

zoom2.0

janvier – février – mars 2017

Libérez vos projets !

« Noir, jaune, blues », et après ?

Réseau des formateurs de jeunesse

Bureau de dépôt Bruxelles X • Numéro d'agrégation P 501128



Réfléchis
sur tes pratiques,
Patrick !

Sommaire

L'eau à la bouche

Ont collaboré à ce numéro
Nicolas Linsmeau, Maxime Verbesselt,
Nathalie Flament, Sébastien Persoons,
Elise Dermience, Guillaume Hannecart,
Guillaume Caprasse, Vincent Buron,
Sophie Vanderheyden, Jessica Lefebvre

Coordination
Justine Fourneaux

Maquette et mise en page
Média Animation

Photos
RÉSONANCE asbl, Empreintes
asbl, Shutterstock

Éditeur responsable
Vincent Buron, 25 rue des Drapiers
1050 Bruxelles

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

Éditorial	
Une année qui démarre plutôt bien...	3
Un peu de sens	
« Noir, jaune, blues », et après ?	4
Outils média	
Libérez vos projets !	5

THÉMA	
Réfléchis sur tes pratiques, Patrick!	7
La pratique réflexive, de quoi parle-t-on ?	8
Un exemple de mise en pratique... réflexive	11
Réfléchir sur mes pratiques, et puis quoi encore ?!	13



Organisation de jeunesse reconnue par la
Fédération Wallonie-Bruxelles, RÉSONANCE
Réseau Formation Jeunesse asbl est une
plateforme d'associations de jeunesse
actives dans le champ de l'animation,
l'éducation et la formation. Elle contribue
au développement d'une citoyenneté
responsable, active, critique et solidaire
des jeunes. Elle a pour mission de soutenir,
promouvoir et d'enrichir les pratiques de
ses membres.

Les membres de RÉSONANCE asbl sont :
ACMJ, Animagique, Arc-en-Ciel, Coala,
Le Patro, Gîtes d'Étape, les Guides
Catholiques de Belgique, Gratte,
Empreintes, l'asbl Jeune et Citoyen,
Jeunesse et Santé, Vacances +
les Stations Plein Air, les Scouts

RÉSONANCE Réseau Formation Jeunesse asbl
25 rue des Drapiers • 1050 Bruxelles
T 02 230 26 06 • F 02 230 68 11
www.resonanceasbl.be
info@resonanceasbl.be

Génération médias	
Les jeux, vides ? Hé ho !	15
Carrefour OJ	
Que se passe-t-il donc ?	16
Ressources et vous	
Cette fois, c'est moi !	19
	20



Une année qui démarre plutôt bien...

En ce début 2017, notre plateforme Résonance peut se réjouir de deux nouveautés enthousiasmantes du côté de ses Membres ! En effet, nous avons accueilli une nouvelle organisation, à savoir Empreintes, et Animagique ayant été reconnue comme Organisation de Jeunesse, elle devient donc Membre effectif.

Empreintes, Organisation de Jeunesse environnementaliste, a pour objectif de renforcer la capacité des jeunes à être acteur de leur(s) environnement(s). Le mot « environnement » étant considéré, pour l'organisation, comme un « milieu » dans lequel les humains vivent et puisent des ressources qu'il s'agit de partager et de préserver.

Empreintes pourra alimenter notre plateforme de son expérience et de ses pratiques d'animation sur la thématique particulière qu'est l'Éducation relative à l'Environnement (ErE). L'asbl pourra surtout enrichir de son regard réflexif les pratiques de Résonance et de ses membres et dès lors, plus largement, celles des publics rencontrés.

C'est pour nous tous une nouvelle opportunité de confronter nos pratiques, et pas uniquement en matière d'environnement, même si cette perspective reste motivante. Empreintes développe également une expertise en matière d'impulsion et d'accompagnement du changement, d'accompagnement des volontaires, et sur bien d'autres thématiques chères à Résonance. Dans cette optique,

multiplier les points de vue renforce sans aucun doute notre crédibilité d'acteurs, pour nous permettre d'avancer ensemble !

Aussi, la reconnaissance d'Animagique comme Organisation de Jeunesse est une belle mise en valeur du travail accompli par ses volontaires. En effet, depuis plusieurs années maintenant, des jeunes et moins jeunes s'investissent presque quotidiennement pour accompagner des jeunes dans un parcours qui les fait grandir. Une démarche devenue « naturelle » dans notre secteur, mais qu'il reste bon de souligner, afin qu'elle ne devienne pas « banale » !

Cette reconnaissance officielle permet d'inscrire encore davantage des pratiques défendues par Résonance et ses Membres dans une société en mouvement.

Toute l'équipe et le Conseil d'Administration de Résonance s'associent à moi pour souhaiter la bienvenue à Empreintes et féliciter l'équipe d'Animagique pour cette reconnaissance !

Sur ces notes positives, bonne lecture et puis aussi, bon travail !

« Noir, jaune, blues », et après ?

Islamophobie ambiante, société divisée, perte de confiance dans les institutions, Belges racistes, échec du vivre-ensemble... Les constats tirés de l'enquête « Noir, jaune, blues 2017 » sur l'état de l'opinion publique belge font froid dans le dos. Au-delà des slogans extraits de l'enquête et abondamment repris et commentés dans la presse ces dernières semaines se cachent des réalités complexes. Quelles perspectives permettent-elles de dégager pour le secteur jeunesse, et pour l'éducation permanente plus largement ?

Une société divisée et méfiante

Les résultats de l'enquête « Noir, jaune, blues », commanditée par la Fondation *Ceci n'est pas une crise*, dessinent l'image d'une société divisée et méfiante. Les Belges se sentent globalement mal représentés. Ils perdent confiance dans leurs institutions et leurs dirigeants. Cette **perte de confiance** s'accompagne d'un sentiment d'isolement et d'abandon de l'individu face à des pouvoirs qui le dominent au quotidien (au travail, dans son assiette, par rapport à sa santé, etc.). Il se sent dépossédé de toute capacité d'agir.

Cela génère de la peur, de la colère et des réactions de protection, de repli sur ce qui rassure, le connu, les communautés « organiques » comme la famille. Les questions identitaires envahissent l'espace social dans leur conception essentialiste, naturalisée plutôt que comme des constructions sociales. La méfiance, le rejet, voire la haine, poussent alors à chercher des boucs émissaires (les immigrés, les musulmans...).

Un « marketing de la peur »

Cette tendance, nous expliquent les auteurs de l'enquête, est captée par des « entrepreneurs » qui surfent sur ces peurs pour proposer des idéologies populistes, de Daech à Trump. Sur le « marché de la peur », les réponses sécuritaires font recette : rétablissements de frontières (Brexit), de murs (Hongrie, USA) et autres mécanismes d'exclusion.

Les populations pointées du doigt se sentent injustement stigmatisées, exclues et se retranchent dans leurs communautés, augmentant ainsi le

risque d'une spirale d'incompréhension et de violences, chacun se sentant victime de l'autre. Finalement, **ce qui divise les gens prend le pas sur ce qui les rassemble** et l'opinion publique se fracture.

Et nous dans tout ça ?

L'enquête ne s'arrête pas à un état des lieux. Elle propose des pistes de compréhension des représentations sociales qu'elle met en relation avec les évolutions de la société. C'est dans cette perspective que nous avons souhaité nous inscrire pour tenter de dégager des axes d'action en lien avec nos missions d'OJ.

Les inégalités sont le creuset des populismes. Les personnes les plus précaires (moins qualifiées, plus pauvres, plus isolées) se sentent les plus démunies et les plus menacées d'exclusion. Elles sont les plus réceptives aux sirènes du repli identitaire et sécuritaire. Il s'agit de transformer la peur qui paralyse, la haine qui divise, en une combativité, un espoir qui poussent à l'action. De **reconstruire du sens commun**, de se mobiliser autour d'un projet partagé, de diriger sa colère contre ce qui crée des inégalités plutôt que contre ceux qui en sont victimes.

