garder à l'esprit les définitions suivantes, et de ne pas les confondre car celles-ci ont eu tendance, par raccourci de langage, à s'inter-mêler voire à s'amalgamer.

Ainsi, il nous arrive de parler d'« indépendance » ou d'« autonomie » de manière indistincte ou à l'inverse de les opposer alors qu'elles ne le sont pas. L'autonomie est souvent davantage liée à un état sous le regard du droit (droit pour l'individu de déterminer librement des règles auxquelles il se soumet) alors que l'indépendance est plus souvent liée à un état sous le regard économique (capacité de ne pas dépendre de quelqu'un ou de quelque chose).

Pour une conception correcte de nos actions, il est important de maîtriser certaines notions et d'opposer des termes qui se trouvent sur un même plan/regard afin de les situer sur un axe de tension pertinent (en termes d'évaluation et d'accompagnement) et de faciliter leur compréhension par tous.

Ainsi, nous pouvons opposer l'**autonomie** et l'**hétéronomie** : la première étant la capacité intrinsèque d'un individu à agir, la seconde étant la volonté externe qui va le pousser à agir. À titre d'exemple, soit l'enfant apprend à lire car il y est forcé à 6 ans, soit l'enfant



l'apprend car il en a besoin (Sutherland Neil, 1985). Ces deux concepts opposés sur un même plan nous permettent dès lors d'observer l'individu et sa posture dans son rapport à un système sociétal proposé.

Si l'on se positionne sur cet axe de tension, comme nous l'avons vu précédemment, le monde finissant/vieillissant favorisait davantage une construction identitaire hétéronome par principe. À savoir que la capacité à agir de l'individu lui venait de l'extérieur. Tandis que les jeunes mutants auront davantage tendance à la construction identitaire autonome par principe. « *Ils sont convoqués à puiser par eux-mêmes le principe de leur action.* » (Gaillard, 2009, p. 90.)

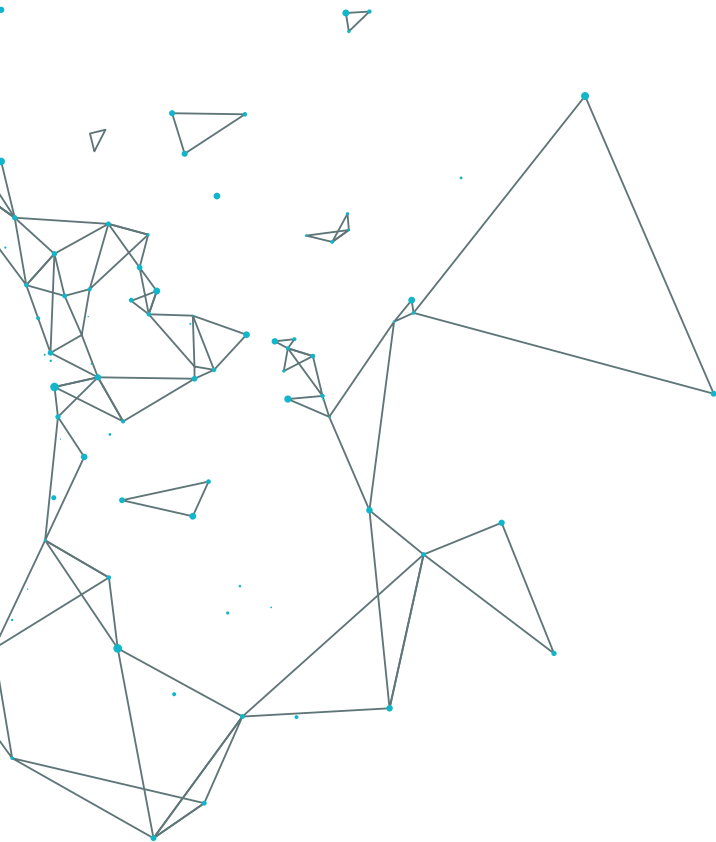
Nous pouvons également, plus communément, opposer **dépendance** et **indépendance**, dépendre étant « *le fait de ne pas pouvoir se réaliser sans l'intervention d'une personne ou d'une chose* » (Gaillard, 2009, p. 90). Cette opposition permet donc d'évaluer une personne sur sa capacité à assumer concrètement son identité et son rapport à l'autre.

Si l'on creuse encore un peu plus loin, nous pouvons nous retrouver face à un autre terme mal perçu : l'individualisation. Et ce terme est souvent confondu avec l'**individuation**. Pour simplifier, l'individuation désigne le mouvement de production de soi au sein de sa famille d'origine tout en se construisant comme sujet de son désir. L'**individualisation** désigne, par contre, le mouvement de production de soi en dehors de toute appartenance.

De ces définitions, retenons qu'agir en usant des notions correctes, nous permettant de mieux situer et comprendre les mutants, nous encouragerait à penser davantage nos actions avec eux plutôt que pour eux, une manière de faire qui semble davantage convenir à leur monde.

Vers une nouvelle autorité...

Le second levier d'action concerne « la relation à l'autorité » et reste, à notre sens, le plus sensible et celui qui pose le plus de problème.



- Il est bien clair que dans notre esprit, le respect de l'autorité et la capacité des enfants à le respecter restent le prérequis nécessaire à toute socialisation et/ou réussite scolaire. Pourtant, durant les années 60, nous avons vu apparaître un mode d'éducation dit atraumatique, c'est-à-dire où toute contrainte exercée sur un petit enfant était perçue comme de la maltraitance dans la mesure où celle-ci ne permettait pas à l'enfant d'atteindre l'autonomie. Nous en connaissons tous les dérives sociétales et leurs conséquences, à savoir un laisser-faire durant toute la petite enfance suivi d'une difficulté à se faire respecter à un âge plus avancé.

Néanmoins, il ne faut pas perdre de vue que les apprentissages sociaux fondamentaux, inhibition de l'agressivité et construction sociale des émotions, se jouent avant l'âge de 4 ans environ. C'est donc durant cette période où nous (les adultes) sommes les plus efficaces dans nos actions relatives à l'apprentissage de l'autorité. Si nous savons désormais qu'il n'est pas souhaitable de tout laisser faire ou, à

l'inverse, de mettre en place une autorité strictement paternaliste, nous devons trouver une nouvelle relation à l'autorité...

Dans ses pistes d'actions, Gaillard suggère de créer une relation autoritaire nommée « **autorité de proximité** », à la fois forte et contenante. Mêlant des « jamais négociables » associés à une activité de contenance corporelle douce. Les auteurs auxquels nous nous référons nous livrent dès lors leur « recette gagnante » : **des « jamais négociables » appuyés sur des rituels servant de repères et des négociables conditionnels et contextuels et surtout... beaucoup d'espace d'initiative.**

Voilà, voilà... Facile non ? Heureusement, ils vont un peu plus loin et nous proposent une recette composée de **3 espaces** sur fond d'une réalité immuable qui est le « fais comme je fais » et pas le « fais comme je dis » :

1. **Les espaces jamais négociables** : ils doivent être en nombre restreints comme par exemple l'heure de coucher, la non-tolérance des comportements agressifs et la sécurité ;
2. **Les espaces négociables sous conditions** qui ne doivent pas être trop nombreux non plus comme par exemple la nourriture, les heures de rentrées après les sorties...
3. **Les espaces d'initiative de l'enfant** : ils sont nécessairement les plus nombreux et sont des espaces d'apprentissage sans maître, fondés sur la mimétique et l'observation. C'est de l'expérimentation spontanée.

