

Informateur

Edito

Aaaah, la rentrée...
Un peu de repos bien mérité après un été chargé! Les plaines et séjours sont terminés, les enfants, rentrés chez eux, le matériel rangé, les animateurs crevés mais contents et les têtes encore pleines de soleil et d'éclats de rire...

Mais la nouvelle année J&S démarre déjà sur des chapeaux de roues avec les formations 2004-2005. Une nouvelle cuvée de jeunes animateurs tout frais qui ne demandent qu'à apprendre...

Formateurs, formatrices, c'est maintenant à vous de jouer! Forts des compétences acquises au fil de vos formations et de vos expériences, vous allez aider des jeunes à cheminer, à se questionner, à mûrir,... pour garantir une animation de qualité dans toutes nos activités.

Beau défi! Défi qui peut parfois faire un peu peur... En effet, on a parfois l'impression que le formateur est un être à part, omniscient et infaillible... Mais lui aussi a droit à l'erreur! Lui non plus ne sait pas tout! Sûr qu'on ne pourrait pas se passer de formateurs qualifiés en formation... mais il ne faut pas les voir comme les détenteurs de la Science Infuse! C'est bien le groupe dans son ensemble, de par les interactions entre tous ses membres, qui permet à chacun d'évoluer, apprendre et progresser...

Bonnes formations à tous!

Catherine



WHO'S WHO: ICC	2
DOSSIER: ETRE FORMATEUR	
• L'éducation permanente ou la citoyenneté en pratique	3
• La machine formation se réveille	4 - 5
• N'y a-t-il rien d'autre à faire que de (se) reproduire?	6
• Forgé par son OJ	7
• La déontologie du formateur	8 - 9
MOUVEMENT:	
• Souviens-toi la dernière AG...	10
• La Semaine de la Mobilité	11
FORMATIONS:	
• La formation de formateurs... N'hésite plus!	12

N°49 Trimestriel des formateurs et responsables de Jeunesse & Santé, le service jeunesse de la Mutualité Chrétienne - 3^e trimestre 2004

Éditeur responsable: Éric Olbregts, Chée de Haecht 579, 1030 Bruxelles
Bureau de dépôt: Bruxelles X - exp.: J&S, chée de Haecht 579 - BP 40 - 1031 Bruxelles

Who's Who?

L'ICC

L'Institut Central des Cadres... Tout comme J&S, c'est une organisation de jeunesse reconnue par la Communauté française de Belgique. Mais elle a ceci de particulier: en matière de pédagogie, d'animation et de formation, elle coordonne un ensemble d'organisations de Jeunesse (dont J&S, les Patros, les Guides Catholiques de Belgique, Entraide et Amitié, etc.). C'est par exemple au sein de l'ICC que les responsables des OJ se réunissent pour réfléchir à la politique de formation dans les OJ...

Un soutien pédagogique important pour les OJ membres

De nombreuses recherches pédagogiques sont menées au sein de l'ICC: des groupes de travail sont régulièrement mis sur pied pour traiter les thèmes choisis en concertation avec les OJ. Il s'agit donc d'un organe très proche des organisations de jeunesse: si par exemple, à J&S, on estime qu'il serait intéressant de développer tel ou tel thème, on peut amener l'idée à l'ICC. Si les autres OJ la trouvent intéressante, un travail en profondeur sera peut-être effectué, regroupant les énergies de chacun.

Des formations pour tous

Il organise aussi des formations, tant pour les bénévoles que pour les permanents des organisations de jeunesse (animateurs, coordinateurs, formateurs, cadres,...). Par ailleurs, il organise des formations «à la carte» pour d'autres associations non-membres. L'objectif? Offrir à chaque enfant une animation de qualité. Parmi ces formations, on retrouve notamment la For For 2, la deuxième

année de formation de formateurs que l'ICC organise en collaboration avec J&S, les Guides Catholiques de Belgique et les Patros. Une formation des plus enrichissantes!

Des outils à consommer sans modération!

L'ICC publie une revue trimestrielle, le Zoom, que les formateurs et responsables de J&S et des autres OJ membres reçoivent automatiquement. Elle traite en profondeur de nombreux aspects tournant autour de la formation et de la pédagogie. Enfin, l'ICC réalise également de nombreux outils pédagogiques, qu'il est plus qu'utile de connaître! En voici quelques-uns...

