

zoom 2.0

Réseau des formateurs de jeunesse

juillet – août – septembre 2015

Basecamp

Les « bots » »

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

#73

trimestriel

La cogestion en formation

Sommaire

L'eau à la bouche

Ont collaboré à ce numéro

ACMJ, Vincent Buron, Martin Culot,
Nathalie Flament, Sohie Lapy, Pierre Lebrun,
Sébastien Persoons, Pascale Tielemans,
Florence Van den Steene

Coordination

Débora Ghislain

Maquette et mise en page

Média Animation

Photos

RÉSONANCE asbl, Les Scouts asbl

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 pleine de différences

3

Un peu de sens

Valoriser l'image des jeunes dans les quotidiens

4

Outils média

Basecamp : en avant les projets !

5

THÉMA

Y a-t-il un copilote dans l'avion ?

La cogestion en formation vue d'un
peu plus près! 7

La cogestion, comment éviter les
zones de turbulences? 8

À chaque passager son profil 12

Quand le formel s'invite à bord 13

Conclusion 14



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,
l'asbl Jeune et Citoyen, Jeunesse et Santé,
les Stations Plein Air, les Scouts, Vacances
+

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 « bots » : incontournables pour comprendre le Net!?

15

Les formations 2015-2016

16

Ressources et vous

18

Cette fois c'est nous !

20



Une année pleine de différences

Humm! Le mois de septembre sent toujours bon les nouveaux crayons, le cuir de la mallette toute neuve, l'odeur des cahiers encore vierges. Cahiers qui vont accueillir tous les projets de l'année et qui, on l'imagine, seront noirs de notes et schémas dans quelques mois.

Et pour cette année, chez Résonance, les projets ne manquent pas! Qu'ils soient liés à la mise en réseau, la formation, la recherche ou encore la production d'outils.

D'abord, il y aura les formations devenues traditionnelles à destination des formateurs et des responsables d'équipe, mais aussi d'animateurs. Un pilier de notre action.

Ensuite, nous poursuivrons également nos recherches en matières pédagogiques à travers les cahiers Ancrage. Fiers des dernières productions, nous les prolongerons par de nouveaux numéros permettant d'aborder d'autres thématiques qui, dans le secteur Jeunesse ont tout leur sens.

Mais surtout, Résonance mettra une nouvelle fois l'accent sur les différences, en en faisant une richesse, non? Moteurs de la plateforme, les différences entre organisations permettent à chacun d'évoluer, soit en prenant le recul nécessaire, soit en enrichissant ses pratiques. Rien de neuf là-dessus.

Par contre, c'est aussi dans les formes d'apprentissage que nous envisageons la différence cette année. Et surtout dans les moyens de faire évoluer chacun, malgré sa différence, sa singularité. Cela donne concrètement des outils qui permettent d'accompagner l'animateur en difficulté dans l'acquisition de ses compétences d'animateur, mais notre travail s'aventure aussi dans d'autres dimensions de l'apprentissage, qui peuvent être des leviers à l'évolution. Pensons par exemple à l'utilisation de l'intelligence émotionnelle, aux mécanismes d'apprentissages cérébraux, ouvrant de nouvelles perspectives, ou encore la réflexion autour de l'inclusion.

Enfin, le début de l'année 2016 sera l'occasion de faire la fête. En effet, c'est au premier semestre de cette année que Résonance fêtera ses 60 ans. Un âge de sagesse, même si l'organisation a toujours su garder sa jeunesse d'esprit.

Une année bien remplie, donc, que je vous souhaite pleine de rencontres et de différences!

Valoriser l'image des jeunes dans les quotidiens

Tous les jeunes sont « paresseux », « il n'y a plus de jeunesse », « les ados ? des racailles ! », ce genre de commentaires circule encore et passe notamment par les médias. L'Association des Journalistes Professionnels (AJP) s'est penchée sur la question¹ en étudiant l'image des jeunes dans les quotidiens.

Ce nouveau baromètre² confirme les résultats de l'enquête du CSA³ dans les médias audiovisuels en 2011 : la presse parle des jeunes mais sans vraiment leur donner la parole.

Les enfants n'existent pas dans les médias

Sur les 4 079 articles, on a comptabilisé 1 761 intervenants (soit 46 %) identifiés comme « jeunes » (personnes de 3 à 30 ans). Le chiffre est interpellant au regard du recensement de la population en 2011 (INS) : les 3-12 ans sont sous-représentés (11 % de la population et 4 % représentés dans les médias), les 13-18 ans sont représentés correctement (7 % partout) et les 19-34 ans sont surreprésentés (15 % de la population pour 35 % dans les médias).

La sous-représentation des enfants pose question à deux niveaux. En amont, quand on sait que la presse ne parle que d'événement, est-ce que les enfants ne font rien de suffisamment extraordinaire que pour être relayé dans la presse ? En aval, quelle serait la place accordée aux 3-12 ans dans la société ?

Sans donner la parole aux jeunes

On constate que pour 56 % des interventions, on parle des jeunes sans leur laisser la parole. Viennent après les jeunes comme image d'illustration (25 %) et dont la parole est directement citée (18 %).

Un jeune sur 5 a donc droit à la parole. Suffisamment limité que pour s'interroger : soit le journaliste n'interroge pas les jeunes directement mais à travers un adulte soit le jeune ne s'exprime pas ou mal et dont la parole se retrouve pas tel quel

dans un article. À ce niveau, l'éducation aux médias peut agir : encourager les journalistes à s'adresser directement aux jeunes qui auront été formés aux méthodes journalistiques.

Image contrastée des jeunes

Les jeunes apparaissent dans la presse écrite principalement dans les articles traitant du sport (50 %), de l'art/culture/divertissement/loisirs (15 %) et des faits divers (11 %). En dehors des jeunes sportifs, les jeunes exposés dans la culture ont 19-25 ans. Au niveau des faits divers, on parle des 3-12 ans comme victimes (85 %), des 13-25 ans comme des auteurs d'actes répréhensibles (60 %). L'enseignement est dans 70 % des cas représenté par des jeunes de 3-12 ans.

L'image des jeunes est donc, pour les 3-18 ans, souvent négative (victime ou délinquant) et devient positive pour les 19-30 ans, principalement avec l'idée de performance sportive. Assez limitée et réductrice du jeune, l'image peut être améliorée, notamment en favorisant la communication entre journaliste et jeunes ou indirectement éducateurs jeunesse. Il est donc temps de contacter les journalistes (ou de répondre à leur appel) et de leur proposer, en connaissance de leur réalité (support visuel, timing court, format limité...), ce qui se fait avec les jeunes.

La diversité a également été analysée à différents niveaux. Trop peu d'initiatives de jeunes filles sportives sont relayées. De fait, l'équilibre fille-garçon revient en retirant le sport. Quant à la diversité multiculturelle, elle est bien représentée. Pour ce qui est relatif aux personnes ayant un handicap identifiable, quasi aucune représentation dans les médias. La médiatisation de la diversité encouragerait pourtant une meilleure connaissance de l'autre et, de là, une plus grande tolérance.

Autre piste pour améliorer l'image des jeunes

Parallèlement à ce baromètre, un guide des bonnes pratiques⁴ présente une partie des initiatives déjà réalisées dans le but de relier jeunes et presse écrite. Par exemple, le Délégué Général aux Droits de l'enfant a sensibilisé les jeunes à une thématique, leur a donné des outils pour s'exprimer et a organisé un partenariat avec les médias pour diffuser leurs idées. Ou encore, un journal quotidien, à travers un partenariat, encourage les jeunes à découvrir le quotidien et s'exprimer dans un espace du journal qui leur est consacré. Une source d'inspiration pour de nouvelles collaborations possibles.

Conclusion

Que l'on soit organisation de jeunesse, parent, enseignant, il est intéressant de travailler avec les jeunes pour leur montrer qu'ils font partie de l'espace public et des prises de décisions. Même si dans les médias, l'image donnée est une représentation du réel, il est important pour eux de continuer à s'exprimer. Finalement, rendons les acteurs, aussi dans les médias.

1. www.ajp.be/telechargements/diversite/imagejeunes.pdf

2. L'étude se base sur un échantillon de 6 titres de presse sur 6 jours de la semaine de septembre 2013 à août 2014. De fait, 4 079 articles ont été analysés dans 6 quotidiens de la Fédération Wallonie-Bruxelles, à savoir *La Libre Belgique*, *Le Soir*, *Le Courrier de l'Escout* (Éditions de l'Avenir, région de Tournai), *Métro*, *La Dernière Heure/Les Sports* et *Nord Eclair* (Éditions Sudpresse, région de Tournai). L'étude n'a tenu compte que des articles ainsi que de leurs photos (1 161 images) et pas de la publicité, nécrologie, chiffre de la bourse ou dessins de presse.