Cela peut sembler couler de source mais il nous semble important de le garder à l'esprit lors de la construction des règles à observer dans l'accompagnement des jeunes en centre de vacances... De plus, il peut aussi nous permettre de nous remettre en question sur nos impératifs et les non négociables. Cela repose la question de « la non-contrainte » et des limites qui y sont liées. En effet, si la non-contrainte au nom de l'autonomie peut porter préjudice à la construction des compétences sociales et scolaires, ces espaces permettent quant à eux de

construire 3 prérequis essentiel au développement de l'enfant dans un climat serein. La capacité à :

- Prendre et rendre un objet ;
- Focaliser l'attention sur le même objet qu'un adulte (attention conjointe);
- Chercher un objet caché.

Mais qu'en est-il pour les adolescents ? Car il nous semble assez logique que, malgré l'âge plus précoce de l'arrivée à cette période, l'approche est sensiblement différente. L'idée est d'arriver à une relation égalitaire et de négociation.

Aujourd'hui, il est plus difficile de se faire entendre car l'autorité de mode paternel ne va plus avoir la consistance qu'elle pouvait avoir avant dans la société, qu'il s'agisse de l'école, de l'État ou des parents. L'adolescent n'y voit plus une forme d'autorité

mais plutôt une tentative de prise de pouvoir sur sa personne. Il est donc impératif de rentrer dans une relation égalitaire avec les mutants, qui se trouve être plus riche en interaction. À cette fin, nous vous conseillons de travailler sur la communication à plusieurs niveaux :

- Éviter l'« injonction à ne pas penser » lors d'une discussion avec eux : les fais-ci, fais-ça, ne fais pas ci, ne fais pas ça, je t'interdis... À contrario, l'« injonction à penser » sera plus efficace et les renverra vers leur autorité propre « À ton avis, que fait-on dans cette situation... ? »
- Être congruent et mettre en acte ce que l'on souhaite inculquer : les adolescents sont d'office dans le « je fais comme je te vois faire » et plus du tout dans le « fais comme tu dis ».

Voici donc quelques pistes d'action pour agir et avancer avec les jeunes d'aujourd'hui ! Difficile d'être plus concret car les choses se jouent avant tout dans la relation/l'interaction. Mais nous aurons compris que nous devons repenser notre mode de transmission des valeurs que nous souhaitons indéniablement et immuablement transmettre pour éduquer la jeune génération à une citoyenneté Critique, Responsable, Active et Solidaire ! **C'est en acceptant de voir que les jeunes d'aujourd'hui sont autres, simplement, au regard de l'analyse des changements sociétaux, que nous pourrons envisager une autre relation AVEC eux !**

Eric LELOIR ■

Sources

- Baricco, A. (2014). Les barbares, essai sur la mutation, Paris : Gallimard.
- Gaillard, J-P. (2009). Enfants et adolescents en mutation, mode d'emploi pour les parents, éducateurs, enseignants et thérapeutes (7ème édition). Paris : ESF.
- Sutherland Neil, A. (1985). Libres enfants de Summerhill. Paris : Gallimard.
- Serres, M. (2011, Mars). Petite Poucette, la génération mutante. Libération. Web site : https://next.liberation.fr/culture/2011/09/03/petite-poucette-la-generation-mutante_758710
- Tirtiaux, J. & Pieters, J. (2016). Génération quoi ? Autoportrait des 18-34 ans en Belgique francophone, enquête réalisée en ligne de mai à juillet 2016, RTBF. Web site : <http://generation-quoi.rtbef.be/observatory/wp-content/uploads/sites/9/2016/11/GENERATION-QUOI-Rapport.pdf>
- Cohen-Scali, V. & Guichard J. et J. (2008). L'identité : perspectives développementales. L'orientation scolaire et professionnelle (37/3). Web site : <https://journals.openedition.org/osp/1716>

Entendre la surdité en formation...

En tant que formateur, nous sommes amenés à accueillir des personnes aux vécus et aux caractéristiques très différentes. Mais avez-vous déjà envisagé d'organiser une formation avec un participant sourd ? Probablement que cela peut vous sembler compliqué car inconnu ou éloigné du cadre habituel... Mais savez-vous qu'il existe une multitude de choses à mettre en place pour accueillir une personne sourde en faisant en sorte qu'elle ne doive pas elle-même s'adapter ?

Nous allons voir ensemble ce qu'il est possible de mettre en œuvre, avec l'équipe de formateurs/au sein d'un groupe, pour permettre l'inclusion la plus optimale d'une personne avec certains besoins différents.

Intégration, inclusion, mais au fond, de quoi parle-t-on ?

Dans le secteur associatif, on entend parfois parler d'intégration et d'inclusion. Souvent d'ailleurs, dans le langage courant, les deux concepts tendent à être

confondus : on pense que l'inclusion est simplement une amélioration du concept d'intégration. En réalité, ce sont deux concepts tout à fait différents.

Couramment utilisée dans le domaine du handicap, **l'intégration** désigne le fait d'intégrer une personne « différente » dans un groupe considérée comme « normal ». Dans le modèle intégratif, la société est ainsi pensée pour

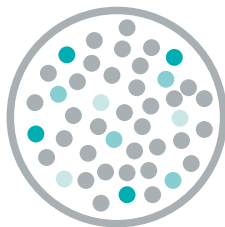
les personnes dites « normales ». C'est donc auprès de la personne différente que l'on va agir, en mettant en place une série d'ajustements, d'adaptations (ex : prothèses, chaises roulantes, appareils auditifs...) qui vont compenser sa(ses) incapacité(s) et permettre de réduire l'écart à la norme. De cette manière, elle pourra faire partie de la société « normale » car moins l'écart à la normalité est important, plus l'intégration est facilitée. Ce modèle implique donc que la personne en situation de handicap s'adapte à son environnement pour pouvoir l'intégrer pleinement.

Dans le cas de la surdité, un exemple d'adaptation parlant lié à l'intégration est le port d'appareils auditifs ou la pose d'implants cochléaires. Cela permet aux personnes sourdes d'avoir accès à certains sons et de percevoir de manière sonore l'environnement dans lequel elles se trouvent. Bien évidemment, une personne sourde appareillée ne perçoit pas pour autant le monde de la même manière qu'une personne entendante, mais nous y reviendrons plus tard.

Le concept d'**inclusion**, lui, s'est développé dans les années 1960-1970 et nous vient tout droit des pays anglo-saxons. À cette période, suite à des mouvements sociaux concernant les droits humains des personnes handicapées, on observe une évolution importante dans la conception philosophique et anthropologique de ce qui est considéré comme « normal », mais également au niveau de la place accordée aux personnes « avec des corps différents » au sein de la société. On commence à vouloir accorder une « *place équivalente et de plein droit à toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, dans la société et ses organisations* ». (Le Capitaine, 2013, p. 126) Quelles que soient ses déficiences, ses différences, chaque membre de la société est considéré comme normal. La « normalité » est ainsi élargie à l'ensemble des personnes qui composent la population. « *Qu'on soit fille ou garçon, noir ou blanc, valide ou handicapé, sourd ou entendant, on fait partie de la norme, on fait partie de l'environnement ordinaire, on ne peut en être exclu.* » (Le Capitaine, 2013, p. 126) Cette évolution du concept de normalité implique une conception différente de l'environnement, puisque celui-ci doit être conçu pour être accessible à tout un chacun, quel qu'il soit.