L'Éducation permanente propose des occasions et des moyens de reconquérir des capacités (tant objectives que subjectives) de com-

prendre, de s'exprimer et d'agir sur soi et son environnement. Elle contribue ainsi à réhabiliter une lecture politique (en termes de pouvoir) des enjeux de société. Elle invite les personnes à la réflexion et à l'action collective pour se saisir des problématiques auxquelles elles sont confrontées et y apporter leurs réponses. Ce faisant, elle retisse du lien social.

Ensemble, vers un projet fédérateur...

Globalement, selon les résultats de l'enquête, les jeunes (16-25 ans) apparaissent plus ouverts que leurs aînés. Nous devons donc entretenir cette ouverture en leur permettant de croire en l'avenir parce qu'ils croient en eux et en leur capacité de contribuer à l'améliorer. Et, si de nombreuses institutions semblent perdre la confiance des individus, celles qui bénéficient du meilleur crédit selon l'enquête (à 51 %) restent les associations de la société civile. Le secteur associatif est donc une ressource importante dans la mobilisation citoyenne pour lutter contre les tentations populistes et pour redessiner un projet de société fédérateur ! **Ne serait-ce pas là notre rôle voire notre devoir d'OJ que de (continuer à) favoriser, avec les moyens qui sont les nôtres, l'émergence de ce/ces projet(s) fédérateur(s) ?**

Source

BOUQUIN Stephen & TREMBLOY Dominique, *Noir, jaune, blues 2017. Quel monde voulons-nous bâtir ? Comprendre l'état de l'opinion publique belge*, Étude commanditée par la Fondation Ceci n'est une crise, 2017. En ligne : www.cecinestpasunecrise.org/content/uploads/2017/01/Noir-Jaune-Blues-Rapport-denquete-complet-Dec-2016-.pdf





Libérez vos projets !

L'informatique est devenue incontournable de nos jours. Cependant, la plupart du temps, les logiciels que nous utilisons sont détenus par quelques grosses sociétés marchandes, qui ne s'intéressent qu'au profit... Et si on prenait un peu de recul pour un usage un peu plus « CRACS » de nos PC, tablettes ou smartphones ?

Un logiciel libre, c'est quoi ?

Un logiciel libre est « **un logiciel qui respecte la liberté des utilisateurs**¹ ».

Quatre libertés sont essentielles pour pouvoir qualifier un logiciel de libre² :

- **La liberté d'utiliser le logiciel** : vous permet d'utiliser le logiciel comme vous l'entendez et sans devoir en avvertir qui que ce soit.
- **La liberté de copier le logiciel** : vous permet de redistribuer le logiciel, ainsi que les modifications que vous auriez pu y effectuer.
- **La liberté de modifier le logiciel** : vous permet d'adapter le logiciel à vos besoins.
- **La liberté d'étudier le logiciel** : vous permet d'avoir accès au code source et de vérifier que le logiciel n'utilise pas de fonction cachée ou malveillante.

Ces logiciels sont donc conçus pour être utilisés librement par tous, mais aussi pour pouvoir être développés par des communautés où chacun peut y apporter ses propres modifications.

Les dérives des grands navires...

Lorsque vous utilisez votre boîte mail Gmail, par exemple, vous autorisez Google Inc. à récolter vos données, ainsi que le contenu de vos mails, pour vous proposer par exemple des annonces publicitaires mieux ciblées. Et Google ne s'en cache pas, c'est écrit dans ses

conditions d'utilisation : « *Nos systèmes automatisés analysent vos contenus (y compris les e-mails) afin de vous proposer des fonctionnalités personnalisées sur les produits, telles que des résultats de recherche personnalisés, des publicités sur mesure [...]* »³

Ou encore, quand vous ouvrez votre ordinateur qui fonctionne sous Windows 10, vous permettez à Microsoft de récolter des données, sans votre consentement, pour améliorer ses services⁴. Ces deux exemples ne sont pas des cas isolés. Votre suite bureautique Microsoft Office, votre application WhatsApp qui appartient à Facebook, votre iPhone développé par Apple, etc., sont autant de produits dont les implications sont souvent méconnues et incontrôlables.

Utilisez des logiciels libres, c'est donc reprendre en main l'utilisation que l'on peut faire de vos données !

Vers un usage é-TICS...

La philosophie de développement des logiciels libres repose sur des **principes éthiques**. Elle veut aller à l'encontre des logiciels « privés », appartenant à des entreprises dont l'objectif principal est de faire du profit, en délocalisant des emplois dans des pays où, malheureusement, les conditions de travail sont souvent déplorables, ou en produisant à foison des

appareils à obsolescence programmée, ce qui impacte négativement notre environnement. Cette philosophie veut aussi tenir compte de vos libertés et de votre vie privée.

En utilisant des logiciels libres, vous avez ainsi l'opportunité de soutenir des projets innovants, souvent développés bénévolement par des communautés engagées. Le logiciel libre est un véritable « mouvement alternatif », qui vous propose une voie plus citoyenne, responsable et solidaire !

Faites le pas, libérez-vous !

Il existe un très grand nombre d'alternatives aux logiciels privés. Voici quelques exemples, utilisables pour vos projets, vos formations ou votre organisation.

OPEN
SOURCE



Ecosia : quand le profit sert l'écologie !

Ecosia n'est pas à proprement parler un logiciel libre. Ce moteur de recherche web « écologique » se propose comme alternative à Google Search ou Bing. Chaque recherche effectuée génère, grâce aux annonces publicitaires, de l'argent. Celui-ci est utilisé pour un projet écologique original et durable : déjà plus de 6 000 000 d'arbres ont été plantés grâce aux fonds récoltés.
www.ecosia.org



- **Une suite bureautique pour gérer vos documents :** Si vous devez faire du traitement de texte, des feuilles de calcul ou des présentations, une suite bureautique existe pour remplacer celle de Microsoft : LibreOffice.
→ <https://fr.libreoffice.org>



- **Un navigateur internet soucieux de votre vie privée :** Plutôt que d'utiliser Google Chrome, Internet Explorer ou Safari, utilisez Mozilla Firefox.
→ <https://www.mozilla.org/fr/>



- **Le remplacement de votre parc informatique :** Si vous êtes prêt à faire le grand saut et à transformer complètement votre ordinateur, l'alternative la plus « user friendly » à Windows (ou MacOS) est sûrement Ubuntu
→ <http://www.ubuntu-fr.org>.



Facile d'accès, simple à installer, avec une interface intuitive et ergonomique, ce système d'exploitation présente de nombreuses fonctionnalités : suite bureautique, navigateur internet, musique, film, etc. En plus, les dernières versions sont plus stables et bien plus rapides que Windows. Il existe aussi une version spéciale pour les milieux éducatifs : EdUbuntu - <http://www.edubuntu-fr.org>

D'autres alternatives pour vos projets :

Fonctionnalités	Logiciel privé	Logiciel libre
Planification	Doodle	Framadate → https://framadate.org/
MindMapping	Mindjet Mindmeister	Framindmap → https://framindmap.org/
Espace cloud	Google Drive Dropbox iCloud	OwnCloud → https://owncloud.org/
Lecteur multimédia	Windows Media Player iTunes	VLC → www.videolan.org/vlc/
Gestion de mails	Outlook Apple Mail	Mozilla Thunderbird → www.mozilla.org/fr/thunderbird/

Et pour aller plus loin, le projet « Framasoft », réseau de promotion du logiciel libre, vous propose quelque 1 600 logiciels libres alternatifs. Ça se passe ici → <https://framasoftware.org>

Et pas d'inconvénient ?