3. www.csa.be/documents/2137, « baromètre de l'image des jeunes et des enfants en télévision ».

4. www.ajp.be/telechargements/diversite/bonnespratiques.pdf



Basecamp : en avant les projets !

La préparation d'une formation en résidentiel? Une formation incluant de la collaboration entre participants? Une formation cogérée? Gérer un projet en équipe? Piloter un projet à distance? Au cours des situations où nous gérons des projets, nous recherchons régulièrement des ressources et outils en vue d'optimiser le bon déroulement des événements. Voici Basecamp, une plate-forme en ligne qui pourrait s'avérer bien utile!



Respect des délais... Attribution des tâches... Transmission des informations... Lors de nos projets et de nos formations, qui n'a jamais été confronté à ces éléments indispensables qui deviennent fréquemment des sources de difficultés? Pour vaincre les obstacles qui jalonnent bon nombre de nos actions, Internet propose une série d'outils qui veulent favoriser la gestion de projet et le travail collaboratif. Basecamp appartient à cette grande famille d'outils de « gestion de projet ».

Accessible à l'adresse Basecamp.com, l'outil consiste en une plate forme en ligne. Gratuit pendant une durée de deux mois (déjà idéal pour certains projets), vous avez ensuite le choix de souscrire un abonnement qui se décline en plusieurs formules. Basecamp est disponible en anglais mais cela ne devrait pas poser de problème vu que les termes employés dans les menus et onglets sont cousins du français (document, text, event...). Et la plate-forme, dont l'interface est agréable et intuitive, vous laisse naturellement le loisir de travailler dans la langue que vous souhaitez.

Comment fonctionne Basecamp ?

Le principe demeure très simple. Après le traditionnel stade de l'inscription, vous créez

Les fonctions de Basecamp à la loupe

Discussions : les membres y interagissent sur un sujet particulier. Il est possible d'inclure des fichiers (doc, excel, pdf, images, vidéos...) dans les messages. Comme sur un forum classique, chaque intervenant est identifié et possède son avatar, les messages sont datés, peuvent être édités ou effacés...

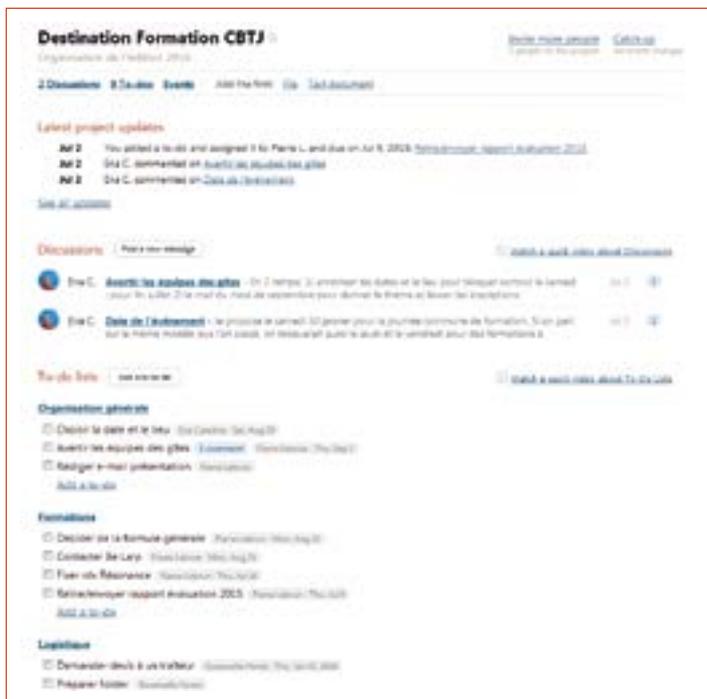
Text document : une sorte de « post-it » dans lequel les membres peuvent rédiger des notes à tour de rôle, éditer les contenus précédents. Un module efficace pour élaborer un contenu évolutif comme réaliser un brainstorming sur un thème, dresser une liste de matériel pour un week-end de formation...

Files : cette rubrique regroupe tous les fichiers que vous joignez sur Basecamp. La plate forme peut donc constituer un espace de stockage pour tous vos fichiers liés à un projet!

To-do list : elle regroupe les différentes tâches (to-do) à accomplir dans le cadre du projet. Chaque personne peut attribuer une tâche à d'autres intervenants. La tâche est intitulée (Ex : contacter le formateur), se voit attribuer un responsable (Debora) et un délai à respecter. Des notifications par e-mail sont envoyées à l'approche de la deadline ou lorsqu'elle n'a pas été respectée. Quand un projet comporte un nombre important de to-do, vous pouvez créer des catégories (Logistique, organisation...) pour mieux les visualiser. Vous avez accompli un to-do? Cochez la case dans la liste, Basecamp fera apparaître un message comme « Debora completed a to-do »

Event : ce calendrier permet de fixer et de visualiser des événements concrets dans le cadre d'un projet ou d'une formation (préparation, jour de formation, réunion d'évaluation...). Le travail en ligne est une bonne option... Mais ne négligeons pas pour autant les réunions concrètes!

Progress : le déroulement de chaque projet peut être visualisé sur une ligne du temps horizontale. Si un membre est investi dans plusieurs projets en parallèle, plusieurs lignes du temps apparaissent. La page principale de Basecamp constitue une synthèse des éléments utilisés (to-do, post-it, discussions...) et regroupe de façon claire et structurée l'avancement du projet en mentionnant les personnes et leurs actions (Sébastien completed a to-do; Nathalie commented a discussion...)



Basecamp, l'outil idéal ?

Basecamp se démarque positivement en raison de son interface soignée, claire et agréable à utiliser. L'outil offre des fonctions utiles qui permettent de planifier efficacement le travail. La plate-forme constitue un moyen efficace pour développer un travail collaboratif. Basecamp est gratuit pendant 60 jours, la version payante débute ensuite à partir de 20 \$ par mois. Assurément un bon investissement au vu du gain de temps potentiel qu'est en mesure d'apporter la plate-forme. Last but not least, Basecamp est disponible pour les smartphones via iOS ou Android !

un « Project » dans lequel vous invitez vos collaborateurs. En fonction des réalités du terrain (émergence d'un sous-projet, apparition d'un projet parallèle), il est envisageable de créer plusieurs projets simultanément et d'y intégrer des membres communs ou « nouveaux ». L'avantage principal de Basecamp est ensuite de proposer des fonctions très utiles et idéales pour un travail collaboratif.

Comment l'utiliser en formation ?

Basecamp peut aisément trouver sa place dans un projet de formation.

Si les formateurs sont conduits à préparer et mener une formation en équipe, Basecamp peut faire office de compagnon de route idéal car il leur permettra d'échanger, de partager des documents (note de préparation, outils, planning...), de s'attribuer des tâches (ex: pour le 2 septembre, rédiger les documents pour les participants; pour le 5 octobre, rédiger les attestations). Si vous travaillez sur plusieurs projets en même temps, Basecamp offre la possibilité de facilement « transférer » des contenus.

Un formateur peut aussi exploiter l'outil dans le cadre d'une formation qui s'étale sur plusieurs jours. Il suffit de créer un projet (ex: formation accompagnement des volontaires) et d'y inviter les participants. En cours de journée, la plate forme sera utilisée pour se concerter, établir des notes, créer des listes de to-do (ex: préparer poster en vue de la deuxième journée de formation...). Entre deux journées de formation, les formateurs et les participants pourraient mettre en ligne des documents (images, texte) afin de susciter des échanges, initier un travail préparatoire... Bien entendu, un prérequis pour une telle utilisation est que les participants aient un minimum de temps pour se familiariser avec Basecamp.

Enfin, et c'est son objectif initial, Basecamp est entièrement exploitable pour les projets nécessitant un travail collaboratif ou pour lesquels on rencontre des tâches variées à faire effectuer par différentes personnes. Basecamp se révèle par exemple un outil très efficace et avéré pour l'organisation d'un événement, la réalisation d'une publication...

Enfin, la plate-forme constitue une solution très intéressante pour le travail à distance, notamment pour des structures ou organisations de jeunesse possédant des antennes locales et des travailleurs « éloignés ».

Peut-on pour autant appliquer Basecamp à tous les projets ? La réponse émergera probablement avec de l'expérience et des essais concrets, n'oublions pas qu'un projet est constitué de tâches qui s'intègrent dans un processus précis.

Pour commencer, on pourrait reprocher à l'outil de ne pas intégrer un module pour réguler les phases de projet (objectif, évaluation...). Mais il est envisageable de réaliser cette tâche manuellement, en éditant un « Text » ou en joignant un canevas sous format Excel.