Intégration



Inclusion

Ainsi, si l'intégration repose sur une adaptation de la personne différente, c'est ici l'environnement qui doit être pensé pour être le plus inclusif pour tous.

Dans cet article, nous avons choisi l'angle de l'inclusion, avec cette question en filigrane : **comment construire un environnement inclusif pour une personne sourde dans un groupe essentiellement composé de personnes valides ?** Il s'agira donc bien d'adapter l'environnement au sens large pour le rendre accessible/confortable, dans ce cas-ci, à pour une personne sourde.

Bien entendu, une personne n'est pas une autre, et il ne s'agira pas ici de recettes miracles à appliquer pour accueillir n'importe quelle personne atteinte de surdité, mais bien d'une réflexion globale qui questionne le cadre, l'environnement général dans lequel on se trouve lors de formations, d'animations... Au travail, maintenant !

L'inclusion appliquée aux sourds : des pistes d'action

Nous avons analysé globalement l'environnement dans lequel se déroule généralement une formation, et avons soulevé **quatre axes** sur lesquels le formateur et son équipe peuvent agir afin de l'ajuster aux besoins, spécificités d'une personne sourde :

- L'attitude des encadrants (formateurs, animateurs...);
- Les pairs (autres personnes du groupe);
- La communication interpersonnelle ;
- L'environnement matériel.

L'attitude des encadrants

Durant la formation/l'animation, les encadrants seront les personnes de référence, que ce soit vis-à-vis de la personne sourde, ou vis-à-vis des autres personnes du groupe. Leur attitude se doit d'être la plus adéquate possible pour donner la couleur « inclusive » au groupe et à l'environnement dans lequel le groupe va évoluer, et ainsi servir d'exemple au reste du groupe.

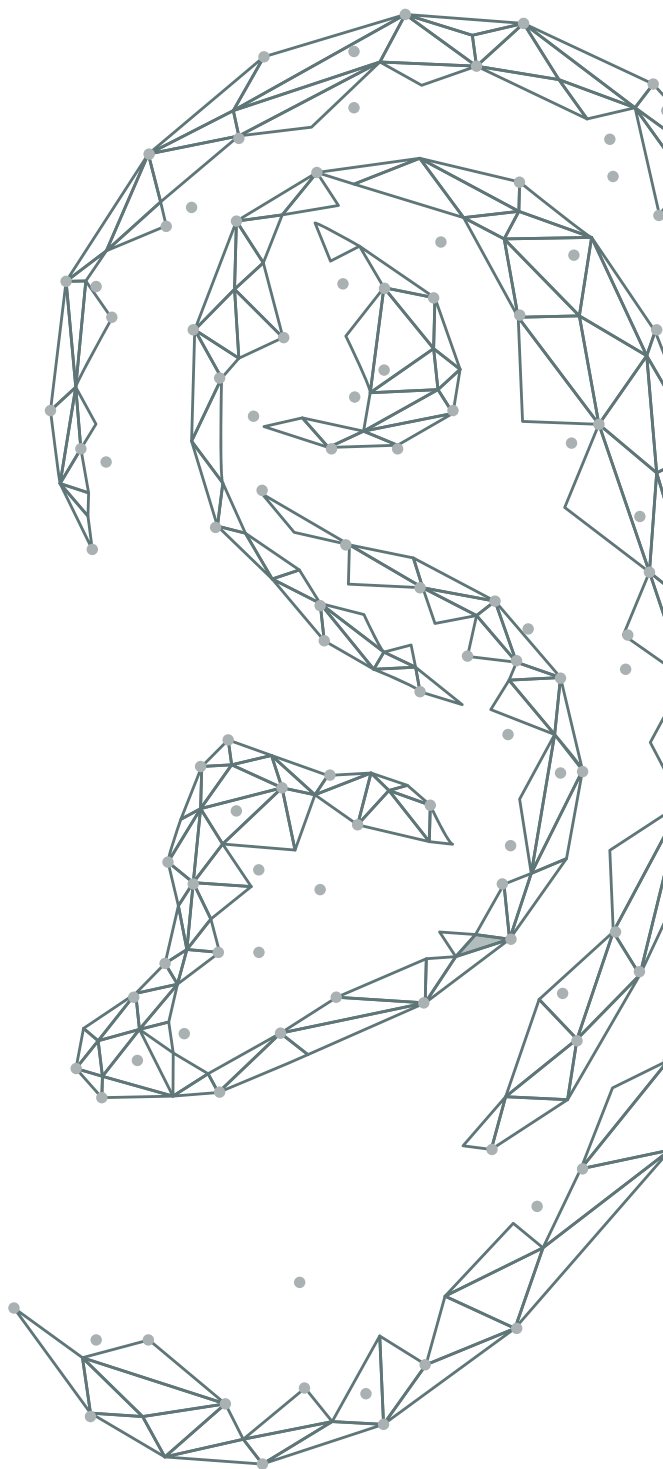
Formation/information

Comme dans toute activité, **c'est la qualité de la préparation qui va donner la qualité de la formation.** Il est donc primordial qu'avant le début de la formation, l'équipe de formateurs soit informée de la présence d'une personne sourde dans le groupe, afin qu'ensemble, ils puissent s'informer/se former autour de cette différence, comprendre les spécificités qu'implique cette situation et mettre en place les ajustements nécessaires pour favoriser l'inclusion de la personne.

Il pourrait être intéressant de rencontrer la personne sourde et/ou ses parents/la(les) personne(s) de référence en amont de la formation. Cela permettrait d'établir un premier contact avec la personne sourde et des personnes de son entourage, de mieux cerner ses besoins, ses habitudes et ses goûts, d'évaluer ses attentes, de comprendre son degré de surdité et sa manière habituelle de communiquer pour ainsi mieux préparer son accueil.

À côté de cela, **il existe de nombreuses formations pour apprendre à communiquer de manière simplifiée avec les personnes sourdes**, notamment des formations en langue des signes, en LPC (Langue Parlée Complétée) ou encore en AKA (Alphabet des Kinèmes Assistés). Former une ou deux personnes de l'équipe des formateurs à ces moyens de communication participerait d'autant plus à la mise en place d'un environnement inclusif puisque cela permettrait de communiquer plus sereinement avec la personne sourde. En effet, en quelques jours seulement, il est déjà possible d'apprendre les bases de la communication signée et d'avoir un bagage suffisant que pour pouvoir échanger autour de certaines informations du quotidien. Alors, même si cela reste rudimentaire et qu'il ne suffit pas de maîtriser les bases de cette langue pour former des sourds, qu'attendez-vous pour vous former ?

Bien entendu, il faut savoir que toutes les personnes sourdes ne communiquent pas uniquement par le biais de langues signées. Certaines utilisent principalement la lecture labiale, qui leur permet de lire



« Qu'on soit fille ou garçon, noir ou blanc, valide ou handicapé, sourd ou entendant, on fait partie de la norme, on fait partie de l'environnement ordinaire, on ne peut en être exclu. »

sur les lèvres de leurs interlocuteurs. Cela demande toutefois un contexte environnemental particulier, sur lequel nous reviendrons par la suite.

Mieux comprendre la réalité des sourds

Pour accueillir une personne sourde dans son groupe, il est évidemment plus facile de savoir comment procéder si l'on a déjà été confronté à ce genre de situation (personne atteinte de ce handicap dans son entourage familial, à l'école, dans des activités loisirs...). Ce n'est pas forcément le cas et **il sera donc indispensable d'essayer de mieux comprendre la réalité d'une personne sourde pour pouvoir mieux l'appréhender**. Que peut-on retenir ?