Les logiciels libres présentent un avantage certain sur le plan éthique, et même parfois pratique, mais on se doit tout de même de relever certains inconvénients : interfaces graphiques souvent moins « propres » que ceux des logiciels privés (qui doivent vendre leur[s] produit[s]) ; fonctionnalités parfois moins nombreuses ou moins efficaces (exemple : mise en page plus évidente et facile sur Microsoft Word que sur LibreOffice) ; problèmes de comptabi-

lité dus au format de nombreux fichiers (docx, mp3, etc.) faisant l'objet de licence commerciale ou de brevet ; nécessité de connaissances informatiques approfondies pour utiliser efficacement certains logiciels libres, là où les logiciels privés bénéficieront d'une interface ergonomique et « user friendly ».

Mais, nous le savions déjà, l'éthique a un prix... et cela ne vaut-il pas la peine de surmonter ces quelques possibles désagrèments... ?

1. GNU, *Qu'est-ce que le logiciel libre ?* En ligne : <https://www.gnu.org/philosophy/free-sw.html>. Consulté le 20/01/2017
2. Définies par la « Free Software Foundation ».
3. Google Inc., *Règles de confidentialité et Conditions d'utilisation*. En ligne : <https://www.google.com/intl/fr/policies/privacy/>. Consulté le 20/01/2017
4. GNU, *Malveillance des logiciels Microsoft*. En ligne : <https://www.gnu.org/proprietary/malware-microsoft.html#surveillance>. Consulté le 20/01/2017



Réfléchis sur tes pratiques, Patrick!

Patrick est animateur depuis un an et il a pu se tester sur le terrain durant l'été. Ce n'est pas encore l'animateur parfait mais ce n'est pas un souci car personne n'est parfait... De plus, il est en cours de formation et il a donc encore l'occasion de développer ses compétences en animation avec l'aide de l'équipe de formateurs.

Ainsi, Patrick a déjà une certaine expérience et un vécu en animation. Et si on s'en servait pour l'aider à progresser dans sa fonction? Et si on lui donnait quelques outils pour lui permettre d'analyser ses pratiques d'animateurs et de trouver lui-même, avec le cadre et le soutien des formateurs, comment faire évoluer sa manière d'animer?

Nous vous proposons au travers de ce thème de découvrir la démarche de pratique réflexive qui s'avère être un merveilleux outil d'analyse permettant de prendre conscience de sa manière de fonctionner pour évoluer. Grâce à Patrick, vous allez pouvoir envisager pourquoi et comment la mettre en place en formation. Suivez le guide...

La pratique réflexive, de quoi parle-t-on ?

Afin d'aider Patrick à comprendre la notion de pratique réflexive, nous allons découvrir ensemble les principes qui y sont liés, les étapes du processus ainsi que les postures à adopter. Nous ferons également un focus sur l'intégration de la pratique réflexive dans un dispositif de formation.

En théorie...

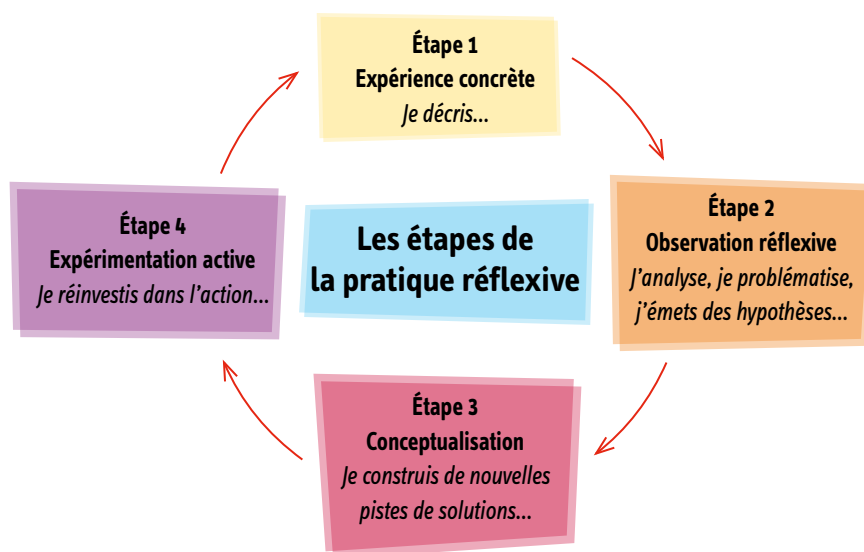
La pratique réflexive est un processus d'apprentissage au cours duquel l'individu va développer des connaissances sur son propre fonctionnement pour agir de façon de plus en plus adéquate/optimale. Cette démarche a pour objectif de permettre à l'individu de prendre conscience et de comprendre sa manière d'agir à partir de l'analyse de ses actions, ce pour faire évoluer sa pratique. En d'autres termes, il s'agit de prendre du recul en cours et en fin d'action sur les stratégies mises en place en vue d'augmenter leur efficacité et de les améliorer. Le praticien réflexif se nourrit de nouveaux savoirs, d'outils et de méthodes afin d'alimenter sa réflexion. De ce fait, la posture réflexive est un rapport à sa propre action qui marie des attitudes, des valeurs, des composantes identitaires et des fonctionnements cognitifs.

En pratique...

Le processus de pratique réflexive comprend quatre phases cycliques :

Phase 1: Expérience concrète

Cette étape consiste à décrire les faits d'une situation que nous souhaitons analyser en s'efforçant d'être aussi proche que possible de ce qui s'est réellement passé. Il est donc important d'utiliser des termes précis et d'être vigilant à ne pas être dans l'interprétation des



faits, le jugement ou la proposition déguisée d'action. Lors de cette phase, il est nécessaire de prendre en compte les ressentis face à la situation ainsi que les intentions et les valeurs qui ont soutenu les actions.

Exemple : En formation, nous avons demandé à Patrick d'identifier une situation difficile qu'il a rencontrée lors de son stage pratique et de la décrire précisément en termes de faits et de ressentis.

Phase 2: Observation réflexive

Il s'agit de chercher ce qui pose réellement problème dans la situation et de proposer une autre façon de la comprendre. Cette phase va

permettre à l'individu de prendre conscience de ses représentations et de les décoder. Il va également pouvoir s'ouvrir à d'autres représentations afin de prendre distance et ainsi dépasser une appréhension globale et émotionnelle de la situation.

Exemple : Nous avons demandé à Patrick d'identifier les éléments qui lui posaient réellement problème dans la situation.

Phase 3: Conceptualisation

Cette phase consiste à identifier ce que l'analyse d'un événement nous apprend pour mieux comprendre les situations à venir et trouver d'autres pistes de solution pour y répondre

plus adéquatement.

Exemple: Nous avons demandé à Patrick de chercher de nouvelles pistes de solution pour faire face à la problématique rencontrée.

Phase 4 : Expérimentation active

Cette étape consiste à s'approprier les nouvelles pistes d'action et à les réinvestir. Ce processus, pour être davantage efficace, demande de se projeter dans une situation similaire où les pistes de solution pourront être mises en place.

Exemple: Nous avons demandé à Patrick dans quelles autres situations il pourra utiliser les pistes d'action évoquées.

Et en formation ?

Développer la posture réflexive en formation, **c'est amener chaque participant à réfléchir plus souvent, plus systématiquement et plus volontiers sur sa manière d'agir et sur tout ce qui la conditionne d'un point de vue intellectuel, émotionnel, relationnel et culturel.**

Cela suppose une part d'introspection mais aussi un regard lucide sur son propre fonctionnement. La pratique réflexive constitue un excellent moyen d'impliquer et de motiver les participants dans leur apprentissage.