Ensuite, si le projet se déroule sur du long terme, les discussions risquent de devenir nombreuses et parfois désuètes au fil du temps, ce qui nuira à une bonne vision du projet. D'où la nécessité de se discipliner et de régulièrement archiver les discussions, ce que la plate forme permet facilement (« Archive this discussion » au pied de chaque discussion).



La cogestion en ligne de mire

Y a-t-il un copilote dans l'avion ?



Un formateur est un peu comme un pilote qui guide son avion, transportant de nombreux passagers, pour leur permettre d'arriver à bon port. Jamais, il ne viendrait à l'idée au commandant de bord de laisser les manettes à un ou plusieurs des passagers. Et si on faisait le pari un peu fou que, dans un cadre bien précis défini par le pilote, et dans un espace où on peut s'entraîner sans danger, les passagers arriveraient à piloter l'avion un instant.

Toutes proportions gardées bien sûr, c'est ce qu'on vous propose pour votre formation. C'est d'apprendre aux participants à faire leur choix et à les mettre en œuvre durant des moments précis de la formation

Avec un peu d'entraînement et avec le soutien des formateurs, ils seront capables de prendre des décisions adéquates pour développer leurs compétences d'animateurs. C'est ce qu'on appelle la cogestion.

Coup de projecteur sur ce principe pédagogique où le participant est particulièrement acteur de sa formation.



Embarquement immédiat. Bienvenue à bord...

La cogestion en formation, vue d'un peu plus près

La cogestion, c'est un bien beau concept qui peu paraître un peu abstrait à la base. Découvrons quels en sont les caractéristiques dans une formation et des exemples concrets d'application.

Le dictionnaire Larousse nous dit que la cogestion est « la gestion en commun d'un organisme par les différents membres qui le composent ou par leurs représentants ».

Si on transpose cette définition à notre terrain de formation, on pourrait dire que cogérer en formation, c'est organiser conjointement avec les formateurs et les participants des éléments du dispositif de formation au niveau organisationnel ou pédagogique. Durant ces moments, chacun est donc sur un pied d'égalité.

Concrètement, pour l'équipe de formateurs, c'est laisser aux participants une liberté d'action et un pouvoir de décision dans le fonctionnement de la session. Les formateurs ne sont donc pas les seuls maîtres à bord mais choisissent des moments où les participants décideront du fond et de la forme du module.

Attention, cela ne veut pas dire qu'ils décident seuls de tout (ce qui serait de l'autogestion) ! Ils décident AVEC leurs formateurs, en respectant certaines contraintes : organisationnelles ou plus philosophiques comme la bienveillance de chacun.

On peut distinguer deux niveaux de cogestion :

- **au niveau logistique** : cogérer différents aspects de la vie quotidienne. Par exemple, On décide ensemble la nature des repas et leur fonctionnement (préparation, horaire...), l'organisation du bar, l'horaire type d'une journée, la durée des temps de pause, etc.
- **au niveau pédagogique** : cogérer le programme de la formation, le choix de certains modules, etc. Par exemple, les animateurs choisissent les objectifs qui seront développés pour un axe de formation.

Géraldine, J & S

« Comment développez-vous la cogestion ? »

Nous allons la tester lors de la prochaine session de formation de coordinateurs de centre de vacances 2^e année. La commission pédagogique de J & S a fait le choix de laisser plus de liberté dans le développement des compétences des formés.

En effet, après une journée de retour sur leurs expériences de stage pratique où ils auront identifié leurs forces et leurs difficultés, les coordinateurs en formation pourront identifier leurs besoins et les compétences qu'ils auront encore envie de développer. À partir de là, les formateurs proposeront plusieurs temps de modules à la carte, en fonction de leurs demandes.

Pourquoi avoir choisi ce fonctionnement pédagogique ?

Il est issu d'un travail de mise à jour du plan de formation de la formation de coordinateurs et de la façon de former avec des méthodes différentes. Le souhait est de ne plus venir avec un contenu et des compétences à travailler identiques pour tout le monde. Désormais, en se disant qu'ils ont déjà une pratique de terrain acquise pendant leur premier stage, ils sont capables de pouvoir cibler ce qui leur manque et de travailler des compétences spécifiques à chacun. »

Nathalie, Résonance

Comment développez-vous la cogestion ?

Suite à des désistements de dernière minute, le week-end de formation de formateurs a dû être annulé. Nous avons alors mis les participants face à leurs responsabilités et chacun a dû s'engager pour que le week-end puisse être reprogrammé dans les meilleures conditions possibles. Nous avons donc demandé aux participants des propositions concernant les dates mais aussi les endroits qui pourraient nous accueillir. Et c'est l'ensemble du groupe (formateurs et participants) qui assurera l'intendance générale du week-end.

Pourquoi avoir choisi ce fonctionnement ?

Pour mettre les jeunes face à leurs engagements et mettre en évidence que la formation ne peut être une réussite que par leur investissement. C'est ça aussi être acteur de sa formation.

Charlotte, Les Scouts

« Le premier soir, on forme 3 équipes pour préparer les repas chauds. Comme la formation comporte 4 soirées, les formateurs préparent le repas pour le premier soir, et les équipes se répartissent les soirs suivants. Dans le cadre du budget qui leur est alloué et en veillant à la diversité des plats, chaque équipe doit fournir une liste de courses. On met évidemment des livres de recettes à leur disposition.

Le premier matin, un intendant ou un formateur part faire les courses. Chaque soir, un groupe prépare donc le repas pendant que les deux autres groupes suivent des moments de formation en plus petits groupes. Cela permet non seulement de tenir compte des besoins et des envies de chacun, mais aussi de consacrer un moment à apprendre à organiser un repas (recette, ustensiles, proportions, etc.). »

Anaïs, Les Scouts

« Un jour, en formation avec un petit groupe de seulement 6 participants, nous avons apporté un horaire vierge avec des éléments à positionner. Comme il allait falloir adapter le dispositif à ce petit nombre, nous en avons profité pour créer l'horaire qui leur convienne, en fonction des sujets qu'ils voulaient approfondir ou, au contraire, aborder plus rapidement. »

Christophe, Les Scouts

« Les formateurs énoncent les règles concernant la consommation d'alcool. Ensuite, ensemble, animateurs et formateurs décident s'ils veulent ou pas consommer des boissons alcoolisées durant la formation ; ils choisissent aussi ce qu'ils souhaitent boire et à quel moment cela leur sera proposé. Le tout, évidemment, dans le respect des règles énoncées à l'avance. »

Du côté des formateurs

Quelles sont les compétences essentielles à mobiliser ?

Pour que la cogestion soit une réussite, le formateur doit être capable de :

- **Trouver sa juste place** : étant donné que le participant a une place à prendre dans la construction de la formation, le formateur doit trouver le juste milieu dans ces attitudes. Soit il s'implique trop dans le projet et va inévitablement influencer le groupe, qui ne se sentira pas vraiment « acteur » de sa formation. Soit il se met complètement à l'écart du groupe et aura l'impression de ne plus avoir de contrôle sur la formation. Il faut donc trouver un équilibre entre ces deux positions.
- **Déléguer** : ce n'est pas facile d'apprendre à ne pas effectuer une tâche et/ou des choix qu'on a l'habitude de faire. Il faut surtout accepter que les participants effectuent cela d'une autre manière ou avec un résultat différent de celui qu'on aurait réalisé.
- **Négocier** : Lorsque les participants ont pris ensemble une décision, il faut les confronter au cadre défini par les formateurs au préalable. Un formateur doit donc pouvoir négocier avec eux la décision finale. Il faut pour cela être ferme sur les balises de départ, patient pour ne pas brusquer les choses, et plein de ressources pour s'adapter adéquatement aux réactions différentes du groupe.

Quelles plus-values ?

- **Responsabilisation** : en leur proposant de faire des choix, de les assumer et de les mettre en œuvre, les formateurs mettent les animateurs en situation réelle de prise de responsabilité. En effet, qu'il s'agisse de former des animateurs, des coordinateurs ou des formateurs, c'est une sacrée responsabilité. Autant donc qu'ils s'entraînent en formation.
- **Travail en équipe** : Il est au cœur de nos activités, à quelque niveau que ce soit. Le travail en équipe n'est pas forcément naturel ni évident mais cela s'apprend. La cogestion est donc un bon moyen de se tester à la co-construction.

Ce qui freine ou fait peur à certains...

- Peur de l'inconnu : en donnant les clés, le formateur pourrait avoir l'impression qu'il perd le contrôle de sa formation et par conséquent d'avoir l'impression de subir des critiques sur ses fonctionnements antérieurs ;
- Peur d'avoir le sentiment de ne servir à rien et de n'avoir rien à faire ;
- Peur que les jeunes soient influencés par ce qui se fait habituellement et qu'ils ne sortent pas des sentiers battus.