Tout d'abord, **une personne sourde, c'est une personne pour qui la perception des sons est altérée, tant du point de vue de la quantité que de la qualité**. Difficile à concevoir pour une personne entendante qui baigne dans un monde sonore depuis la naissance... ! Pour compenser cette déficience sensorielle, la personne sourde va donc développer l'utilisation des autres sens, et plus particulièrement celui de la vue. Cependant, maintenir une attention visuelle constante est extrêmement fatigant. C'est pourquoi, il est important d'être vigilant à proposer des pauses régulièrement.

Pour avoir accès au monde sonore, de nombreuses personnes sourdes sont appareillées. Toutefois, cela ne fait pas d'elles des personnes entendantes. En effet, le port d'appareils auditifs permet seulement un accès partiel au monde sonore, qui ne correspond pas entièrement à celui de l'ouïe, puisque les sons sont amplifiés et donc souvent déformés. N'oublions pas que les appareils auditifs dépendent des limites

technologiques (bien que constamment repoussées) et que cela reste une compensation artificielle.

Aussi, rappelons à présent qu'une personne sourde est une personne tout à fait normale ! Elle se trouve en situation de handicap uniquement lorsqu'elle est face à une personne entendante, qui va alors partager son handicap puisqu'il s'agit d'un handicap de communication lié à des manières de communiquer différentes. Au fil du temps, une véritable communauté culturelle et linguistique s'est développée par une partie des sourds. **Être sourd, c'est donc aussi faire partie de cette communauté**, de cette identité partagée avec d'autres personnes qui vivent les mêmes expériences au quotidien, partagent une même façon d'être au monde, pratiquent la langue des signes... La brochure réalisée par le CREE et l'APEDAF (Association des Parents d'Enfants Déficients Auditifs Francophones) (2016) nous explique d'ailleurs que « les sourds nés dans des familles sourdes ou qui côtoient la communauté sourde ne se définissent pas comme handicapés ou déficients : ils considèrent leur surdité comme un état, une manière d'être et de communiquer. » Cette culture et cette langue différentes peuvent tout à fait être comparées à celles d'un pays étranger, et les obstacles rencontrés dans l'accueil d'une personne sourde sont donc aussi comparables à ceux rencontrés lors de l'accueil d'une personne anglophone ou néerlandophone.

Enfin, il nous semble important de préciser que dans de nombreux cas, **les personnes sourdes peuvent présenter un « retard » culturel important, notamment par manque d'accès à l'information**. Elles peuvent donc éprouver des difficultés à participer à des quiz culturels ou à toutes activités comprenant des références littéraires, cinématographiques ou musicales. Toutefois, avec le développement d'internet, l'accès aux informations semble être facilité. Il ne faut pas oublier non plus que peu de sourds pratiquent le français avec aisance, leur moyen de communication intuitif étant une langue visualisée. Le français s'apparente donc pour eux à une langue étrangère, pour laquelle ils n'ont pas accès aux diffé-

rents sons et sonorités. Pas simple d'apprendre une langue sans jamais l'entendre !

Les « pairs »

Pour permettre l'inclusion d'une personne sourde dans un groupe, il est important de **sensibiliser les autres membres du groupe (les pairs) pour que la différence ne soit pas un frein à la rencontre** mais bien pour qu'ils puissent, eux aussi, être attentifs aux besoins de la personne et ajuster leurs comportements.

Pourquoi ne pas **commencer la formation par une activité de sensibilisation**, qui plongerait les participants dans la réalité d'une personne sourde, afin de les aider eux aussi à comprendre les spécificités liées à cette déficience sensorielle ?

Ensuite, **partager et mettre en place des clés de communication**, telles que nous allons les développer dans le point suivant, permettraient aux pairs de prendre des habitudes de communication pour mieux entrer en relation et échanger avec la personne sourde. Dans la communauté sourde, les personnes ne se présentent pas par leur prénom mais plutôt par un signe qui les représente. Ce signe peut être lié à un aspect physique, un trait de caractère, une passion particulière, et est même parfois amené à évoluer tout au long de la vie de la personne. Il pourrait donc être intéressant de proposer aux autres membres du groupe de se trouver un signe, afin que tous se présentent par le biais d'un geste.

Le nombre de personnes sourdes accueillies dans un même groupe va également être déterminant. En effet, si l'on se place du point de vue de l'inclusion, l'idée est de favoriser la plus grande égalité possible. **Accueillir plusieurs personnes sourdes dans un même groupe** permettra à la fois d'entraîner les pairs dans une dynamique inclusive/adaptative plus naturelle et d'éviter que la personne sourde ne vive la situation comme un isolement dans sa différence en faisant en sorte qu'elle ne se trouve pas stigmatisée dans un groupe dont la langue la plus investie est une langue orale plutôt que visualisée et en lui per-

mettant des moments d'échanges plus fluides avec d'autres sourds. Car il n'est pas simple pour un sourd d'être coupé de la communauté sourde. **Proposer des moments « entre sourds »** peut être un moyen de répondre plus facilement à leurs besoins spécifiques, ce qui va engendrer moins de fatigue pour eux et les rendre plus disponibles à la rencontre avec les personnes entendant. Et la boucle est bouclée...

La communication interpersonnelle

Nous avons vu que la surdité est un handicap qui se vit principalement au niveau de la communication. Accueillir une personne sourde demande donc certains ajustements, principalement au niveau de nos habitudes de communication à l'oral. **Voici donc quelques clés qui vont faciliter la communication avec une personne sourde.** Bien que certaines paraissent évidentes, les habitudes reprennent rapidement le dessus et il n'est pas aussi simple que ce que l'on croit de mettre en place des automatismes.

- Placez-vous face à la personne et assurez-vous qu'elle vous regarde bien avant d'entamer la conversation.
- Pensez à avoir le regard fixe, dirigé vers la personne pour que celle-ci puisse toujours voir vos lèvres.
- Ne parlez pas la main devant la bouche, la bouche pleine ou avec un chewing-gum. Chacune de ces situations empêchera la personne sourde de pouvoir lire aisément sur vos lèvres.
- Parlez à une vitesse normale, ni trop lente, ni trop rapide. Crier n'est pas utile.
- Si la personne a des difficultés pour comprendre ce que vous dites, reformulez en veillant à articuler plutôt que de répéter la même chose.
- Pour la présentation des activités/consignes, il est très recommandé d'accompagner la parole de gestes ou mimes et de bouger afin de partager l'enthousiasme. Il vaut mieux montrer physiquement plutôt que dire.
- N'hésitez pas à vous servir d'un support écrit.

- Pour permettre à la personne sourde de suivre une conversation avec plusieurs interlocuteurs et avoir une meilleure visualisation des échanges, il est intéressant de mettre en place un visuel qui l'aidera à orienter son regard vers la personne qui parle.
- Faites des pauses régulières car il est extrêmement fatigant de maintenir une attention visuelle constante sur une longue durée. C'est comme si on devait fixer le même point pendant 30 minutes et qu'en détournant le regard, ne fût-ce que quelques secondes, on perdait l'information.
- Soyez attentif à laisser la possibilité aux personnes sourdes de s'exprimer/d'intervenir dans les échanges en restant vigilant et en allant pas trop vite.