Le coffre à outils du formateur: ce gros classeur présente une multitude d'outils destinés aux formateurs d'animateurs. Il se décline en 16 chapitres, comme la relation enfant - animateur, la gestion de groupe, les responsabilités de l'animateur, l'éducation à l'hygiène et à la santé, l'expression et la créativité, les veillées, le projet comme technique d'animation,...

Le VADE-MECUM du responsable de centre de vacances: il s'agit d'un guide pratique pour aider le responsable de centre de vacances dans ses tâches et ses responsabilités: préparation et gestion des séjours (gestion administrative, pédagogique et financière, assurances, relations avec les parents et le gérant...). Ce guide contient également des annexes prêtes à l'emploi: adresses, formulaires pré-établis. Bref un tas

de renseignements précieux pour passer un séjour bien organisé en toute tranquillité!

«L'autonomie... une chasse aux trésors pas comme les autres»: c'est une brochure destinée aux animateurs visant à sensibiliser les enfants aux notions de santé, de sécurité et d'hygiène, entre autres par des petits jeux. Comment, par l'animation, peut-on leur apprendre à devenir autonomes et à se prendre en charge?

La valisette bienveillance: il s'agit d'un ensemble d'outils pour aider les animateurs à prendre conscience des modèles éducatifs auxquels ils se réfèrent dans leurs interactions avec les jeunes animés. L'objectif? Les amener à adopter un modèle prenant davantage en compte le développement des enfants et des adolescents. Les outils? On y trouve un fichier d'activités quotidiennes; un jeu tout en couleurs sur des situations face auxquelles un animateur doit pouvoir réagir; une vidéo sur la dynamique de groupe; un croquis-langage sur l'aspect relationnel; un livret donnant des repères en psychologie de l'enfant et de l'adolescent; un document expliquant la recherche-action menée dans le domaine de la bienveillance ainsi qu'un document méthodologique visant à faire émerger les représentations mentales des animateurs pour pouvoir construire avec eux des savoirs, savoir-faire et savoir-être sur cette base.

Voici donc un petit aperçu de ce qu'est l'ICC... Ça te paraît peut-être lointain, mais tu peux me croire: l'ICC, tu en entendras encore parler dans ton parcours de J&Sien!

Institut Central des Cadres
rue de la Charité 43
1210 Bruxelles
Tél: 02 / 230 26 06
Fax: 02 / 230 68 11
www.icc-formation.be

Catherine

L'éducation permanente ou la citoyenneté en pratique

Existe-t-il une définition satisfaisante de l'éducation permanente? Sans doute que non dans la mesure où il s'agit avant tout d'une démarche ancrée dans des contextes sociaux et culturels divers. Il existe dans les sociétés démocratiques des espaces ouverts où les citoyens, en fonction de leur appartenance sociale, de leurs centres d'intérêts, des valeurs qui les animent, etc., vont se mobiliser pour créer quelque chose ensemble, s'entraider, dénoncer des injustices...

Il peut s'agir d'associations constituées pour relayer les préoccupations de divers groupes sociaux (associations de familles, de femmes, de personnes handicapées, d'immigrés, etc...) ou encore d'associations visant à répondre à des enjeux de société (l'environnement, les droits humains, la paix dans le monde,...). Toutes développent des démarches d'éducation permanente. Prenons un exemple...

Construire ensemble des savoirs

«En tant que jeunes parents, nous avons rencontré des difficultés pour assurer l'accueil de notre bébé.» Voilà un fait banal, sans doute. Mais plusieurs familles de la commune font le même constat...

Et si ces familles se mobilisaient pour tenter de faire changer les choses? Plutôt que de rester chacune avec leur difficulté de garde, imaginons qu'elles se mettent autour de la table pour faire le point ensemble sur les difficultés de garde d'enfants dans la commune. L'écho sonnerait alors comme ceci: «Nous ne sommes plus seul avec notre problème».