Mais être formateur, quel que soit le type de formation, n'est-ce pas pouvoir faire face à l'imprévu ? L'unique différence est que dans le cas de la cogestion, l'imprévu est... prévu.

Du côté des participants

Quelles sont les compétences essentielles à mobiliser/développer ?

Pour que la cogestion soit une réussite, le participant devrait être capable de/s'entraîner à :

- **Communiquer** : quand on doit trouver un consensus en équipe, il faut pouvoir écouter les avis de chacun s'en vouloir imposer le sien. De plus, si on veut se sentir partie prenante du projet, il faut oser exprimer ses idées sagement.
- **Entreprendre** : Ce n'est pas tout d'avoir pris des décisions ensemble, il faut ensuite les mettre en œuvre. Chacun doit alors mettre la main à la pâte pour effectuer les tâches prévues. La réussite du projet dépendra de la manière dont agira ou non chaque membre de l'équipe.

Quelles plus-values ?

- **Une formation « sur mesure »** : on entend souvent que les jeunes sont acteurs de leur formation. Grâce à la cogestion, ils ont réellement un champ d'action durant la session. Ils sentent vraiment que leurs avis comptent et qu'ils ont de l'influence sur le dispositif de formation. Du coup, la formation sera d'autant plus adaptée à leurs besoins.
- **Valorisation des compétences** : en étant en action, chaque participant peut montrer aux autres ses atouts et peut être valorisé dans ce qu'il sait bien faire. De plus, en observant et en échangeant avec les autres, cela permet de développer de nouvelles compétences.

Ce qui peut susciter quelques résistances...

- **Peur d'être jugé** : pour les participants, « prendre une part active à la formation, c'est accepter d'exposer leurs idées et leurs expériences à la perception et au jugement des autres. C'est prendre le risque d'être discrédité et d'être mis à l'écart du groupe mais c'est également le beau risque de se différencier et de ressentir un sentiment de compétences dans le fait d'apporter de nouvelles idées à la vie du groupe au lieu de se réfugier dans le silence² »
- **Peur de créer des conflits** : Prendre des décisions et travailler en équipe induisent des relations interpersonnelles. Il peut donc arriver que les esprits s'échauffent en cas de désaccord. Il est plus facile d'appliquer une demande hiérarchique que de construire ensemble. Cela peut impliquer un déséquilibre dans le groupe et donc parfois des tensions.
- **Envie de se laisser conduire** : ah, c'est toujours plus facile de suivre un programme tout fait que de devoir « se bouger » ! Être acteur de sa formation, ce n'est pas évident pour tout le monde.

1. Cfr temps de parole de la pédagogie institutionnelle

2. GRAVEL H., VIENNAU R., *Au carrefour de l'actualisation de soi et de l'humanisation : plaider pour une pédagogie de la participation et de l'autonomie.*

La cogestion, comment éviter les zones de turbulences ?

Donner l'occasion aux participants de la formation de prendre une part active à l'organisation quotidienne, logistique ou pédagogique, repose sur un plan de vol bien pensé.

On pourrait distinguer cinq grandes étapes. Celles-ci sont bien distinctes l'une de l'autre et chacune est un maillon important du processus. La cogestion, c'est avant tout donner l'occasion au participant de développer des compétences en situation réelle. Bien sûr, certaines de ses étapes s'enchevêtrent, se superposent ou sont simultanées !

- ▶ **Une phase de préparation :** pour que la cogestion se passe au mieux et que les participants se sentent en sécurité, il est important pour les formateurs de définir et de communiquer un cadre dans lequel les participants vont pouvoir effectuer des choix. Cela permet aux formateurs de donner un cap aux décisions sans toutefois décider à leur place ni manipuler. Par exemple, si les jeunes peuvent choisir ensemble des règles de vie de la formation, il est important de définir celles qui sont négociables et les non négociables (celles sur lesquelles les participants n'ont aucune prise). Il est aussi important d'avoir défini en équipe des objectifs précis à communiquer aux participants. Plus ils y verront un intérêt concret, plus ils auront envie de prendre les commandes.
- ▶ **Une phase de réalisation :** c'est le moment où les participants s'organisent, débattent, échangent, construisent ensemble pour relever le défi. À ce moment-là, les formateurs se font discrets. Ils sont présents mais laissent les jeunes apprivoiser l'expérience.
- ▶ **Une phase didactique :** c'est le moment où les participants ont besoin d'un petit coup de

pouce. Un éclairage, un apport théorique, des infos supplémentaires... Les formateurs sortent de leur retraite, sans forcément faire les choses à la place des participants. S'impliquer sans trop assister. Tel est leur défi ! Un petit peu comme des coaches qui vont jauger les interventions utiles.

- ▶ **Une phase de validation :** c'est le moment où le groupe entier, participants et formateurs, négocie, si nécessaire, et ensuite valide, officiellement et clairement, les dispositions

prises. C'est encore plus important lorsque l'on travaille en sous-groupes. Acter officiellement, le menu, le programme, etc. permet d'éviter les malentendus et les quiproquos.

- ▶ **Une phase pédagogique :** dernière étape du processus et non la moindre ! Sans elle, tout le dispositif risquerait de ne porter aucun fruit. C'est le moment où le groupe en formation, participants et formateurs revient sur les différentes étapes, les différents temps forts qui ont permis au groupe d'aboutir. Il



est peut-être intéressant, à ce moment-là, de « refaire le film ». On rembobine les images et on se souvient... Formuler les questions en « je » permets à chaque participant de se questionner : comment ai-je compris les consignes ? Qu'ai-je ressenti au moment où les formateurs les ont données ? Me suis-je senti à la hauteur ? Ai-je eu peur ? Quelle place j'ai pris dans le groupe ? Cette place m'a-t-elle convenu ? En aurais-je voulu une autre ? Qu'ai-je appris de moi ? Des autres ? Quelles compétences ai-je mobilisé pour relever le défi ? Quelle est ma part de responsabilité dans le résultat final ?...

La course aux idées, une technique de prise de décision

Dans le cadre de la gestion en formation, les participants vont être amenés à prendre leurs propres décisions, ensemble. Ce n'est pas toujours évident pour un ensemble de plusieurs personnes de se mettre d'accord sereinement sur une proposition.

Le formateur peut donc faciliter ce travail en leur proposant une technique créative de prise de décision.

Le rôle du pilote est évidemment essentiel. Et la façon dont les formateurs vont baliser, cadrer la mission est capital si on veut éviter que tout l'équipage ne dérive.

Dérive productiviste : c'est le risque lorsque les participants ou les formateurs sont trop centrés sur le produit fini. La nécessité d'avoir un résultat final abouti, présentable, dans le timing est plus important que le processus mis en place pour y arriver. Cette optique peut pousser à faire des choix efficaces mais moins porteurs au niveau de l'apprentissage. Par exemple, un groupe de participants peut décider de laisser certaines tâches à celui qui sait déjà bien les faire. Ça va plus vite et on est quasi sûr que le résultat final sera optimal.

Dérive techniciste : les formateurs ont déjà pensé à tout, anticipé la solution la plus adéquate et les participants n'ont plus qu'à se prononcer ou à exécuter simplement les consignes. Imagi-

nons que la mission soit de constituer le menu de la semaine. Le formateur pourrait déjà avoir décidé que tel jour, on mangera un repas du type viande-féculent-légumes. Les jeunes « n'ont plus qu'à » sélectionner les aliments.

Dérive spontanéiste : c'est l'inverse ! Les formateurs n'ont rien préparé du tout et ne savent pas très bien ni à quoi cela sert ni comment y arriver. Tout est possible. Au gré des propositions et envies de chacun, on papote, on échange. La mission n'avance pas. La motivation risque de diminuer et les apprentissages d'être inexistantes.

Dérive utilitariste : c'est le formateur qui pense que le processus se suffit à lui-même. Inutile de revenir sur ce qui s'est passé. Chaque participant a conscience, selon lui, des découvertes qu'il a faites sur lui-même, le groupe, etc.

Maintenir le cap dans toutes les phases, du décollage à l'atterrissage, gérer son équipage demandera au (x) pilote(s) un équilibre constant entre : pilotage et lâcher prise, entre implication et dévolution.