L'environnement matériel

Nous l'avons bien compris, **une personne sourde n'a pas (ou peu) accès aux sons. Il va donc falloir trouver des astuces pour pouvoir contourner cette différence.** En effet, une musique pour signaler un rassemblement par exemple, ou encore un coup de sifflet pour signaler le début ou la fin d'une activité sont autant de sons qui ne seront pas perçus. Il est donc important que l'équipe de formateurs puisse réfléchir à des **signaux visuels** qui vont remplacer les signaux auditifs habituels : faire varier l'intensité de la lumière (ON/OFF), montrer des signaux de couleurs différentes (foulards, drapeaux, affiches...) en fonction de la signification, taper sur une table ou mettre des baffles au sol pour transmettre les vibrations, etc. Pour capter son attention de manière plus individuelle, il faudra penser à se déplacer, se mettre dans son champ de vision, puis lui faire signe. Il est préférable d'éviter d'arriver par derrière elle en tapotant sur son épaule sans vous manifester visuellement, elle ne pourra que sursauter et avoir une réaction de surprise. Au niveau du cadre des activités, il faudra veiller à ce qu'elles se déroulent dans des **endroits suffisamment lumineux et éclairés** pour que la personne sourde puisse facilement lire sur les lèvres. Les activités dans la pénombre du soir ainsi que les contre-jours, qui empêcheront de lire facilement

sur les lèvres, seront donc à éviter. Il est également intéressant de réfléchir à la manière de disposer le groupe lors des activités, pour que chacun puisse voir et être vu. Enfin, une ambiance bruyante peut empêcher une bonne compréhension pour les personnes malentendantes ou sourdes. Il faudra donc être vigilant à **réduire les bruits de fond et les sons parasites** pour que celles-ci puissent se concentrer sur la voix à entendre et à comprendre.

Multiplier les **supports visuels** (schéma, calendrier, horloge) pour pouvoir transmettre des informations à l'écrit plutôt qu'à l'oral est également une adaptation pertinente. En effet, étant donné que les personnes sourdes s'appuient davantage sur leur expérience visuelle, il est plus facile pour elles d'avoir accès aux informations et de les comprendre par ce biais.

Enfin, comme nous l'avons vu plus tôt, être concentré sur des consignes (orales ou écrites) demande beaucoup d'attention aux personnes sourdes. Il vaut donc mieux **éviter toute source de distraction avant d'avoir terminé de donner une consigne.** Dans le cas où du matériel est nécessaire pour l'activité, il est donc plus judicieux d'attendre la fin de la consigne avant de le distribuer. Aussi, il faudra penser à être complet et précis dans les consignes pour ne pas devoir rajouter des éléments supplémentaires petit à petit, ce qui pourrait compliquer la compréhension globale de la consigne.

En guise de conclusion...

Nous l'avons vu, il existe de multiples façons de jouer avec l'environnement afin de le rendre le plus inclusif possible pour accueillir une personne sourde. L'idéal étant de réfléchir et de prévoir des ajustements sur l'environnement qui répondront spécifiquement aux besoins de la personne accueillie. **Il s'agit donc d'une véritable démarche active de questionnements et d'ajustements, plutôt que d'une méthode toute faite à appliquer sur le terrain.**

Bien entendu, pour un premier accueil, il ne serait pas judicieux de vouloir mettre en place toutes les

propositions présentées ici. C'est une démarche progressive dans laquelle il faut pouvoir se sentir à l'aise et non « contraint » par des ajustements spécifiques. De plus, certaines propositions ne seront peut-être pas judicieuses dans certains contextes, mais le plus important est d'avoir à l'esprit que des ajustements accessibles sont possibles à plusieurs niveaux. Et bien entendu, libre à vous et à votre équipe de réfléchir à d'autres pistes !

Cela dit, si l'on se place du point de vue de l'inclusion, pour bien faire, il ne faudrait pas attendre l'arrivée d'une personne « différente » pour questionner le cadre et l'environnement de formation. En effet, dans l'idée de tendre vers une société plus inclusive, l'idéal serait plutôt que ce questionnement devienne **un réflexe et que le cadre puisse être constamment modulable pour correspondre parfaitement aux besoins du groupe**. D'où la nécessité de prendre le temps de sonder les membres du groupe sur leurs besoins et leurs attentes vis-à-vis de la formation. À bon entendre... !

Clémence GRAS ■

Sources

- APEDAF & CREE. (2016). Accueillir un enfant sourd dans le cadre d'activités (ré)créatives, culturelles et sportives. Bruxelles : Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Le Capitaine, J.-Y. (2013). L'inclusion n'est pas un plus d'intégration : l'exemple des jeunes sourds. *Empa* (89).
- APEDAF. (2013). A la rencontre des sourds : mieux communiquer. Bruxelles : Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Vandenborre, R. & Lange, M.-H. (2018) Animer un enfant sourd. *J&S Info* (172).

Pour aller plus loin...

Ce ne sont pas les ressources qui manquent pour en savoir plus sur la surdité, et de nombreuses associations et organisations se développent et mettent en place des activités spécifiques pour les personnes sourdes.

Le CREE asbl, par exemple, membre de la plateforme Résonance, est une Organisation de Jeunesse qui propose des activités de loisirs spécialement adaptées aux personnes sourdes, pour les aider à se construire et à s'épanouir au même titre qu'une personne entendante. Parmi tous les travailleurs de l'équipe du CREE, la moitié d'entre eux sont personnes sourdes et malentendantes. Un bel exemple d'inclusion !

Un autre bel exemple d'inclusion d'enfants sourds est à noter dans la Communauté Scolaire Sainte-Marie, dans le centre de la ville de Namur. Depuis une dizaine d'années, cette école a développé des classes bilingues (français/langue des signes) pour permettre l'inclusion de petits groupes d'enfants sourds ou malentendants dans des classes ordinaires. Tout le dispositif pédagogique est construit pour que l'enfant sourd puisse suivre un cursus ordinaire, de la maternelle aux secondaires, tout en se construisant autour de sa différence avec des camarades de classe ainsi que des enseignants entendants et sourds. Ils ont d'ailleurs réalisé une très belle vidéo que tu trouveras facilement sur YouTube en recherchant « Les funambules de Sainte-Marie ». Nous t'encourageons vivement à la regarder !

Écomanagement: la gestion du vivant au cœur des OJ

L'écomanagement... ou comment étendre les lois du vivant au management des hommes? Comment prendre exemple sur la nature pour redonner sens et durabilité à notre gestion de l'humain et des projets? Une vaste question qui mérite d'être soulevée.

De l'écologie...

Été 1986. J'enfourche mon vélo. Je pédale à travers champs jusqu'à la « Plaine ». Bleuets et coquelicots posent une touche impressionniste dans les blés. Je sens le vent dans mes cheveux. L'air bourdonne d'abeilles et de papillons.

Été 2018. L'enfance est finie. Terminée l'adolescence! De nombreux bleuets, coquelicots, abeilles et papillons ont disparu, eux aussi...

D'autres que nous s'en inquiètent depuis longtemps. Près de 70 ans! En 1951, des hommes attirent l'attention sur la dégradation de notre environnement dans le Rapport de l'Union Internationale pour la Conserva-

tion de la Nature (Ducroux, 2002). Ils proposent des lois et des actions pour sa préservation. Ils posent les bases de ce que nous appelons le « Développement durable ».