Dans ce cas, les **objectifs de la formation** sont l'amélioration de l'efficacité des actions de terrain ainsi que le développement des compétences à travailler en équipe favorisant l'apparition de la réflexivité (par exemple : développer l'écoute compréhensive et constructive, la prise de parole compréhensible et constructive, la formalisation écrite et la co-construction).

Un **dispositif de formation** construit à partir du projet, de l'histoire, des ressources et des processus du participant prend alors tout son sens. S'attacher à l'évolution des représentations dans les discours des participants permet de comprendre comment ces derniers fondent, justifient et rationalisent leurs prises de position vis-à-vis de leur rôle, comment ils construisent celui-ci et lui donnent un sens.

Un dispositif mettant au centre la pratique réflexive se caractérise par :

- Une recherche d'articulation entre théorie et pratique ;
- Le développement d'une posture et d'une pratique réflexive ;

- L'analyse des pratiques à partir de problèmes rencontrés sur le terrain ;
- La mise en œuvre de situations d'échanges et de coopération entre pairs ;
- Des apports théoriques sur des sujets faisant question dans la pratique.

Quid du formateur ?

La place du formateur est celle d'**un compagnon expert/un conseiller qui aide à analyser les situations et les pratiques en partant des préoccupations des participants pour faciliter leur appropriation.** Il a pour rôle de solliciter la réflexion et de susciter les interactions.

Son expertise de formateur est constituée de sa grande connaissance et sa maîtrise d'un champ de savoirs conceptuels, mais aussi de sa capacité à lire/décrypter les situations complexes, à faire des hypothèses plurielles de lecture et à problématiser les questions. Il aide les participants à voir et à comprendre la réalité et le sens de leurs actions. Notons que cette expertise et cette attitude d'accompagnateur rendent certainement le rôle du formateur plus complexe et plus délicat à endosser.

Concrètement, le formateur peut intervenir de différentes manières en fonction des 4 étapes de la pratique réflexive :

Expérience concrète

Pour aider le participant à décrire la situation de la manière la plus précise possible, le formateur peut inciter le participant à :

- expliciter l'action, son contexte et ses acteurs en posant des questions temporelles, spatiales, organisationnelles, relationnelles ;
- clarifier son point de vue ;
- préciser les termes trop généraux ;
- dépasser les interprétations ;
- se rappeler les émotions ressenties lors de la situation.

- Lors de cette situation, quels étaient les objectifs/les résultats auxquels tu souhaitais aboutir ? Qu'est-ce qui a motivé ton action ?
- Comment les personnes ont-elles réagi ?
- Qu'est-ce qui a bien fonctionné ou moins bien fonctionné ?
- Quels étaient tes sentiments ?
- Quels ont été les résultats obtenus ?
- Quelles sont les conceptions et les valeurs qui ont guidé ton action ?
- Quels étaient les enjeux pour toi ?
- Qu'est-ce qui a provoqué ces réactions chez les autres ? Quels sont leurs enjeux et leurs valeurs ?

Observation réflexive

Le formateur peut inviter le participant à :

- mettre en avant les éléments importants à traiter et cibler l'analyse en posant des questions ouvertes ;
- expliciter les théories personnelles sous-jacentes au sens et à la valeur qu'il donne aux faits ;
- traduire les faits décrits sous une autre forme (schéma, métaphore, etc.) ;
- repérer des similitudes entre des situations ou au sein même de la situation ;
- identifier des différences entre des situations ou au sein même de la situation ;
- exprimer les critères qu'il utilise pour catégoriser ;
- encourager la personne à faire des liens entre les situations vécues et les théories reconnues.

- Quel est le problème central ?
- Quelles en sont les causes ?
- Quelles en sont les conséquences ?



Conceptualisation

Le formateur peut favoriser la conceptualisation en incitant le participant à :

- construire de nouveaux savoirs d'action soit par une formulation ouverte, soit en épinglant un aspect spécifique;
- dégager des pistes d'action tirées de la situation soit par des sollicitations ouvertes, soit par des sollicitations plus spécifiques.

- Quels éléments généraux ou théoriques peuvent me permettre de comprendre la situation ?
- Quel(le)s principes ou leçons puis-je dégager ?
- Qu'est-ce que je pourrais faire d'autre ou différemment ?
- Qu'est-ce que je pourrais refaire de façon similaire ?

Expérimentation active

Le formateur doit être attentif que les propositions soient dans un premier temps centrées sur la personne qui analyse son action pour ensuite solliciter une démarche de réinvestissement pour l'ensemble du groupe.

- Dans quelle situation mettrai-je en place cette solution ?
- Quelles seront les conséquences de cette action ?
- Quelles sont les étapes par lesquelles je vais devoir passer ?
- Quelles sont les forces sur lesquelles je peux m'appuyer ?
- Quelles sont les menaces qui risquent de nuire à la réalisation de mon objectif ?
- Quels sont les sacrifices, les efforts que je devrai faire pour y parvenir ?
- Qu'est-ce que je vais devoir mettre en place pour lever les obstacles ?
- Comment vais-je organiser, planifier mon action ?
- La solution est-elle en adéquation avec mes croyances et mes valeurs et celle de l'organisation dans laquelle elle sera mise en place ?
- Qu'est-ce qui me permettra de vérifier que l'(les) action(s) mise(s) en place a(ont) été efficace(s) ?

Quelques points d'attention...

Intégrer un processus de pratique réflexive dans un groupe nécessite plusieurs aménagements :

- Mettre le groupe dans des conditions de travail adéquates et dans un cadre accueillant ;
- Développer la coopération afin d'améliorer les échanges ;
- Mettre en place un partage du pouvoir pour que chacun sente qu'il a sa place ;
- Veiller à ce que chaque individu consente volontiers au processus et y trouve son compte ;
- Organiser des retours fréquents de la part du formateur sur :
 - Les activités vécues ;
 - Les stratégies et les actions mises en place ;
 - Les raisons de ces choix ;
 - Les autres voies/alternatives possibles ;
 - Les moyens de réinvestir les solutions dans d'autres situations.

Sources

ALLET Marguerite et al., *Former des enseignants réflexifs : Obstacles et résistances*, De Boeck, Perspectives en Éducation & Formation, 2013.

BECKERS Jacqueline et al., *Comment soutenir la démarche réflexive ? Outils et grilles d'analyse des pratiques*, De Boeck, Guides pratiques : former et se former, 2013.



Un exemple de mise en pratique... réflexive

Après avoir découvert les contours de la démarche réflexive, qui semble un bon moyen de permettre à Patrick de progresser grâce à l'analyse de son propre fonctionnement, abordons à présent un cas concret d'application de cette dernière en formation, au travers de témoignages.

Jeunesse & Santé a décidé de mettre en place la démarche réflexive, notamment dans ses formations interrégionales de coordinateurs. Partons à la rencontre de différents acteurs de ces formations pour comprendre d'où est venue cette démarche et comment cela fonctionne sur le terrain !

Géraldine Maquet, coordinatrice pédagogique de J&S

Pourquoi avoir choisi d'intégrer la pratique réflexive dans cette formation ?

C'est le résultat d'une réflexion globale sur les formations de coordinateurs de Centre de Vacances. L'instance pédagogique du mouvement a passé commande aux formateurs, leur demandant de partir des besoins des participants pour construire leur R (Formation de Coordinateurs de Centre de Vacances, anciennement appelés Responsables). Le secrétariat général a donc cherché à outiller ses formateurs pour répondre à cette commande et s'est tourné vers la pratique réflexive.