Voir

Le groupe va se constituer sur la base de l'expérience de chacun en examinant les offres de gardes dans la commune et les environs: ils vont faire l'état de la situation. Quelles sont les possibilités de gardiennes à domicile? Quelles est la capacité de la crèche la plus proche? Quelles sont les possibilités d'agrandir? Est-il possible de s'organiser pour des déplacements? Quelles sont les réglementations qui régissent les systèmes de garde? Le groupe pourrait même organiser une enquête pour connaître les besoins de garde dans la commune...

Juger

Dans un deuxième temps, le groupe va analyser la situation de manière critique à l'aide de l'ensemble des informations recueillies et se créer une opinion. Que faut-il en penser?

Agir

Enfin, forts de ce qu'ils auront appris les uns des autres et des connaissances qu'ils auront accumulées, les membres du groupe pourront décider de mener des actions pour faire bouger les choses, pour transformer le contexte social, interpeller le monde socio-politique, trouver des solutions collectives satisfaisantes pour le plus grand nombre.



Et dans les OJ?

Cette démarche concerne aussi les organisations de jeunesse lorsque au-delà du développement des loisirs actifs, elles prennent la parole et se mobilisent sur des préoccupations vécues par les jeunes (ex. l'emploi, les assuétudes,...), ou encore lorsque leurs membres se mobilisent pour contribuer à la construction d'une société plus juste. C'est également sur cette dynamique que s'appuie la formation à J&S. Elle s'ancre en effet dans une démarche visant à construire ensemble des manières de faire au départ d'une mise en commun des expériences. «Engagez-vous» qu'ils disaient... Et on le dit encore haut et fort à J&S: c'est en s'impliquant et en donnant le meilleur de soi-même qu'on peut renverser des montagnes!

Christian Javaux

*Pour les curieux : Décret du 17 juillet 2003
relatif au soutien de l'action associative
dans le champs de l'Education permanente,
paru au Moniteur belge du 26 août 2003.*

La machine formation

Nouvelle année culturelle, nouveaux projets, nouveaux formateurs,... La grande machine des formations va bientôt se remettre en route!



Les acteurs, les objectifs, les résultats attendus, les évaluations, les méthodes et techniques, l'infrastructure, le matériel didactique,... Cette machine compte énormément de pièces et de rouages, tous nécessaires à une production de qualité. Prenons notre loupe et attardons-nous quelques instants sur certaines pièces...

D'abord les objectifs

Fixer des objectifs, c'est déterminer ce que la machine va produire ou, en tout cas, ce que l'on veut qu'elle produise. Pour déterminer des objectifs de formation, il faut donc savoir à quoi on va aboutir: au terme du cursus de formation, au terme de chaque session de formation et au terme de chaque module de formation.

Les objectifs de formation sont en effet à déterminer à plusieurs niveaux qui se complètent pour servir l'objectif général de la formation. Selon le niveau auquel ils se réfèrent, certains objectifs préexistent à l'organisation de la formation, d'autres sont à déterminer en équipe de formateurs.

Ensuite les moyens

Une fois les objectifs fixés, l'équipe de formateurs détermine comment la machine va produire. Que va-t-on mettre en place, concrètement, pour arriver au résultat voulu? Il s'agit de déterminer les moyens qui vont permettre d'atteindre les objectifs. Tous les éléments mis en place lors d'une session de formation doivent servir les objectifs. Il est donc utile

de se demander de temps en temps si chaque moyen mis en place permet bien d'atteindre les objectifs fixés.

Dans les moyens mis en place, interviennent souvent des contraintes liées à la fois aux aspects matériels et pédagogiques. Les contraintes sont relatives à la durée de la formation, au lieu, aux compétences et souhaits des formateurs, au public de la formation,... Les contraintes peuvent être un frein, elles peuvent aussi devenir source de créativité. Aborder les contraintes comme une chance de pouvoir innover permet de les exploiter positivement, de les diminuer, voire de les lever.

Conditions d'apprentissage

Parmi les moyens mis en place pour arriver au résultat, on trouvera entre autres les conditions d'apprentissage. La formation vise un apprentissage, ça va de soi. Elle vise un apprentissage global au travers d'attitudes, de comportements, de capacités d'analyse, de réflexion et de remises en question.