Le **Développement durable** « [...] c'est chercher à mettre en avant ce qui offre le meilleur résultat du point de vue des trois contraintes : économique, sociale et écologique; avoir une économie qui se développe, des hommes qui ont des conditions de vie meilleures et disposer de ressources naturelles respectées. Une optique de développement durable oblige à repenser le fonctionnement de notre société et de son évolution. » (Ducroux, 2002, p. 292.)

Car c'est cela, la durabilité (Costanza, cité dans Ducroux, 2002): les individus s'épanouissent, les cultures humaines se développent mais les effets de l'activité humaine ont des limites qui permettent de protéger la diversité, la complexité et la fonction du système qui sert de base à la vie écologique.

Pour ce combat de sauvegarde, le Droit est une arme indispensable. C'est pourquoi, en 1992, les Nations se sont dotées d'un cadre légal avec la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement qui déclare, comme nous le dit Costanza, que « [...] la meilleure façon de traiter les problèmes d'environnement consiste à associer tous les citoyens à la réflexion et aux prises de décision. Par conséquent, les États doivent favoriser la prise de conscience et la participation du public dans ce domaine, en mettant à sa portée toutes les informations utiles. » (Cité dans Ducroux, 2002, p. 299.)

Les citoyens du monde entier n'ont pas attendu que les Nations se soucient du sort de leur environnement pour agir. Depuis les années 50, la société civile (ASBL, ONG, syndicats et autres groupes de pression) est aussi soucieuse d'écologie. D'après la définition du Larousse, elle a le « *souci de protéger la nature et l'homme lui-même contre les pollutions, altérations et destructions diverses issues de l'activité des sociétés industrielles* ». Et elle se soucie également des rapports que les êtres vivants entretiennent avec leur milieu, au sens large, y compris avec les autres êtres vivants, dont les humains. La société civile désire construire une société solidaire. **Les citoyens prennent leur responsabilité ici et maintenant, mais aussi pour les générations futures.** Ils créent de nouveaux liens sociaux, qu'ils veulent équitables. Ces citoyens qui s'organisent s'inspirent des idéaux et des principes de fonctionnement de la Nature. Ils sont connectés aux forces du vivant. Ils utilisent leur intelligence émotionnelle et leur créativité, y compris dans la façon de gérer leurs associations.

... à l'écomanagement

1986. À la plaine, mon moniteur s'appelle Laurent : cheveux longs, sourire discret, intelligence et sensibilité. Il nous en apprend des choses, d'été en été. Un

jour : il se dispute avec la directrice de la plaine. Le lendemain : Laurent n'est plus là ! Ses longs cheveux et sa boucle d'oreille passaient... son analyse critique du fonctionnement de la plaine, non ! Pas plus que les abeilles, nous ne voulions le voir disparaître de notre été. Mais si l'on peut protéger les abeilles, ne peut-on pas, également, préserver les hommes ?

Préserver ses ressources humaines, gérer les conflits, décider collectivement, se donner le temps, susciter la confiance et l'engagement, c'est inventer de nouvelles règles de fonctionnement et de management. C'est construire un monde écologiquement viable pour les sociétés, selon les principes du développement durable : pratiquer l'écomanagement. Pour les organisations du secteur non-marchand, ainsi que pour les entreprises, la vraie source de richesse réside dans leur capital immatériel, c'est-à-dire relationnel (partenariats, réseaux...) et humain effectif (résultante collective des ressources de chaque individu dans une équipe).

« **L'approche écologique des lois du vivant appliquée au management des hommes – l'écomanagement – ouvre une voie originale pour redonner du sens à l'action. L'idée [...] est de permettre l'émergence de nouveaux process de management, avec comme horizon une performance durable combinée à un mieux-être des salariés.** » (Karolewicz, 2010, p. 11.) Il est à noter que d'autres parleront à certains moments d'écogestion en faisant écho à ces mêmes principes.

Pratiquer un mode de gestion

Selon Karolewicz (2010), gérer son organisation, son équipe et soi-même selon les principes de l'écomanagement demande d'exercer **quatre macro-compétences : se relier, innover, partager et se réorganiser.** Elles sont les socles du vivant et de la durabilité s'inspirant de la Nature.

Se relier

Se relier à son environnement consiste à comprendre ce qui se passe ici et maintenant. Cela demande de l'humilité et du lâcher prise : la capacité d'accueillir l'incertitude. Elle permet de développer une stratégie d'ajustement qui tient compte de cet environnement, mais aussi des besoins, envies et valeurs de son propre organisme. Cela nécessite ouverture et créativité.

Innover

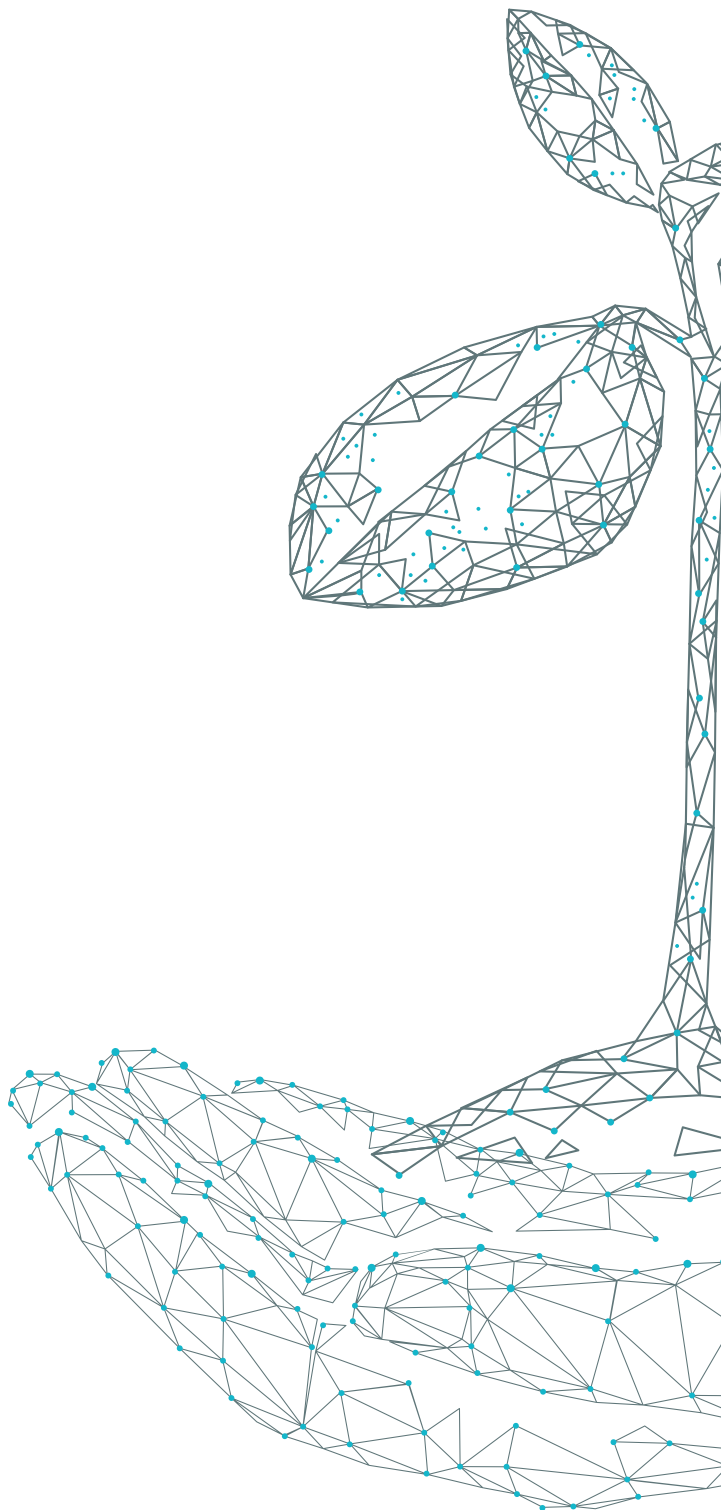
Innover, c'est mettre en pratique les nouvelles idées qui ont émergé. Cela passe par l'expérimentation et le droit à l'erreur, ce qui ne peut se traduire que dans un cadre qui garantit la confiance et la sécurité. Ce type de cadre est porteur d'autonomie et de puissance : de capacité d'action.