Notre parcours R s'effectue sur deux ans, la première année « en région » (R1), et la deuxième « en interrégional » (R2) avec une équipe de formateurs interrégionale. Depuis de nombreuses années, des différences de niveaux entre les différentes formations régionales (R1) étaient observées, ce qui posait problème en R2 où les participants et les formateurs avaient du mal à se mettre au même diapason. Certains participants avaient l'impression de perdre leur temps et d'autres, au contraire, de passer trop vite sur certaines « matières ». Nous avons alors décidé de voir toute la théorie en première année et de partir davantage du vécu, de l'expérience des jeunes en deuxième année.

En découvrant le concept de pratique réflexive, nous avons souhaité l'appliquer en R2. Cela paraît logique car je pense que cette démarche n'est en effet pas applicable à toutes les formations. Il faut de l'expérience de terrain pour pouvoir prendre du recul et décrire une situation critique. Chez nous, la méthode commence à séduire aussi les régions. Certains tentent l'aventure pour leur formation d'animateurs mais ça ne peut marcher que si on l'utilise en deuxième année, avec au moins un stage pratique entre les deux formations théoriques.

Précisons que, comme cette méthode était toute nouvelle au sein même de J&S, les formateurs ont été formés à celle-ci par Résonance ! Depuis, chaque année, on continue à former les formateurs à la pratique réflexive, et on construit beaucoup plus ensemble (coordination pédagogique et staff de formateurs). Ils ont aussi été outillés en contenu car celui-ci est susceptible de changer chaque année au vu des questions fondamentales individuelles des participants.



Sébastien, formateur dans une équipe de formation qui met en place la pratique réflexive

Comment l'équipe a-t-elle mis en place la pratique réflexive en formation R2 ?

La formation R2 se déroulant sur 3 week-ends, nous avons abordé la pratique réflexive avec les participants lors du premier samedi après-midi. Afin de rendre ce moment le plus interactif et ludique possible, nous avons décidé d'utiliser un support vidéo. Cette vidéo racontait l'histoire d'un cuisinier qui s'emmêlait les pinceaux lors d'une recette. Un expert venait donc débriefer de cette scène avec lui en lui posant les questions issues de la pratique réflexive et en l'aiguillant dans ses réponses. Cette vidéo a permis de faire l'analogie avec leur pratique de coordinateur sur le terrain :

1^{re} étape: Expérience concrète

En faisant la comparaison avec la situation du cuisinier, les participants ont dû individuellement se choisir une situation problématique rencontrée lors de leur premier stage pratique en tant que coordinateur. Par rapport à cette situation, chacun devait identifier les faits concrets, le contexte, son sentiment à ce moment... Bien évidemment, les formateurs étaient présents afin de pouvoir aider les jeunes durant cette étape.

2^e étape: Observation réflexive

Les participants ont ensuite analysé leur situation à partir d'un outil, l'arbre à problèmes. Après, en petits groupes, ils ont dû traduire l'événement de chacun en une question de recherche. C'était aussi l'occasion d'échanger leur point de vue sur ces situations de terrain. Ensemble, ils ont catégorisé, sous forme de MindMap, toutes ces questions pour tenter de faire émerger des similitudes. À partir de là, ils ont pu proposer des thématiques d'ateliers ou de modules de formation pour les prochaines journées de formation.

Ces deux premières étapes se sont clôturées à la fin du premier jour de formation.

3^e étape: Conceptualisation

Tout au long des autres journées, l'équipe de formation a conçu des unités de formation adaptées aux besoins des participants, exprimés à travers leur question de recherche.

4^e étape: Expérimentation active

Le dernier jour de formation, chaque coordinateur participe à un entretien individuel avec un formateur. Durant celui-ci, il a l'occasion de revenir sur la question de recherche, après avoir vécu les différents temps de formation et d'échanges, pour dégager des pistes de solution concrètes et pouvoir les appliquer si la situation devait se reproduire à l'avenir.

Quel est ton sentiment par rapport à l'introduction de la pratique réflexive dans votre formation ?

Après avoir travaillé cette démarche en formation, mon sentiment est positif. J'y vois comme avantages :

- partir du concret et des réelles demandes des participants ;
- favoriser les échanges de pratique entre formateurs, notamment dans la construction des modules. D'ailleurs, j'ai l'impression que la pratique réflexive peut aider à solidariser un staff de formateurs. Nous sommes davantage obligés de nous entraider, de nous compléter ;
- proposer un nouveau défi stimulant aux formateurs. C'est d'ailleurs important de bien s'outiller.

Mais il faut savoir aussi que pour un formateur, la pratique réflexive peut avoir un côté stressant car nous ne savons pas vers quoi nous allons. C'est bien la première fois que je parlais en formation sans avoir préparé tous mes modules. De plus, cela peut entraîner un certain inconfort car on peut se sentir incapable d'aborder tous les sujets demandés.

Aline & Louise, participantes à une formation qui met en place la pratique réflexive

Quel est votre ressenti à mi-parcours de votre formation ?

Cette construction des modules est intéressante car partir de nos expériences pour planifier et organiser les futurs week-ends est un chouette moyen de nous impliquer. Le fait de pouvoir choisir les modules qui nous intéressent pour la suite est aussi positif car on est sûr de suivre un module qui nous touche et qui nous motive vraiment. De plus, dans les modules, on est plus dans le partage d'expériences, dans les échanges et moins dans l'écoute passive des formateurs expliquant la théorie.

L'inconvénient noté à mi-parcours est que, si on ne prévoit pas de temps de synthèse et de clôture des sujets, cela provoque de longs débats qui donnent le sentiment de ne pas travailler en profondeur sur un sujet, en particulier quand il y a beaucoup de monde autour de la table.



Réfléchir sur mes pratiques, et puis quoi encore ? !

Et si Patrick n'était pas preneur de cette démarche ? S'inscrire dans un processus de pratique réflexive est une chose, proposer cette démarche à d'autres, ou à son équipe, et les faire adhérer à cette dernière en est une autre.

La nouveauté fait naître des résistances... naturelles, qu'il faut pouvoir laisser s'exprimer. Si le formateur ou le coordinateur souhaite proposer à son groupe des méthodes de pratique réflexive, il est intéressant qu'il se prépare à les affronter afin d'accompagner chacun au mieux dans cette démarche et de la rendre fructueuse.

De manière générale, avant de se lancer, des craintes peuvent voir le jour, un certain énervement, ou une impression d'être perdu dans un processus nouveau. En cours d'exercice, certains vont développer le sentiment que cela ne va pas être positif, vont avoir peur d'avancer, voudront peut-être tout arrêter... Souvent, heureusement, les sentiments sont plus positifs au terme de l'exercice, s'il a été bien accompagné.

Au-delà de ces réactions générales, certains profils de résistants peuvent être identifiés, avec pour chacun des points d'attention pour l'animateur des moments de pratique réflexive.

Voici donc quelques types de résistants et des pistes pour y faire face :



Profil 1 : L'opposant

Il résiste au changement par principe. « *Qu'est-ce qu'on vient encore nous proposer ! On a toujours bien fait notre travail, il n'y a pas de problème. Pourquoi voudrait-on changer ?* » Ce participant n'adhère tout simplement pas à la finalité de la pratique réflexive qui consiste à remettre en question sa façon de faire et à envisager d'évoluer.

L'animateur/formateur va donc devoir lui faire prendre conscience de la nécessaire évolution permanente et le faire adhérer à la démarche proposée.

Pistes de réaction :

- montrer que la société évolue et que nous sommes amenés à évoluer avec elle ;
- mettre en avant les bienfaits de certaines évolutions ;
- identifier certains dysfonctionnements ;
- associer le participant « opposant » à la démarche ;
- faire réfléchir au cas d'un autre (décentration) puis transférer.

Profil 2 : Le démuni

Le démuni ne possède pas naturellement toutes les ressources pour mettre en œuvre la pratique réflexive, ou du moins il ne le pense pas et n'y est pas habitué. Ses phrases-types sont par exemple : « *Je ne comprends pas* », « *Je ne sais pas* »... Cette personne n'a pas l'habitude de réfléchir sur elle-même, elle éprouve des difficultés à exprimer ses émotions ou besoins et elle manque d'outils.