En formation à Jeunesse & Santé, comme dans beaucoup d'autres organisations de jeunesse, on présuppose que l'animateur arrive avec tout un bagage à exploiter. Partir de ce qu'est l'animateur, de ce qu'il vit sur le terrain, des représentations mentales qu'il a de tel ou tel aspect de l'animation, c'est la spécificité des formations en organisation de jeunesse.

Dans ce cadre, le rôle du formateur est avant tout d'exploiter ce que les animateurs sont, ce qu'ils savent, ce qu'ils disent, ce qu'ils font. Le formateur est un «titilleur» qui pose des questions, qui fait en sorte que les animateurs se posent des questions. Le formateur permet à l'animateur d'aller jusqu'au bout de sa pensée, de s'exprimer complètement.

Une réflexion en groupe

Le formateur est un «support», il apporte des techniques qui favorisent une appropriation par chacun des contenus amenés par le groupe. L'exploitation du savoir du groupe est la base de l'apprentissage en formation d'animateurs. Le formateur apporte aussi des éléments qui servent à alimenter la réflexion. De par la préparation de la séquence de formation, le formateur s'est documenté sur le sujet, il s'est approprié des éléments théoriques qu'il proposera aux animateurs non comme des vérités toutes faites mais comme éléments de réflexion complémentaires.

Le rôle du formateur

Le formateur est un «organisateur», il prévoit des séquences de formation afin d'arriver à l'objectif prévu. Pendant les phases de formation, il permet aux animateurs d'organiser (de réorganiser) leur pensée. C'est loin d'être un jeu

se réveille

d'enfant: il faut d'abord permettre aux animateurs de formuler leurs représentations, de dire ce qu'ils pensent, comment ils conçoivent les choses par rapport à leurs pratiques.



Ensuite, il faut les amener à remettre en question leurs représentations et leurs pratiques d'animation. Cette étape est possible grâce aux échanges au sein du groupe en formation. Puis – étape délicate – le formateur doit faire en sorte que chaque membre du groupe puisse développer personnellement de nouvelles représentations mentales, de nouvelles convictions par rapport au sujet traité.

Enfin, tout l'art sera d'amener l'animateur à changer (partiellement) ses pratiques d'animation pour qu'elles soient en accord avec ses nouvelles représentations mentales. C'est l'objectif des liens entre sessions théoriques et stages pratiques.

Savoir-faire et savoir-être

Le formateur est discret: il n'est qu'une pièce de la machine formation, comme toutes les autres. Dans le groupe en formation, ce n'est pas lui qui tient la vedette! Il permet à chacun de parler, de participer vraiment. Il fait tout pour que chaque participant se sente à l'aise et sente qu'il a des choses à apporter au groupe.

C'est également un «équilibriste»: il doit veiller à ce que l'apprentissage se produise dans un contexte gardant l'équilibre entre les



contenus de formation, les techniques employées pour faire émerger les contenus et les relations entre les membres du groupe. Si l'un de ces trois pôles prend le dessus, c'est foutu! On tombe alors dans une dérive néfaste à l'apprentissage. On a tous connu ce formateur, super apprécié des participants, qui fanfaronne et que l'on entend tout le temps. Ce même formateur laisse beaucoup parler le groupe en

formation, veille essentiellement à ce que les relations soient bonnes au sein du groupe. Et ça y est, on est dans la dérive où le relationnel prime sur les contenus et les techniques... Pour qu'il y ait apprentissage durable, il faut un équilibre entre les trois pôles.

L'apprentissage par imprégnation

Un autre type d'apprentissage en formation d'animateur est l'empreinte. Ce type d'apprentissage est lié au fait que l'apprenant vit dans un certain contexte et donc en intègre les codes et les normes. Par exemple, l'apprentissage de la langue maternelle se fait essentiellement par imprégnation.

Baigner dans un contexte où l'on est acteur, où le formateur peut s'effacer pour laisser la place au groupe, où le formateur part de ce que sont les animateurs, cela permet d'envisager l'animation dans le même esprit. La formation est, en quelque sorte, un exemple de la pédagogie prônée par l'organisation de jeunesse.

Énormément de messages implicites sont lancés dans une session de formation. En tant que formateur, nous avons une influence directe sur l'animation de nos chères têtes blondes, pensons-y! Le but de la formation est d'améliorer la qualité de l'animation, n'est-ce pas?