Titre	La course aux idées
Déroulement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Écrire dans une grille une liste d'idées dans laquelle il faut prendre une décision et n'en choisir qu'une. Les idées sont placées dans un tableau à double entrée, l'une en dessous de l'autre dans la première colonne. Le tableau compte 15 colonnes. 2. Au premier tour, chacun reçoit deux votes pour les idées. Concrètement, il a la possibilité soit de donner 2 votes à la même idée ou un vote à deux idées différentes. Le vote est représenté par le fait de faire avancer le pion vers la droite, un peu comme une course d'idées. La première idée qui arrive à la 15^e case est celle qui l'emporte et donc correspond à la prise de décision. Quand on vote, on explique au groupe ses choix et ses arguments mais les autres ne peuvent réagir. 3. À la fin du premier tour, on élimine 1/3 des idées (= celles qui ont eu le moins de voix). Avec celles qui restent, on donne 5 minutes pour débattre en groupe, en veillant à ce que chacun puissent s'exprimer. 4. Deuxième tour : même principe. Chacun a 2 votes à répartir, en argumentant mais sans permettre le débat. 5. Fin du deuxième tour : on élimine 1/3 des idées (= celles qui ont eu le moins de voix). Avec celles qui restent, on donne 5 minutes pour débattre en groupe, en veillant à ce que chacun puissent s'exprimer. 6. Si besoin, on fait un troisième tour mais chacun ne peut plus voter qu'une seule fois. <p>Remarque : Pour éviter toute influence, on peut tirer au sort l'ordre de passage des votes à chaque tour.</p>
Matériel spécifique	Un pion pour chaque idée

À chaque passager son profil

Chaque membre, suivant sa position au sein du groupe, va adopter un rôle. Chacun intègre donc des normes ou attitudes qui vont lui permettre de jouer le rôle que l'on attend de lui, que ce soit au niveau du groupe formel ou informel.

Ces différents rôles peuvent être :

Constructifs ou collectifs

- L'initiateur : il propose des tâches, buts ou idées.
- L'informateur : il transmet les infos en sa possession, il enrichit les discussions.
- Le clarificateur : il rappelle la ligne de conduite, les procédures les objectifs.
- L'attentif : il donne peu d'infos mais observe et écoute en vue de rappeler certaines idées ou pour faire remarquer des problèmes.
- Le coopératif : il œuvre à la réalisation des objectifs, il construit avec les autres.
- Le pacifiste : il calme les esprits, concilie les différends.
- Le stimulateur : il encourage et soutient par le verbal et le non verbal.
- Le médiateur : il propose des compromis pour les idées en conflit.

Parasites ou individuels

- Le freineur : il est systématiquement « contre », s'oppose ou résiste sans raison, tente de revenir sur les décisions acquises ou sur les problèmes dépassés.
- L'agressif : il exprime son désaccord quant à la valeur des membres du groupe. Quant à leurs actes ou à leurs sentiments. Il est toujours prêt à attaquer ce que le groupe fait ou cherche à faire. Il est même parfois jaloux des propositions des autres et cherche à se les attribuer.
- L'intéressant : attire l'attention sur lui en se volant, en parlant de ses exploits personnels, en luttant — surtout — pour ne pas être placé dans une position qu'il estime inférieure.
- Le négateur : il plaisante sans cesse et fait étalage de son manque d'intérêt pour le groupe. Cette absence d'implication peut prendre la forme du cynisme, du jeu et autres comportements hors du champ.
- Le dominateur : cherche à prendre le pouvoir ou à exercer une ascendance en « manipulant » le groupe ou certains de ses membres.
- Le bouffon : toutes ses interventions cherchent à faire rire et par conséquent à distraire le groupe.



Chacun de ces rôles est une force ou une faiblesse pour le groupe. Tout dépend de la manière dont le formateur les gèrera. En les gérant de façon constructive, le formateur construit un groupe, en n'y faisant pas attention, il rassemble un ensemble d'individualités sans cohésion¹.

Bien sûr, tout formateur attend, espère une participation active. Concept bien difficile à circonscrire ! Quel est le participant qui participe activement ? Celui qui est plutôt extraverti, pose des questions, entreprend ? Celui qui, plus discret, agit dans l'ombre, sans être moins efficace pour autant ?

1. Source : Résonance Asbl Le coffre à outils du formateur, 2013.



Quand le formel s'invite à bord

Dans l'enseignement formel, la cogestion a, elle aussi, ses fervents défenseurs. Depuis les acteurs de l'École Nouvelle (Montessori, Decroly, Freinet...), différentes pédagogies ont vu le jour. Parmi celles-ci, la pédagogie institutionnelle.

On pourrait définir quatre stades de participation de façon plus ou moins objective. Ils peuvent servir de base à une réflexion en équipe ou à une observation des participants sur le terrain.

Participant exécutant : il a un rôle actif à l'intérieur du processus. Il accomplit les missions qu'on lui confie et ne sort pas de ce cadre-là.

Participant décideur : il participe en effectuant des choix soit dans un éventail de possibilités offertes par le formateur soit en suggérant lui-même de nouvelles propositions.

Participant assistant : il se sent particulièrement appartenir au groupe et tout ce qu'il fait ou dit sert la globalité du groupe. C'est par exemple lui qui va trouver les formateurs pour être sûr que les consignes ont été bien comprises, va demander des précisions, des clarifications.

Participant gestionnaire : en étroite collaboration avec ses pairs et avec le formateur, il participe à la gestion de l'ensemble du processus d'apprentissage. Il a conscience des démarches qu'il met en place pour atteindre l'objectif. Il peut s'auto-évaluer pour rectifier le tir si nécessaire.

Ces quatre stades peuvent servir de balises pour la dernière phase du processus, celle où on fait le point sur ce qui s'est passé. Il est aussi intéressant de mener une réflexion en équipe autour de ces questions : qu'est-ce qu'un participant actif, pour nous ? Quel serait le minimum attendu ? Comment encourager ceux qui sont plus effacés ? Comment « décoincer » ceux qui résistent ?... Ce serait tellement plus simple si une réponse toute faite existait quelque part. Chaque organisation a son projet. Chaque coordinateur et équipe sa philosophie, ses objectifs, son chemin, son histoire. Oser ce débat, c'est viser plus de cohérence et donner du sens au dispositif !

Pour rendre le participant acteur, vous pouvez utiliser des techniques issues de la pédagogie institutionnelle créée par C. Freinet et F. Oury. Pour Oury la question est : « Comment faire de la pédagogie active en classe ? Comment rendre l'élève acteur de son apprentissage ? »

Qu'en retenir pour notre pratique ?

Les sanctions

Dans cette pédagogie c'est avec le groupe que l'on décide des sanctions à donner à ceux qui ne respectent pas la loi

Les temps de parole

Cette pédagogie repose sur la confiance.

Voici quelques activités

→ **Le quoi de neuf ?** C'est un lieu de parole libre et personnel, par exemple en début de journée ou de temps de formation, l'on propose un tour de parole, chacun est libre de parler ou non, chacun se pose ses propres limites (parler de quelque chose de personnel, une préoccupation...). Il est important de fixer des rituels pour débiter et terminer ce temps de parole. Ceux qui souhaitent parler s'inscrivent. L'animateur distribue la parole pour faciliter la communication. Il existe deux règles, on écoute celui qui parle, les gêneurs sont mis « dehors » et ce qui est dit au quoi de neuf n'est pas répété en dehors.

→ **Ça va, ça ne va pas.** Permet de terminer une activité en donnant son ressenti. L'animateur lance un premier tour où chacun est amené à

dire si « ça va ou ça ne va pas ». Lors du deuxième tour, ceux qui ont dit « ça ne va pas » peuvent exprimer leur ressenti. Ce tour de parole est libre et on n'oblige pas les personnes à parler.

→ **Le conseil.** Est le lieu de décisions, de régulation, d'adaptation des prises de décisions par les jeunes. Les décisions y sont prises par tous les membres de la formation. À l'école, il a lieu toutes les semaines et dure entre 30 et 60 minutes.

Comment ça fonctionne ?

On y retrouve les rôles traditionnels : président, secrétaire, gardien du temps.

Le président ouvre le conseil, note les absents, relis les décisions qui ont été prises. Ensuite il propose de passer en revue les différentes questions qui ont été notées à l'ordre du jour. Chaque membre de la classe a la possibilité de noter des questions ou sujets à l'ordre du jour de chaque conseil. Il est important de noter un responsable pour chaque décision prise.



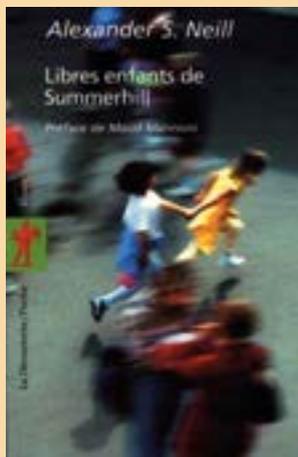
Libres enfants de Summerhill

Summerhill School est une école fondée en 1921 par Alexander Sutherland Neill (1883-1973). Les principes du fonctionnement de l'école sont la liberté et une forme de démocratie basée sur l'égalité des voix pour sa gestion. Certains la nomment « l'école où l'on fait ce qu'on veut ». On pourrait dire que c'est une pédagogie qui sert les besoins de l'enfant plutôt que l'inverse.