Le rôle de l'animateur/formateur va donc être de l'outiller et de l'accompagner dans la démarche.

Pistes de réaction :

- utiliser des outils pour faciliter l'expression (photolangage, dessin, etc.) ;
- envisager le suivi d'une formation, la mise en pratique sur le terrain, puis le retour en formation pour favoriser l'ancrage et la réflexion ;
- favoriser l'échange entre collègues ;
- viser le concret, éviter tout ce qui est trop « méta » ;
- valoriser chaque intervention ;
- formuler des questions simples, reformuler, donner des exemples.

Profil 4 : L'intimidé

Il a peur de se livrer, d'être jugé, des conséquences et du regard des autres.

Le rôle de l'animateur/formateur va être de le rassurer et de le mettre en confiance.

Pistes de réaction :

- commencer par mettre en avant les qualités et les succès du participant ;
- pratiquer le questionnement appréciatif ;
- donner un cadre d'expression bienveillant (parler en « je », ne pas être dans le jugement, etc.) ;
- proposer des moments de « teambuilding » pour fédérer le groupe (importance de l'informel) ;
- amener le participant à se livrer de manière progressive ;
- être à l'écoute et bienveillant ;
- travailler en petits groupes, ou en duos, avec des moments individuels ;
- ne pas obliger le participant à tout dire, lui laisser de la liberté ;
- « anonymiser » les situations, enlever le spécifique, transférer dans un autre contexte, faire parler d'autres personnes ;
- demander à l'avance des situations-problèmes, de façon anonyme.

Profil 3 : L'actif

Il n'a pas pour habitude de s'arrêter pour réfléchir. Il préfère agir, c'est ce qui donne sens à sa pratique. Phrases fétiches : « *La réflexion, c'est pour les faibles!* », « *C'est une perte de temps! À quoi ça va servir tout ça?* », « *Bon alors, quand est-ce qu'on agit?* ». La personne ne voit aucun intérêt à la pratique réflexive car elle est dans l'action et pas dans la réflexion, elle va préférer parler et agir plutôt qu'écrire ou écouter.

L'animateur/formateur aura donc pour mission de donner du sens à la pratique réflexive et de rendre le participant acteur de la démarche.

Pistes de réaction :

- donner des missions claires au participant ;
- mettre en avant les avantages de réfléchir avant d'agir ;
- préciser un cadre temporel délimité pour les exercices ;
- privilégier les prises de paroles, les échanges, les mises en situations et limiter les moments de réflexion par écrit (même s'ils restent nécessaires).

De manière générale, quelles sont les qualités attendues de l'accompagnateur de pratique réflexive ?

- Capacité d'écoute, accessibilité et ouverture ;
- Motivation par rapport à ce qu'il propose : être lui-même convaincu ! ;
- Expertise : maîtrise de la méthode, apport de grilles de lecture, etc. ;
- Capacité d'observation et de prise de recul par rapport à sa posture d'accompagnateur ;
- Créativité et capacité à s'adapter à son public, à rebondir, à envisager d'autres moyens au service de la pratique réflexive ;
- Respect des participants et confiance dans leur capacité d'évolution ;
- Patience, car la démarche prend du temps...

Et au final, Patrick?

Voilà présentée dans ce thème une manière de faire évoluer les pratiques de Patrick. Il en existe d'autres, mais nous sommes persuadés que la pratique réflexive est une démarche particulièrement intéressante puisqu'elle met le participant au centre de son apprentissage et de son évolution. Cette démarche nécessite une certaine appropriation de la part des formateurs. Une fois que ce sera le cas, ils pourront découvrir les bienfaits de cette méthode qui part des besoins des participants et leur permet de prendre du recul sur leurs pratiques pour les faire eux-mêmes évoluer. Pas vrai Patrick... ?



Les jeux, vides ? Hé ho !

Tantôt décriés pour leurs contenus violents et addictifs, tantôt défendus pour leurs vertus éducatives et pédagogiques, les jeux vidéo sont régulièrement au centre des débats médiatiques. Plutôt que d'essayer de les juger à l'aune d'études – souvent biaisées ou méthodologiquement discutables – tâchons plutôt de les considérer pour ce qu'ils sont fondamentalement : des objets culturels et médiatiques diversifiés manipulés par des joueurs aux profils et aux usages multiples.

Jouons

L'être humain aime jouer. C'est un besoin profondément ancré en lui. Que ce soit avec les signes, les images, les couleurs, les sons, nous avons besoin de manier, pratiquer, expérimenter, démonter, remixer, explorer, parier, bref, nous amuser. Nos manières de le faire en disent beaucoup sur notre société ; nos discours sur la place qu'occupent les jeux dans nos vies également. Dans un monde où la productivité est érigée en valeur dominante, les activités récréatives et non productives ne sont pas estimées sérieuses et sont souvent reléguées au rôle de divertissement. Les jeux, et a fortiori les jeux vidéo, c'est quand les devoirs – ou le travail – sont terminés. Paradoxalement, nous passons tous – enfants, ados, adultes, hommes et femmes – un temps remarquable sur nos consoles, mobiles et ordinateurs, mais séparons cette occupation de celles qui sont dignes de réflexion, d'analyse et de critique.

Décryptons

Pourtant, nous avons beaucoup à apprendre de nos jeux, de ce qui motive ceux qui les fabriquent – usines industrielles ou ateliers artisanaux – et ceux qui y jouent. L'éducation aux médias propose une grille de lecture ana-

lytique pour appréhender les créations vidéoludiques comme autant de questions à se poser quand on y est confronté. Qui a produit ce jeu ? Avec quels moyens ? Suivant quel modèle économique ? À destination de quel public ? Comment dépeint-il son univers ? Comment représente-t-il ses protagonistes ? Porte-t-il un message particulier ? Que doit y faire le joueur ? Comment peut-il interagir avec son environnement ? Doit-on y jouer seul ou à plusieurs ? L'un avec l'autre ou l'un contre l'autre ? Etc.

Comme tout objet culturel, et davantage encore vu son caractère interactif, le jeu vidéo est approprié par son public. Si l'on veut comprendre un jeu vidéo sans prendre la manette en main, il faut d'abord s'intéresser à ce qu'en fait le joueur. Qu'est-il en train d'accomplir ? Qu'est-ce qui lui plaît dans son activité ? Quels sont les enjeux de l'univers fictionnel dans lequel son personnage est en train d'évoluer ?

Créons

Nous pouvons comprendre et décrypter

Capture d'écran d'un jeu vidéo réalisé lors d'un atelier de création d'Action Médias Jeunes avec des jeunes.



nos jeux afin de décoder ce qu'ils disent de notre monde pour ensuite nous positionner et, pourquoi pas, devenir acteur et créateur. D'abord en faisant déborder l'univers des jeux de leur cadre à travers la création de films, de romans ou d'œuvres amateurs. Ensuite en modifiant et en détournant les règles et les contenus des jeux à l'aide des outils de modding mis à disposition des communautés de joueurs. Enfin en bricolant ses propres jeux vidéo, grâce aux logiciels de création de plus en plus puissants et accessibles. Game Over. Continue ?

Média Animation a sorti un ouvrage traitant de l'éducation aux médias et des jeux vidéo. Il est disponible ici : <http://www.media-animation.be/Education-aux-medias-jeux-video.html>

Que se passe-t-il donc ?