Sophie De Kuysche (ICC)

La revue trimestrielle «Zoom, regards de formation» éditée par l'Institut Central des Cadres (ICC) contient toujours un dossier en lien avec un thème de formation. Les «pièces de la machine formation» y ont déjà été décortiquées. Je t'invite donc à retourner dans tes archives et à attendre impatiemment l'arrivée des futures revues!

N'y a-t-il rien d'autre à faire que de (se) reproduire?

Brandon était ce qu'on pourrait appeler un «rat de camps». Entre sept et douze ans il a tout fait: Raversijde, Nieuport, Wanne, Graide, Saint-Idesbald et j'en passe. Il connaît par cœur le numéro de page de «Stewball» dans le chansonnier, il est champion du monde de masques en plâtre, docteur es stratégo et expert en veillée radiophonique...

A seize ans, son cousin lui a proposé d'accompagner le camp Patro pour donner un coup de main à l'intendance. Il en a profité pour refiler quelques idées d'animations au staff, et pour préparer une veillée. Rien que du bonheur!

L'année suivante, il commençait sa formation à J&S. Brandon était enchanté de ce départ en formation, il poussait enfin l'incontournable porte d'entrée lui permettant d'accéder dès l'été suivant à des plaines, des séjours en tant qu'animateur. Il allait faire partie d'une équipe et tenir ce rôle qu'il avait pu observer si souvent auparavant dans les nombreux séjours auxquels il avait participé. D'un autre côté, il considérait que cette formation ne pourrait plus lui apporter grand chose. Il se sentait déjà prêt à animer et avait repéré tous les trucs et ficelles du parfait animateur...

Après la semaine de formation et le stage, Brandon avait très sérieusement revu son jugement. Il considérait maintenant que l'expérience ou le vécu ne suffisaient pas. La formation lui avait permis de se poser pas mal de questions qui ne l'avaient pas effleuré jusque-là, et d'avoir un regard assez critique sur le parfait animateur qu'il avait cru être...

Quelques années et quelques séjours plus tard, un scoop, une nouvelle

géniale: l'équipe pédagogique propose à Brandon de devenir formateur. Brandon est enchanté de ce départ en formation. Il va enfin faire partie d'une équipe de formateurs, pouvoir tenir le rôle de formateur «veillée», un module qu'il avait trouvé génial. Il s'en souvient parfaitement. Sûr qu'il sera à la hauteur, il pourra refaire la même chose que le super formateur qu'il avait eu quelques années plus tôt... Et puis, Brandon peut s'appuyer sur des contenus de formation vachement bien foutus, ils ont entièrement été revus par l'équipe il y a quatre ans... Et puis Brandon a maintenant une expérience d'animation balaise... Et puis Brandon a bien compris la philosophie de la formation, il se voit déjà en fin de journée, discutant avec un participant, comme lui il y a quelques années, lui expliquant combien c'est important la formation, que l'expérience ne suffit pas... Et puis... Et puis... Il y a quelque chose qui cloche dans cette histoire, non?

Pour conclure ce petit conte de Noël estival je tiens à présenter mes plus humbles excuses à l'ensemble des formateurs J&S pour cette odieuse caricature... Sorry les amis! Je sais le boulot de préparation qui se fait dans les équipes de formation, mais le danger n'est jamais loin, la reproduction nous guette toujours un peu. Rien de tel dès lors qu'un petit coup de projecteur pour ne pas oublier l'horrible créature tapie dans l'ombre.

Parce que la reproduction est une horrible chose qui nous empêche de prendre du recul sur ce que l'on fait et nous permet de passer allègrement à côté de nos objectifs sans même que nous nous en apercevions.

Bien sûr entre les formations de coordinateur, les études, le foot et les répètes de l'orchestre d'instruments à vent, on n'a pas toujours l'occasion d'engranger un master en formation avant d'intégrer une équipe,... Raison de plus, en équipe, pour être vigilant à travailler ensemble les contenus, les méthodes, l'appropriation par chacun du processus pédagogique, pour ne jamais perdre de vue que l'expérience d'animateur et le savoir-faire de formateur, ce n'est pas synonyme.