Summerhill est une communauté de 75 enfants de 5 à 16 ans, répartis en trois groupes suivant leur âge, et d'une douzaine d'adultes, sans compter le personnel de service. La plupart sont internes. L'enseignement structure la communauté mais ce n'est pas l'essentiel. Dans cette école, les cours sont facultatifs, les enfants, s'ils le souhaitent, peuvent jouer toute la journée ou se livrer à des activités manuelles dans l'atelier. Les soirées sont réservées à la danse, au théâtre, aux fêtes. Le plus gros du temps et de l'énergie est consacré à la gestion de la vie quotidienne dans tous ses aspects. Cette cogestion est l'épine dorsale de Summerhill. C'est un style de vie qui fonctionne grâce à des assemblées générales qui ont lieu deux fois par semaine. Enfants et adultes s'y retrouvent et disposent chacun d'une voix. Tout peut y être discuté : les relations, les conflits, les lois, les sanctions. Chaque point fait l'objet d'une discussion, d'un débat orchestré par un président de séance. Ce qui est important c'est donner à chacun l'occasion de se questionner lui-même et de confronter ensuite son avis au groupe. Chacun exerce son droit à influencer directement la communauté dans laquelle il vit. Tout peut être remis en question. Y compris les lois. Cela permet, à chacun, de trouver une solution, avec les autres.

Cette pédagogie repose sur la confiance accordée aux enfants. Ils sont d'emblée reconnus comme capables de prendre de « sages » décisions. Le statut accordé à l'erreur est aussi fondateur. Les enfants ont la liberté d'échouer. Sans jugement ni pression.

« Mon critère de la réussite, c'est la capacité qui permet de travailler joyeusement et de vivre positivement » A.S. Neill



Conclusion

Pascale Tielemans

Pratiquer la cogestion peut être considéré comme une méthode, un choix pédagogique visant l'implication du participant dans le dispositif de formation. Opter pour ce type de choix, c'est prendre un risque. Tout ne sera peut-être pas comme le formateur le souhaiterait. Peut-être différent d'un groupe à l'autre. Peut-être moins abouti ou plus subtil. Qui sait ? Les participants ont une place à prendre dans le dispositif. Ils ont carte blanche pour viser le feu vert tout en évitant le carton rouge. On a vécu et appris quelque chose ensemble ! Pédagogiquement, c'est un pari gagnant !

Susciter la participation du jeune participant, c'est bien sûr, lui donner l'occasion d'être l'acteur privilégié de son parcours de formation. Il est invité à s'engager activement dans le processus d'apprentissage. Cela peut, en plus, se révéler utile pour entretenir la motivation, tant des participants que des formateurs.

Alors, prêt au décollage ?

Pour aller plus loin...

GRAVEL H., VIENNAU R., « Au carrefour de l'actualisation de soi et de l'humanisation : plaider pour une pédagogie de la participation et de l'autonomie », *Éducation et francophonie*, volume xxx, automne, 2002, p. 135-153.

E. HÉVELINE, B. ROBBES, *Démarrer une classe en pédagogie institutionnelle*, éd. Hatier, Paris, 2000.



Les « bots » : incontournables pour comprendre le Net!

Peut-être as-tu déjà fait l'expérience de poster une vidéo sur YouTube ou sur Facebook et que celle-ci soit refusée par la plateforme? Bien souvent une infraction aux droits d'auteur est à l'origine du retrait de la vidéo. Mais au fond, quelle technologie est utilisée pour déterminer la validité de ces contenus?

Des (ro) bots?

Comme il est tentant de réaliser son petit film vidéo avec ses photos et d'y greffer la dernière musique en vogue à la fin d'une formation! Une recette pour faire une vidéo souvenir au top! Là où cela se corse, c'est quand on veut rendre publique la vidéo: est-ce que la plateforme va m'autoriser à publier ma vidéo?

La question n'est pas sans importance dans la mesure où les réseaux sociaux disposent de moyens pour scanner les vidéos. Il s'agit de petits logiciels automatiques, appelés bots, qui se mettent au service du droit d'auteur. Les bots (abréviation de robot) sont des logiciels qui exécutent automatiquement des calculs sur une page Internet. Ils accomplissent le plus souvent des tâches répétitives et régulières avec un objectif précis. On en retrouve sur YouTube, Facebook, Wikipédia, Instagram...

Poster une vidéo : attention au strike!

Lorsque l'utilisateur poste une vidéo sur YouTube ou Facebook, la vidéo est automatiquement scannée. Si le bot constate une infraction, l'utilisateur reçoit un avertissement (appelé « strike »). En cas de cumul de ceux-ci, l'utilisateur risque la suppression de son compte YouTube. Dans la plupart des cas, les strikes

concernent la question du droit d'auteur (extrait de film/jeux vidéo, musique, etc.), mais l'utilisateur peut se voir sanctionner pour d'autres motifs: propos racistes, contenus 18 +...

Si la vidéo est refusée

Le fonctionnement des bots laisse deux opportunités pour une publication. D'une part, l'utilisateur peut publier des matériaux dont il est effectivement propriétaire des droits. Par exemple, l'utilisateur peut favoriser la musique libre de droit. C'est un exercice en soi: arriver à trouver la musique qui a du punch et qui pourtant est dans le domaine public. On retrouve des bases de données à ce propos sur des sites spécialisés (par exemple www.music-screeen.be). Une autre solution consiste à duper

le bot et lui faire croire que la vidéo ne contient pas d'infraction aux droits d'auteur. Un jeu dangereux et difficile car ceux-ci sont de plus en plus performants au fil du temps.

Différentes missions pour les bots

Le site Wikipédia utilise énormément de bots. Ceux-ci ont des tâches précises qui, cumulées, rendent l'encyclopédie meilleure. Ainsi les pages homonymes, les mises à jour, l'effacement des liens morts, la correction orthographique sont autant de tâches qui sont confiées à ces logiciels. Ces travaux seraient fastidieux pour un humain et probablement peu financables pour l'encyclopédie en ligne (le coût en main-d'œuvre serait énorme). Sur d'autres sites en ligne, les bots cherchent à faciliter la vie de l'utilisateur en lui offrant la possibilité de gérer automatiquement ses commentaires/likes, comme par exemple sur son compte Instagram.

Penser Internet avec les bots

Il y a fort à parier que sans les bots, Internet ne serait pas le média que l'on connaît: Wikipédia et ses dizaines de bots en sont une belle illustration. Alors qu'il peut arriver aux utilisateurs de pester contre les vidéos retirées, les bots forcent l'usager à repenser sa manière de communiquer et à considérer les bots sous l'angle des opportunités qu'ils représentent. En effet, comme expliqué plus haut les bots contribuent souvent à améliorer un logiciel ou un site et ce quelle que soit sa nature (jeux vidéo, traitement de texte, réseaux sociaux...) en épargnant bien du travail humain. D'une certaine manière on peut dire que les bots assistent l'utilisateur (qui attribue la requête qu'il veut au bot) dans sa navigation et la construction du Web.

Formations à destination d'un public

Imaginer, concevoir et évaluer des outils pédagogiques

Dates Lundi 28 septembre et mardi 6 octobre 2015 à **Bruxelles**

Public cible Coordinateurs pédagogiques, responsables de projets pédagogiques ou toute personne qui est amenée à piloter des outils pédagogiques.

Objectifs

- Réfléchir à la plus-value et au sens d'un outil pédagogique dans le secteur de l'éducation permanente.
- Découvrir différents types d'outils pédagogiques et leur intérêt.
- Identifier et outiller les différentes étapes de création d'un outil pédagogique.
- Réfléchir aux atouts et dangers du ludique pour « apprendre ».
- Construire une démarche de suivi de l'outil après sa réalisation et sa diffusion.

Techniques pour réfléchir et produire en groupe

Public cible Coordinateurs d'équipe ou de projets, formateurs

Formule en 1 jour le weekend

Date Samedi 5 décembre 2015 à **Namur**

Objectifs

- Expérimenter différentes techniques pour réfléchir, produire des idées, construire des références communes ou se mettre d'accord en groupe;
- s'interroger sur le rôle et les qualités nécessaires à l'animateur de tels moments;
- identifier les éléments qui favorisent l'implication et la participation du groupe.

Formule en 2 jours, en semaine

Dates Lundi 22 février et jeudi 3 mars 2016 à **Bruxelles**

Cette formule permettra d'aller plus loin et de découvrir davantage de techniques. Ce sera aussi l'occasion d'expérimenter quelques formes de mises en situation ou jeux théâtraux et d'identifier les précautions qui y sont liées.