Au théâtre avec Gratte

Pour la 3^e année consécutive, la « Philantroupe » emmenée par la famille Dayez (avec le critique cinématographique Hugues Dayez) se produira sur la scène de la salle Lumen à Ixelles au profit de l'ASBL Gratte. Cette année, c'est le vaudeville « Jacques a dit » de Marc Fayet qui sera présenté au public venu pour soutenir l'association. Passer un bon moment, se retrouver et regarder une pièce de théâtre... toutes les raisons sont bonnes pour vous joindre à nous le vendredi 17 mars 2017 ! L'entrée est gratuite, un chapeau passera après la pièce et les dons seront intégralement reversés à l'ASBL Gratte.

Rendez-vous donc le 17 mars dès 19 h 30 à la Salle Lumen

30-32 chaussée de Boondael • 1050 Ixelles

Infos & réservations au 02 535 70 80 ou par mail : info@gratte.org

Jessica Lefebvre – Chargée de Communication de Gratte asbl

Le BACV-BAFA : la formation franco-belge unique !

Cette formation d'animateurs organisée par Résonance et les Gîtes d'Étape du CBTJ, en partenariat avec l'UCPA (organisme de formation français), propose un parcours au terme duquel l'animateur obtiendra à la fois le brevet d'animateur belge (BACV) ET le brevet d'animateur français (BAFA). Le BACV-BAFA, c'est la possibilité exceptionnelle d'exercer ses talents d'animateur en Belgique comme en France tout en vivant une expérience unique... !

Condition d'accès : avoir 17 ans minimum en date du 08/04/2017

Parcours de formation

La formation s'étale sur 18 mois et se compose de plusieurs étapes :

- une semaine de formation théorique (en résidentiel) en Belgique : **Pâques 2017** – du 8 au 16 avril 2017 à Eupen
- un stage pratique de 14 jours en France, dans un centre UCPA en Bretagne (Aber-Wrac'h) ou dans les Pyrénées-Orientales (Port Barcarès) : **Été 2017**
- une semaine de formation théorique d'approfondissement en France : **Du 8 au 14 juillet 2018**
- un stage pratique facultatif complémentaire en Belgique dans un centre agréé par l'ONE de ton choix : **Moment au choix durant ton parcours**

Infos et inscriptions sur www.resonanceasbl.be

N'hésitez pas à vous inscrire ou à diffuser !



Form'à fond avec Arc-en-Ciel!

En plus de son BACV, Arc-en-Ciel propose des formations de courte durée :

La gestion des enfants présentant un comportement difficile

Qui n'a jamais rencontré lors d'une animation un enfant « qui fait une crise », qui s'oppose de façon systématique, etc. ? Cette formation alternant apports théoriques et cas pratiques vous propose, sur base de votre vécu, de vous fournir des outils pour appréhender adéquatement les situations difficiles auxquelles vous êtes confronté.

Cette formation sera donnée par Paul Leurquin, co-auteur du livre : *Gérer les comportements difficiles chez les enfants* de Paul LEURQUIN & Stéphane VINCELLETTE, éditions Erasme.

Prix : membre d'Arc-en-Ciel/bénévole : 40 euros – non membre : 80 euros

Dates : 22 avril & 20 mai 2017 de 9 h à 16 h 30 au bureau d'Arc-En-Ciel

(41 rue du Bien-Faire – 1170 Watermael-Boitsfort)

Infos et inscriptions : formation@arc-en-ciel.be

Le BEPS (Brevet Européen de Premiers Secours)

Organisée en collaboration avec la Croix-Rouge de Belgique, cette formation a pour objectif de rendre chaque citoyen capable d'être le premier acteur dans la chaîne des secours. À l'issue de cette formation de 15h, un brevet est délivré à toute personne ayant participé activement à la totalité de la formation et ayant assimilé les nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Prix : membre d'Arc-en-Ciel/bénévole : 30 euros – non-membre : 45 euros

Les dates et lieux de formation seront communiqués ultérieurement.

Infos et inscriptions : formation@arc-en-ciel.be



Sophie Vanderheyden – Chargée de Communication d'Arc-En-Ciel

Zoom2.0, quel avenir ?

Notre revue trimestrielle Zoom2.0 va faire l'objet d'une évaluation prochainement ! Vous serez d'ailleurs consultés, tenez-vous aux aguets... ! En attendant, pour que nous puissions nous consacrer à cette étape indispensable et penser/créer le futur, sachez que vous ne recevrez pas de Zoom2.0 durant le 2^e trimestre 2017. Et pour la suite ? Nous verrons ce qu'il ressortira de ce travail...



F2, ça c'est fait!

La F2, notre formation d'acteurs de la formation, a eu lieu du 10 au 12 février 2017 à Mozet. L'occasion de réfléchir « inter-OJ » – Jeunesse & Santé, les Guides Catholiques de Belgique et le Patro – sur notre pédagogie et nos pratiques de formation pour les confronter, les enrichir et les faire évoluer. Un weekend qui a tenu ses promesses avec des échanges particulièrement intéressants! La suite dans nos OJ...



Résonance s'est agrandi...



Empreintes
asbl

Comme mentionné dans l'Edito, l'asbl Empreintes a rejoint les membres de Résonance. Cette Organisation de Jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles « inscrit son action dans l'Éducation relative à l'Environnement avec pour objectif de renforcer la capacité des jeunes à être acteur de leur(s) environnement(s) en développant leur aptitude à connaître, aimer, comprendre leur environnement pour y (inter)-agir. » Empreintes propose à cet effet des animations, des formations, des outils pédagogiques, etc. à différents publics : enfants, adolescents, jeunes adultes, professionnels de l'animation et de l'éducation, publics en situation de précarité, et tous ceux qui travaillent avec ces publics.

Depuis 2006, Empreintes gère également le Centre Régional d'Initiation à l'Environnement (CRIE) de Namur, centrant son action sur la thématique de l'Environnement urbain avec pour cible privilégiée les personnes en situation de précarité.

Vous aurez certainement l'occasion de les découvrir davantage prochainement... En attendant, nous vous invitons à vous intéresser à leur travail de plus près!

Empreintes

Mundo N – 98 rue Nanon – 5000 Namur

081 39 06 60

info@empreintes.be – www.empreintes.be



Et ce n'est pas fini!

Résonance a également accueilli Elise, Marie-Charlotte et Eric dans son équipe. 3 nouveaux collègues pour mener à bien nos missions en collaboration avec nos membres et enrichir une équipe boostée à bloc...! Bienvenue à eux!



[Présentation] Cette étude réalisée par l'UCL se propose d'analyser la plus-value des Organisations de Jeunesse et de dégager les moyens de les rendre plus accessibles. Après un bref rappel des missions de nos organisations et des différentes formes qu'elles peuvent prendre, nous prenons de la hauteur... Dans la première partie, les auteurs explicitent l'impact que nos actions – en tant qu'OJ – peuvent avoir sur les individus et sur la société au sens large. Sans défendre l'employabilité à tout crin, on peut aussi y découvrir la valeur que nos engagements peuvent revêtir dans le monde du travail et la manière de les valoriser. Dans la deuxième partie, les chercheuses nous proposent une réflexion sur l'accessibilité de nos organisations aux jeunes. Ce chapitre met en avant la diversité des actions menées dans notre secteur et insiste sur l'intérêt de la liberté associative.

[Utilisation en formation] Bien que la recherche ne soit pas directement utilisable en formation, elle invite les acteurs de terrain à la réflexion et nous invite à réfléchir au(x) sens que nous donnons à nos animations, nos formations, etc. Je recommande donc cette recherche à tous ceux qui souhaitent prendre du recul sur leurs pratiques et les faire évoluer au regard de l'anthropologie.

[J'aime/j'aime pas] Cela permet non seulement de (re)donner du sens à nos actions, mais aussi de les promouvoir à l'extérieur. Il ne s'agit pas d'un manifeste à proprement parler, mais bien d'un outil qui explicite ce que nous faisons – peut-être sans même le savoir – pour donner du crédit à notre secteur. À lire donc!