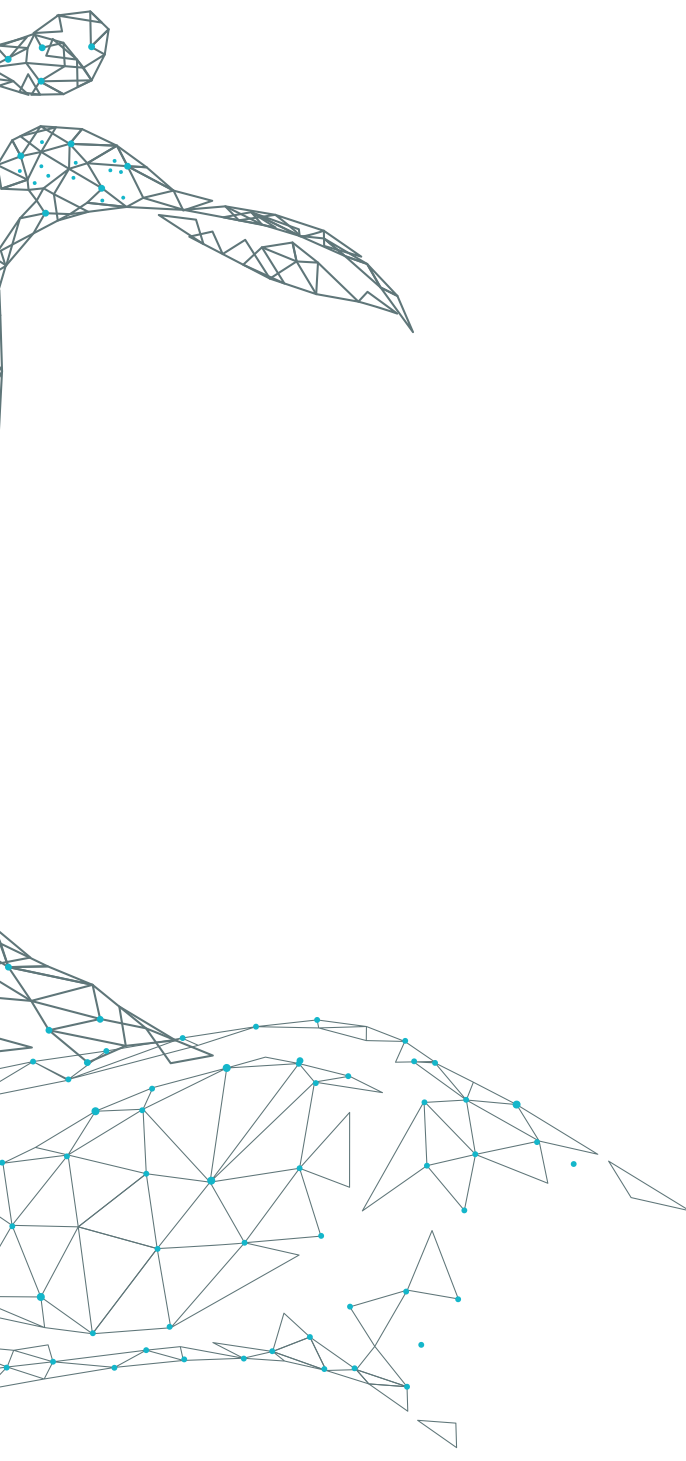
Partager

L'innovation se déploie dans la coopération et le partage : c'est une dynamique d'échange réciproque. Il s'agit de « construire pour » plutôt que de « lutter contre ». Cela renforce la reconnaissance, la confiance et la considération. Pour partager ses pratiques et ses savoirs, une organisation doit les formaliser et imaginer des procédures de diffusion. Une institution intelligente génère des espaces-temps pour des échanges sur les bonnes pratiques, pour des formations-actions¹ axées sur l'apprentissage collectif et expérientiel.

Se réorganiser

Un système qui maintient un cadre porteur de sens face au changement, qui implique les éléments qui le composent dans sa nécessaire auto-organisation et qui intègre les nouveaux éléments, se donne la capacité d'atteindre un nouvel équilibre. Ceux qui adoptent des facteurs de durabilité internes feront mieux face aux crises externes. Il est donc capital d'associer ses collaborateurs aux décisions et de pouvoir déléguer.





Ces échanges sont fondamentaux, de même qu'une communication transparente. Elle permet de s'ajuster au changement, qui fait partie du vivant.

Adopter une posture

Mettre en place les macro-compétences du vivant, c'est aussi adopter une posture s'appuyant sur **quatre types d'action : préserver, actualiser, développer et évaluer**. Ces actions peuvent notamment être mises en place dans les formations et dans la gestion de projets collectifs.

Préserver

Le vivant est en transformation perpétuelle. Tout être vivant, comme chaque organisation, doit préserver ses compétences et ses connaissances afin de s'assurer des bases solides pour faire face à ces changements.

Actualiser

L'organisation doit également être capable de s'adapter. Apprendre à apprendre, de manière permanente, permet de transmettre mais aussi de s'ajuster et de se réorganiser, tout en tenant compte de ses acquis.

Développer

Il s'agit de développer son « employabilité » : cognitive (son autonomie d'apprentissage) et de compétences (ses connaissances et ses compétences). Les organisations intelligentes (Karolewicz, 2010) n'envisagent pas la formation comme purement intellectuelle, mais comme expérientielle, réflexive et situationnelle. Elles offrent cet espace-temps aux échanges de connaissances, de compétences et de bonnes pratiques. Cela est source de prise de conscience, ce qui est un préalable à l'action. C'est le propre des êtres vivants : les apprentissages permettent à l'énergie de circuler.



C'est construire un monde écologiquement viable pour les sociétés, selon les principes du développement durable : pratiquer l'écomanagement.

Évaluer

L'évaluation, dans le cadre de formations ou à d'autres niveaux, est l'occasion de mettre en place un nouveau type d'action, c'est une « éval-action ». Son unité d'analyse est l'interaction. Elle permet de placer l'accent sur le qualitatif, sur l'être. Elle est un jalon dans la mise en place d'objectifs qui rejoignent des préoccupations écologiques : coopération, conservation, interdépendance...

Les résistances

Les résistances à la mise en place de ce mode de gestion sont non-négligeables. Mais les blocages s'avèrent plus souvent psychologiques que cognitifs. Dans ce cas, c'est souvent un travail sur soi qui permet de les dépasser. Une attention particulière au bien-être comme facilitateur d'apprentissage peut se traduire par des formations au développement personnel. Car, comment préserver et développer ses ressources externes si on ne commence pas par ses ressources internes ?

Et au sein de nos OJ ?