La pédagogie dans le secteur jeunesse, quelles spécificités ?

Dates Nous proposons 2 fois cette formation d'un jour :
le vendredi 9 octobre 2015 à **Bruxelles** ou
le samedi 30 janvier 2016 à **Namur**

Public cible Toute personne susceptible de mener des actions pédagogiques dans le secteur jeunesse.

Objectifs

- Identifier les spécificités pédagogiques dans le secteur jeunesse, et plus largement dans le secteur de l'éducation permanente.
- Découvrir le processus qui donne naissance à des actions de formation au sein d'une organisation (commande, politique, plan de formation...).
- Identifier les concepts clés qui jalonnent toute action pédagogique (transfert, mode de transmission pédagogique, triangle pédagogique, conflit cognitif, étapes de l'apprentissage...).
- S'approprier des grilles d'analyse et de lecture des pratiques pédagogiques pour les faire évoluer.

Accompagner les volontaires

Dates Les jeudis 10 et 17 décembre 2015 à **Namur**

Public cible Toute personne travaillant avec des volontaires qui souhaitent réfléchir aux relations qui les lient.

Objectifs

- Définir les caractéristiques d'un volontaire en association de jeunesse.
- Identifier les spécificités de l'engagement volontaire.
- Identifier différents types de motivation animant les volontaires afin de préserver et entretenir cette motivation.
- Prendre du recul sur sa fonction de permanent/chargé de projet/formateur à partir des représentations des volontaires.
- S'interroger sur la façon dont l'organisation peut soutenir, encadrer et former ses ressources volontaires et mettre en place des pistes concrètes.
- Réfléchir sur la manière d'accompagner au mieux une équipe de volontaires et un volontaire individuellement.

souhaitant découvrir la thématique

(donc pas besoin de pré-requis)

Comprendre le rôle des émotions et mieux les gérer dans un groupe

Dates Vendredi 22 avril et jeudi 28 avril 2016 à **Bruxelles**

Public cible Formateurs ou coordinateurs qui s'intéressent à cette thématique.

Objectifs

- Découvrir le concept d'intelligence émotionnelle, son contexte et les concepts associés.
- Mesurer l'impact des émotions chez moi, sur les apprentissages ou au sein d'un groupe.
- Identifier, à partir de situations de terrain, la plus-value de développer cette compétence sur mon terrain d'action.
- Expérimenter des outils pour développer son intelligence émotionnelle, celle d'un participant ou de son équipe.

Les spécificités des centres de vacances

Dates Lundi 25 janvier et mardi 2 février 2016 à **Bruxelles**

Public cible Toute personne amenée à travailler dans le cadre des centres de vacances et qui souhaite comprendre les spécificités de ce secteur.

Objectifs

- Analyser le cadre des centres de vacances pour en dégager leurs caractéristiques.
- Découvrir les spécificités des différents secteurs d'accueil de l'enfant et en dégager les différences avec mon milieu professionnel d'origine.
- Distinguer le projet d'accueil et le projet d'animation.
- S'exercer à la construction d'un projet d'animation.
- Réfléchir à des pistes d'action pour accueillir au mieux les publics différents qui participent aux centres de vacances.

Utiliser le coffre à outil du formateur pour construire ses démarches

Date Samedi 30 janvier 2016 à **Namur**

Public cible Formateurs d'animateurs et coordinateurs de formation.

Objectifs

- Découvrir la structure et la philosophie du coffre à outil du formateur par l'exploitation concrète de l'outil.
- Pratiquer la transposition : de la théorie à la pratique (ou comment utiliser un contenu pour en faire un temps de formation).
- S'interroger sur la place de la théorie en formation et comment l'amener dans le secteur jeunesse.
- Découvrir, par la pratique, des outils de réflexion et de production pédagogique.
- Réfléchir au sens d'un contenu en formation et son intérêt sur le terrain des animateurs.

La philosophie de l'évaluation en organisation de jeunesse

Dates Dimanche 31 janvier 2016 à **Namur**

Public cible Formateurs, coordinateurs de formation ou responsables d'équipe dans le secteur de la jeunesse

Objectifs

- Découvrir la philosophie qui sous-tend les pratiques d'évaluation dans le secteur jeunesse et plus largement, dans l'Éducation permanente.
- Découvrir les étapes de mise en place d'un dispositif évaluatif et les différents types d'évaluation.
- Appréhender la subjectivité en évaluation.
- Analyser les pratiques évaluatives en place au sein de son organisation pour les faire évoluer.
- Découvrir des outils concrets d'évaluation individuelle et collective.
- S'essayer à la pratique du feed-back et à la formulation d'objectifs d'évolution.

Formations à destination d'un public expérimenté, abordant des thématiques pointues dans le but de susciter le questionnement

Accompagner l'animateur en difficulté

Date Dimanche 6 décembre 2015 à Namur

Public cible Coordinateurs ou formateurs d'animateurs expérimentés, coordinateurs de centres de vacances accueillant des stagiaires animateurs.

Objectifs

- Définir la fonction de l'accompagnateur.
- Découvrir différents outils d'analyse des besoins.
- Découvrir un outil permettant de s'interroger sur ses pratiques d'accompagnement.
- Construire des pistes pour confronter un animateur sans le démotiver.
- S'interroger sur les leviers de motivation pertinents et les moyens de développer au mieux les compétences de l'animateur.

Soutenir l'engagement volontaire au sein des associations

Développer une politique de gestion des ressources humaines volontaires

Dates Jeudi 10 et vendredi 11 mars 2016
+ intervention le mardi 13 septembre 2016 à Namur

Public cible

Tout acteur, bénévole ou professionnel, occupant une fonction à responsabilités dans son organisation et intéressé par la mise en place ou l'amélioration d'une politique de gestion des volontaires de son organisation (recrutement, accueil, gestion de l'engagement, valorisation, prise de responsabilité...).

Objectifs

- Analyser la structure de son organisation en la confrontant à plusieurs modèles théoriques et/ou comparés.
- dégager les axes d'une gestion des ressources humaines bénévoles dans son organisation en lien avec les objectifs visés et les valeurs fondamentales de leur organisation.
- mettre en place une démarche d'autonomisation des acteurs bénévoles de son organisation et ce, en accord avec les principes de l'accompagnement et de l'éducation permanente.

Intervenant

Jean-Philippe Demarteau, juriste, coach et formateur, ayant occupé des fonctions de direction dans une organisation non-marchande.

Susciter la remise en question par la pratique réflexive

Dates Mardi 10 mai et lundi 23 mai 2016 à Bruxelles

Public cible Responsables d'équipe et formateurs.

Prérequis Avoir une expérience dans la coordination d'équipe et/ou l'animation de réunions/formations.

Objectifs

- S'approprier le concept de pratique réflexive et sa méthodologie.
- Identifier les spécificités de l'apprenant adulte (motivation, besoins...).
- Identifier en quoi la pratique réflexive est une plus-value pour le participant.
- Identifier les résistances et les leviers qui permettent de les dépasser.
- Identifier les processus en œuvre lorsque l'on met en place la pratique réflexive.
- Identifier des outils et techniques pour susciter la pratique réflexive en formation ou en équipe.

La For-One, c'est quoi?

Il s'agit d'une formation qui a pour but de former des formateurs d'animateurs et/ou de coordinateurs en centres de vacances.

Au terme de la formation tu seras capable de :

- Construire, seul et en équipe, une action formative, en répondant à la commande.
- Préparer, animer et évaluer un temps de formation.
- Gérer un groupe en formation.
- Définir, comprendre et assumer ton rôle de formateur.
- Mener un entretien d'évaluation formative avec un stagiaire.

Renseignements pratiques

1^{er} WE : 20 au 22 novembre 2015

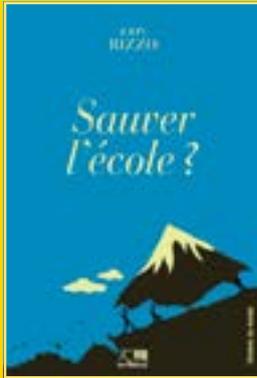
2^e WE : 11 au 13 décembre 2015

3^e WE : 26 au 28 février 2016

Prix

330 euros pour le dispositif complet

Formation en résidentiel. Les lieux seront communiqués ultérieurement.



[Présentation] Ex-formateur en informatique ayant pratiqué le métier d'instituteur ces dernières années, l'auteur tente d'offrir des propositions pour répondre à cette fameuse question : « Bon sang, comment sauver le système éducatif en Belgique francophone ? » Développer les TIC dans les classes ? Refuser le diktat de la photocopie ? Réviser le temps de travail scolaire ? Mieux répartir les financements ? Ces pistes ne constituent que quelques exemples détaillés dans l'ouvrage et sont le fruit de constats dressés face à des expériences et rencontres de terrain.