Guillaume Hannecart

VAN DER LINDEN Maëlle et HERMESSE Julie, *Organisations de Jeunesse: Quels impacts et quelle accessibilité en Fédération Wallonie-Bruxelles?*, 2016. En ligne : https://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/laap/documents/RAPPORT_LesOrganisationsdejeunesse.pdf

[Présentation] Des lieux/expressions/films/personnages/etc. à représenter au moyen de 60 cartes transparentes illustrées avec des dessins minimalistes, c'est la recette simple et efficace du jeu Imagine! Le principe : utiliser toutes les cartes transparentes que l'on souhaite pour faire deviner l'énigme aux autres joueurs en les superposant, assemblant et même animant, le tout sans prononcer un mot. Une seule limite : la créativité!

[Utilisation en formation] Le jeu peut être utilisé de diverses manières en formation : comme petite activité dynamisante, ou en se détachant des énigmes proposées, pour sonder l'humeur du jour, faire émerger des représentations/des besoins/des attentes, travailler sur la découverte ou l'approfondissement de concepts, se remémorer des contenus, etc. À chacun de se l'approprier!

[J'aime/j'aime pas] La communication non-verbale est mise à l'honneur avec un jeu au principe simple mais efficace. La part belle est ainsi faite à la créativité pour ne pas manquer de nous offrir quelques bonnes tranches de rire... Imagine offre une multitude de possibilités d'utilisation sur le terrain de la formation, ce qui n'est pas non plus pour nous déplaire. Un jeu à se procurer!

Justine Fourneaux

SHOTARO Nakashima, *Imagine*, Cocktail Games, 2016.

[Présentation] Analyser ou créer un jeu n'aura jamais été aussi facile que depuis la création des Mécanicartes! Ce jeu de cartes, composé de trois types de cartes, vous permettra de mieux comprendre les jeux auxquels vous jouez ou vous guidera dans la création de vos propres jeux. Ainsi, les cartes « Matériel » vous proposent d'identifier le matériel utilisé dans vos jeux : plateau, dés, cartes, etc. Les cartes « Compétences » vous permettent de reconnaître les compétences demandées aux joueurs pour jouer : rapidité, logique, connaissance, etc. Et les cartes « Mécaniques » correspondent aux règles du jeu, aux « mécaniques ludiques » : programmation d'action, confrontation entre joueurs, gestion de ressources, etc.

[Utilisation en formation] Trois méthodes/étapes transposables en formation sont proposées pour ceux qui souhaiteraient aborder la thématique de la construction de jeu au sens large. Premièrement, une phase d'analyse, permettant non seulement de comprendre le jeu auquel on joue, mais aussi de s'approprier les Mécanicartes. Deuxièmement, la possibilité de créer des variantes dans le jeu, en sélectionnant volontairement ou au hasard une ou plusieurs cartes. Troisièmement, l'opportunité de créer un jeu, en associant différentes cartes.

[J'aime/j'aime pas] Ce jeu est une mine d'or! Il est particulièrement intéressant en formation d'animateurs afin d'aller plus loin dans l'élaboration des jeux. De plus, sa conception permet de susciter le débat. Les indications tantôt précises, tantôt générales, sur les cartes et leur non-priorisation entre elles, implique discussion et confrontation d'idées. Ajoutons à cela qu'il est disponible gratuitement, qu'il est possible de personnaliser ses propres cartes et qu'un wiki est disponible sur le Net (<http://www.mecanicartes.com>)! À utiliser sans modération!

Guillaume Caprasse

LEFRANÇOIS Aurélien, *Les Mécanicartes*, Éditions Prismatik, 2016.

En ligne : www.mecanicartes.com

Cette fois, c'est moi !



Daphné Coulon (Jeunesse & Santé)

Et je suis devenu formateur !

J'ai commencé ma formation d'animatrice à J&S en 2010. Et j'ai n'ai tout simplement pas pu m'arrêter. Après avoir reçu mon brevet d'animatrice, j'ai entamé ma formation de responsable. La suite logique était de devenir formatrice. C'était comme une évidence, après le chemin déjà parcouru. Je fais partie d'une nouvelle génération de formateurs (suite au départ de plusieurs « anciens »), et même si au début ce n'était pas facile de reprendre le flambeau, aujourd'hui, cette génération a su prendre ses marques. Et je pense que je ne suis pas prête de quitter ce poste qui me correspond et me plaît énormément.

Mon grand moment

Mon grand moment, c'est la première fois que j'ai géré le module « veillée pratique », durant lequel on accompagne les animateurs de première année dans la création d'une veillée. Juste après la veillée, j'ai fait un débriefing à chaud avec le groupe, et ils étaient tout simplement fiers d'eux. Beaucoup d'entre eux avaient dépassé leurs peurs, leur stress... Et je les ai vus épanouis et heureux. Je me suis dit que c'était exactement pour ça que j'étais formatrice. Pour aider, à ma façon, ces jeunes à s'épanouir.

THE technique

Ce n'est pas une « technique » en tant que telle, mais je veille toujours à ce que mes formés soient réceptifs à ce que je dis. Si je vois une baisse d'attention, ma technique est de faire un jeu dynamisant pour qu'ils soient plus éveillés et attentifs. Ça ne sert à rien d'essayer de leur apprendre des choses s'ils n'écoutent rien. Cette « technique » du jeu dynamisant marche à tous les coups !

I'm the best

Mon « atout », c'est de savoir m'adapter et adapter mes modules aux formés. Le même module sera différent selon les personnes auxquelles je m'adresse, je déteste les choses « figées ». Je vois le groupe comme une somme d'individus avec des attentes et des envies différentes, et je fais de mon mieux pour y répondre. Bien sûr, c'est impossible de satisfaire tout le monde à 100 % mais je fais dans les limites du possible.

Peut mieux faire

Je ne suis peut-être parfois pas assez « proche » des jeunes, j'essaie de garder une certaine distance entre nous. Résultat, quand ils ont un souci, ce n'est pas forcément à moi qu'ils viennent se confier. C'est important de « garder » son rôle de formateur mais parfois, je fais un peu trop la part des choses. Mais je sais que d'autres formateurs sont là pour eux dans ces cas-là, et au final l'équipe se complète bien.

Ça c'est dit !

Laisse s'exprimer ton grain de folie !



Sarah Koval (Les Scouts)

Mon parcours a commencé il y a plus de dix ans. Ce doit être l'ancien animateur fédéral (responsable local des formations) qui m'avait « dénoncée » à celle qui allait lui succéder et qui m'a proposé de rejoindre son équipe. Depuis, j'ai eu l'occasion de former avec pas mal d'équipes différentes et donc de collaborer avec divers profils de formateurs, ce qui m'a enrichie à chaque fois. Résultat : Je n'arrive pas à décrocher !

Ce que j'aime le plus, c'est lorsqu'on a l'occasion de recevoir un retour positif après une formation pour dire qu'un apprentissage a fonctionné et qu'il a permis d'améliorer la qualité de l'animation dans une unité.

Parmi les méthodes que j'affectionne pour l'instant, il y a les jeux-cadres Thiagi car ils permettent aux participants de manipuler les savoirs.

Je trouve passionnant d'essayer de cerner les besoins des participants, ce qui se cache derrière les attentes qu'ils formulent (ou qu'ils ne formulent pas) et de tenter d'y répondre au mieux.

Le revers de ma volonté de m'adapter, c'est que je ne dois pas perdre la structure de vue pour permettre à chacun de s'y retrouver dans les contenus.

Une phrase d'une de mes formatrices de formateurs (ou ce que j'en ai retenu) : « Former, ce n'est pas dire et faire dire, c'est faire travailler et repartir avec. »