Les valeurs de l'écomanagement : participation citoyenne, responsabilité, action, esprit critique, sont présentes dans le décret encadrant les Organisations de Jeunesse (décret fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux Organisations de Jeunesse, 2009). Les concepts de Démocratie Culturelle et d'Éducation Permanente, au cœur de ce décret, ont d'ailleurs émergé en même temps que le souci de l'environnement.

La Démocratie Culturelle est un engagement dans des projets collectifs et novateurs. Elle se veut ré-

appropriation des moyens d'expression par ceux qui y ont eu le moins accès jusqu'ici. Elle travaille à la co-construction de la société et de ses institutions.

L'Éducation Permanente en est, quant à elle, le vecteur. Éducation non-formelle, elle s'exerce tout au long de la vie, en prenant appui sur l'expérience des pairs. Elle se construit dans les échanges d'expériences et de bonnes pratiques, au sein de nos formations. Elle nourrit les dimensions sociale, culturelle et politique (au sens d'action) de notre avenir. On y retrouve la même volonté de formation expérientielle, réflexive et situationnelle que celle prônée par l'écomanagement.

Certes, une totale appropriation du concept doit encore faire son chemin pour gagner le secteur à tous les niveaux, et si toutefois c'est bien ce qui est souhaité par ses acteurs. **Mais, quoi qu'il en soit, l'écomanagement fait déjà réellement écho au sein des OJ, tant dans la gestion des projets, de la structure que des ressources humaines !** En voici d'ailleurs deux exemples concrets.

Les Scouts asbl a bien compris les principes de l'écomanagement. Depuis 2013, elle les développe au sein de son association. Pour ses bénévoles, elle construit des procédures originales d'accompagnement (« Viens et vois », Les Scouts, (n.d.), <https://lesscouts.be/>) et d'accueil. Elle met au cœur de ses pratiques la connaissance de soi et l'ouverture à la diversité. Chez les Scouts, les moments d'évaluation sont des moments de préparation à l'action. Elle fête l'aboutissement d'un projet, remercie et accompagne celui qui s'en va. Pour ses équipes professionnelles, elle utilise des outils d'intelligence collective et de dynamique participative, notamment la prise de décision par consentement. Elle est consciente des différents types de leadership possibles et elle a choisi le sien.

Empreintes inscrit ses projets dans une logique d'écogestion. L'organisation vise à maintenir un niveau élevé de résilience. Cela passe par la promotion

de deux principes en tension : la diversité et la simplicité. Vouloir que toute action, quelle concerne le fonctionnement ou les projets, soit évaluée au regard de son effet sur la simplicité et la diversité renforce le dynamisme et la pertinence de l'association. En effet, la diversité des profils, des modes de fonctionnement, des approches, des publics, des partenariats... permet d'être davantage capable de saisir les opportunités et de s'adapter en cas de transformation du contexte. La simplicité des interactions, des modalités de fonctionnement, des messages, du matériel... est un enjeu dans une association qui accumule de

l'expérience et des moyens. La tension entre ces deux axes permet de ne pas rigidifier l'association sans pour autant amener trop de diversité.

Est-ce vraiment étonnant de la part de ces associations ?

Été 2018. Quai 1. Un train vers Spa. Mon fils part coordonner un camp en forêt. Sur le plan écologique, quelle sera l'empreinte de ce camp (gestion des déchets, etc.)? Du point de vue de l'écomanagement, comment ces jeunes vont-ils mettre en action ce qu'ils ont partagé avec leurs pairs en formation : la qualité du lien avec les enfants et entre eux, la résolution des conflits, le respect des décisions prises en équipe. Quel « Centre de Vacances » vont-ils rendre vivant au milieu des arbres ?

Sources

- Charest, G. (2007). La démocratie se meurt, vive la sociocratie ! ; Le mode de gouvernance qui réconcilie pouvoir & coopération !. ECOManagement, Esserci edizioni, Reggio Emilia, Italie.
- Décret fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux organisations de jeunesse. (2009). *Moniteur belge*, 6 avril, p.41252.
- Ducroux, A-M. (2002). Les nouveaux utopistes du développement durable. Paris : Mutations, Les Editions Autrement.
- Kahler, T. (1978). Transactional Analysis Revisited. Little Rock. *Human Development Publications*.
- Karolewicz, F. (2010) Ecomanagement ; Un management durable pour des entreprises vivantes. Bruxelles : De Boeck.
- Mullard, P. (2017, Novembre). Se relier à des pairs pour se ressourcer. *Le Journal de l'Animation* (183).
- Médias de Bruxelles. (2018). *L'intelligence collective : vers une nouvelle ère pour le management*. Website : <https://bx1.be/news/lintelligence-collective-vers-nouvelle-ere-management/>
- Pascual, S. *Connaissance de soi : les messages contraignants*. Retrieved from Ithaque Coaching. Website : <http://www.ithaquecoaching.com/articles/connaissance-de-soi-les-messages-contraignants-1577.html>
- ISSUU. (2011). *Les adultes dans le scoutisme - Politique mondiale*. Website : https://issuu.com/worldscouting/docs/adults_in_scouting_policy_fr
- Les Scouts. (n.d). Website : <https://lesscouts.be/>
- Larousse. (n.d.) *Définition écologisme*. Website : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%C3%A9cologisme/27617>

Laurence BERNAIR ■

1. Formation-action : processus éducatif où le participant étudie ses propres actions ou expériences sous le questionnement itératif d'un accompagnateur professionnel ou tuteur afin d'en améliorer la performance. (Wikipédia.(2016). Website : <https://fr.wikipedia.org/wiki/Formation-action>)
2. Cfr Webographie, en particulier le site « Les Scouts asbl ».
3. Cfr <https://bx1.be/news/lintelligence-collective-vers-nouvelle-ere-management/>



RÉSONANCE est une plateforme d'Associations et d'Organisations de Jeunesse active en matière d'animation, de formation et de pédagogie.

Elle affine les organisations qui souhaitent se rassembler et s'engager dans la construction de projets collectifs, la concertation et l'échange.


Nos missions :


- soutenir nos membres (par l'apport d'expertise, la recherche et les rencontres);
- promouvoir les pratiques de nos membres.

Dans le cadre de ces deux missions, RÉSONANCE contribue à la formation de jeunes Citoyens, Responsables, Actifs, Critiques et Solidaires (CRACS).



Vous recevez FRÉQUENCE car vous êtes permanents, formateurs, volontaires... actifs au sein d'une de nos organisations membres ou partenaires. FRÉQUENCE est également disponible en version pdf sur notre site internet : www.resonanceasbl.be

 **Pinterest** : retrouvez nos tableaux thématiques en lien avec les articles de Fréquence mais aussi avec les activités de RÉSONANCE.

 **Groupe FB** : rejoignez notre groupe FB pour discuter, échanger et partager !

FRÉQUENCE, mook semestriel de **RÉSONANCE asbl**, se veut être une source d'alimentation et de réflexion en matière de pédagogie et de formation pour les formateurs et pédagogues du secteur jeunesse, mais aussi d'autres secteurs.

Composé d'articles de fond thématiques et analytiques, il a pour but de permettre aux amateurs et aux professionnels de la formation et de la pédagogie de questionner et faire évoluer leurs pratiques et leurs compétences... pour former ensemble les Citoyens Responsables Actifs et Solidaires d'aujourd'hui et de demain !

RÉSONANCE ASBL

25 rue des Drapiers

1050 Ixelles

T 02 230 26 06

www.resonanceasbl.be

info@resonanceasbl.be