[Comment l'utiliser en formation] Les explications sur l'école mutuelle valent le détour et peuvent constituer une source de réflexion et d'inspiration pour des formateurs. Elles permettent de réfléchir aux façons de mettre en place un apprentissage mutuel, d'instaurer des méthodes où des élèves (ou des participants à des formations) enseignent et prennent des responsabilités en vue d'être plus actifs, et de libérer l'enseignant/formateur de certaines tâches.

[J'aime/j'aime pas] Le parcours atypique de l'auteur lui permet d'avoir vécu de nombreuses expériences. De manière générale, le livre est agréable à lire, regorge d'anecdotes et ne manque pas d'humour. Mais si l'audace et la diversité des analyses peuvent constituer la force de l'ouvrage, elles en constituent aussi sa faiblesse. En empruntant des raccourcis et en réalisant des comparaisons parfois un peu rapides, certains passages peuvent donner une impression de survol et de généralisation excessive.

Pierre Lebrun

Rizzo John, *Sauver l'école?*, Hévíllers, Ker éditions, coll. Témoins du monde, 2015.



[Présentation] Le langage des émotions est un photolangage composé de 8 cartes symboliques, 61 cartes émotions/sentiments, de la carte « Besoin/Désir » et 8 cartes recto-verso d'éclairages théoriques et des mises en situation. Ce jeu, à la fois pédagogique et ludique, est une invitation à découvrir la diversité de nos émotions. Il peut aussi bien être exploité avec des enfants que des adultes que ce soit en classe, en camp de vacances, en formation, en accompagnement individuel.

[Comment l'utiliser en formation] Cet outil peut être utilisé sous différentes formes. Chez Résonance, nous l'avons testé sous deux formes :

– Exploitation simple des cartes émotions afin de communiquer sur son ressenti suite à l'année écoulée. Le large panel d'émotions proposées a permis d'exprimer des sentiments de manière plus pointue.

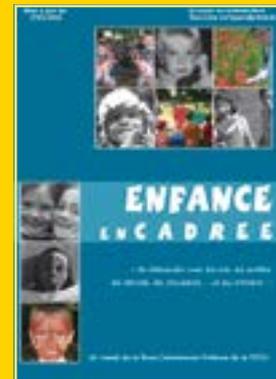
– Utilisation des cartes « émotions » et de la carte « Besoin/Désir » qui ont ouvert la réflexion sur les besoins sous-jacents aux émotions (physiologiques, de sécurité, d'appartenance, d'estime, d'accomplissement, d'autonomie, d'amour, de reconnaissance, de respect...).

[J'aime/j'aime pas] Chaque carte se présente sous forme d'un recto-verso afin d'offrir la possibilité de choisir la version féminine ou masculine de l'émotion. J'apprécie également la possibilité de choisir de ne pas s'exprimer ou de créer son propre sentiment à l'aide de cartes prévues à cet effet.

Autre élément appréciable, son coût : dix euros.

Florence Van de Steene

Le langage des émotions, FCPPF, 109 avenue Émile de Béco, 1050 Ixelles. Téléphone +32 (0) 2 514 61 03 – info@fcppf.be



[Présentation] « Se débrouiller avec les lois, les arrêtés, les circulaires, les décrets... un jeu d'enfants. » Voilà la première phrase de cet outil proposé par la Sous-Commission Enfance de la Commission Consultative des Organisations de Jeunesse (CCOJ). Résonance et plusieurs de ses membres ont d'ailleurs contribué à sa réalisation.

Cet outil vise à aider toute association qui anime les enfants au quotidien à naviguer au sein des nombreux cadres qui balisent leur action. Le public visé par l'outil « Enfance (en) cadrée » est celui des professionnels et des volontaires qui accueillent les enfants âgés de deux ans et demi à dix-huit ans.

[Comment l'utiliser en formation] Vous devez animer une formation sur les différents décrets, cet outil est pour vous. Décliné en 27 fiches, il est conçu pour être un outil aux multiples portes d'entrée, soit par thématiques transversales (handicap, subsidiations et aides...), soit par institutions soit encore par fiches légales. Vous pourrez ainsi choisir la ou les fiches qui correspondent à vos besoins.

Pour chaque décret, circulaire on trouvera les coordonnées, compétences, missions et composition, ainsi que des liens vers d'autres fiches. Pour les textes de lois, la fiche reprend le public, les obligations, le secteur, les subsides, une présentation rapide, des démarches, les intervenants, le niveau de pouvoir politique, et le contenu avec des références.

[J'aime/j'aime pas] L'avantage de cet outil est de tout regrouper dans un même document facilement accessible et très clair. J'aime moins le graphisme un peu vieillot et peu investi en termes de couleurs et illustrations.

Débora Ghislain

Enfance (en) cadrée, nouvelle version, disponible uniquement sur Internet.

Cette fois, c'est nous !



Éric Lampe

collaborateur fédéral à la formation », Les Scouts



Gwenaëlle (Patro)

Et je suis devenu formateur !

J'avais énormément apprécié mes formations, je me posais des questions sur mon animation, sur son but, sur les objectifs de l'éducation des jeunes, je voulais partager mon expérience et ma réflexion. Je suis allé voir une formation en coulisse, et j'ai été mordu tout de suite ! Cela fait 20 ans...

Quand j'ai arrêté l'animation dans mon patro, l'équipe de formateurs m'a contactée pour faire partie de l'équipe. Après deux ans comme formatrice régionale je me lance dans les formations fédérales pour les animateurs. L'année suivante, j'ai commencé à former les présidents. Au final, quand on prend goût aux formations, c'est compliqué de s'arrêter !

Mon grand moment

Des animateurs me disent parfois, quand je les revois des années après, que la formation a changé leur vie grâce aux questions qu'ils se posent et aux schémas de pensée qu'ils ont appris. S'ils se rendent compte à un moment de leur vie que leur mission fondamentale en tant qu'animateur et même qu'être humain, c'est de construire un monde meilleur, je suis heureux. Si en plus ils parviennent à communiquer leur enthousiasme (la définition même d'animer...), c'est encore mieux !

Il y en a beaucoup, mais je pense que le plus beau était lors de la Mutliformation où je donnais l'UF « Cuisine au Patro ». Avec Marie, ma co-formatrice, on s'était lancé dans la création d'un goûter made in Patro. L'objectif était de créer le logo de la journée avec des fruits de saison. On pensait ne pas y arriver, c'était la course... mais au final on l'a fait 😊

THE technique

Je vais passer pour un ringard, mais la discussion ouverte et le flip shirt, j'aime encore bien... Sinon, je trouve très important qu'un animateur puisse faire émerger ses valeurs et agisse en cohérence avec elles.

J'aime bien mettre des jeux dans mes moments de formation. Avoir des UF dynamiques et non statiques. Sinon lors d'une formation fédérale, on s'est lancé dans la création d'une UF sur les « Rites au Patro » et on a trouvé un moyen de faire vivre chaque rite lors de celle-ci. Transformer un temps de formation qu'on pense chiant en un vrai moment d'apprentissage délirant, c'est ça que j'apprécie !

I'm the best

Mes formations sont hélas pleines d'imperfections. Mais on m'a déjà dit que j'arrivais assez bien à faire comprendre aux participants les liens entre ce qu'ils font concrètement sur le terrain, des principes et fondements, et des objectifs parfois ambitieux. Je m'efforce aussi de faire en sorte que chacune de mes formations soit pour les participants l'occasion d'un cheminement personnel, d'une prise de conscience de leur rôle et de leur responsabilité dans la société.

Mon expérience tant sur le terrain Patro qu'au niveau professionnel, mon écoute et ma motivation ! J'essaie d'être le plus proche du terrain et de prendre plaisir à former. Le jour où je m'ennuie, ce sera la fin.

Peut mieux faire

Je suis, je le crains, assez désorganisé. Mais tout s'assemble toujours à la fin, ouf !

Les évaluations ce n'est pas mon fort... Il faudrait que je réfléchisse à de meilleures techniques pour que les formés puissent mieux s'exprimer.

Ça c'est dit !

« On n'enseigne pas ce que l'on veut ; je dirais même que l'on n'enseigne pas ce que l'on sait ou ce que l'on croit savoir : on n'enseigne et on ne peut enseigner que ce que l'on est. » Jean Jaurès, Interventions à la Chambre, 1910

Au Patro, quand on accède à une fonction on se forme à cette fonction... Quand on forme presque toutes ces fonctions, c'est pas du bidon 😊