Éric



Forgé par son OJ

Être formateur, c'est aider les jeunes à acquérir des savoirs, des savoir-faire ou des savoir-être jugés indispensables pour l'animation. C'est notamment à travers son propre parcours dans l'OJ que le formateur acquiert les connaissances et les compétences nécessaires. Ces compétences varient selon la spécificité de chaque OJ et guident le groupe de formateurs lors de la préparation des unités de formation. Si certaines sont transposables facilement d'une OJ à l'autre, d'autres sont très spécifiques (ex: l'ACRS au Patro – cfr encadré).

Des documents de références existent, par exemple le «di moi for coor» pour le Patro ou le «profimateur» chez les GCB. Mais à J&S, cela n'existe pas encore (excepté le plan R pour la formation R). Ce sera d'ailleurs un des défis majeurs de la commission pédagogique nationale cette année.

D'une OJ à l'autre

La manière d'envisager les formations et leur organisation pratique peut varier grandement d'une OJ à l'autre.

Au Patro, par exemple, les formations se divisent en 4 étapes. Deux formations en région (R1 et R2 - à ne pas confondre avec nos R1 et R2 à J&S!) et deux formations fédérales regroupant des animateurs de toutes les régions (N1 et N2). Un autre aspect intéressant au Patro est l'organisation d'un lieu de discussion hebdomadaire durant les formations fédérales où des représentants des régions et du groupe de formateurs peuvent faire part de remarques,

questions ou demandes formulées par leurs congénères.

Chez les scouts, 5 étapes de formation doivent être suivies (T1,T2,T3 + 2 TU). Le T3 étant plus spécifiquement dédié à la pédagogie scout et les TU étant des temps de formations en unité. La place de la formation est également différente d'une OJ à l'autre. En effet, au Patro, chez les Guides ou les Scouts, les animateurs en formation ont la plupart du temps un passé dans leur OJ tandis qu'à J&S, la formation est la véritable porte d'entrée. Beaucoup d'animateurs ont en effet entamé un cursus de formation à J&S sans y être nécessairement passé.

Au sein de l'OJ

Au sein même d'une OJ – J&S par exemple – on peut également remarquer des différences. Ainsi, dans une région, on pourra insister sur les aspects de communication, les besoins de l'enfant et la notion de projet tandis que dans une autre, on mettra davantage en avant le travail sur la notion de santé ou encore les projets Anijhan. La gestion des fins de soirée varie également. A Mouscron, par exemple, chaque journée se termine par «cantine» (sorte de mini soirée permettant aux jeunes de se défouler après leur journée de formation). Dans d'autres régions, on retrouvera des veillées, des jeux calmes,...



Chaque région a donc ses spécificités. La terminologie utilisée d'une région à l'autre est également différente. On parle ainsi des 1ère sess, 2^e sess, des A, des B ou des 1^{ère} année, 2^e année.

Ceci montre que la vision qu'un formateur a de son rôle, de l'implication que cela a et de la manière dont il fonctionne dépend fortement de son propre parcours, des expériences qu'il a pu emmagasiner et de ce qui lui est demandé par son OJ. Chaque OJ a sa propre culture, et chaque formateur est en partie le produit de son / ses OJ...

Babar

Action Chrétienne et Recherche de Sens: il s'agit d'une activité Patro permettant aux jeunes qui le désirent de vivre la référence à Jésus Christ en s'ouvrant aux autres, d'exprimer librement leurs valeurs, de s'arrêter pour effectuer une démarche personnelle de réflexion et d'associer Jésus-Christ à ce qu'ils vivent.

Plus d'information à l'adresse suivante:
<http://www.patro.be/presentation/acrs.php>

La déontologie du formateur

Il convient de respecter la déontologie, c'est bien connu... Mais que recouvre exactement ce beau mot dans le cadre de la formation?

Tout formateur utilise un **cadre de référence** pour former. Ce cadre s'articule entre trois pôles: son rôle, son éthique personnelle et la déontologie du formateur.

Le rôle du formateur est le portrait robot du formateur dessiné par son organisation de jeunesse. Ce rôle définit quels sont les comportements attendus par l'OJ d'une personne que l'on appelle formateur.

L'éthique personnelle du formateur, c'est l'ensemble des règles personnelles qu'un formateur s'impose à lui-même et qui guident ses actions en formation. Ce sont ces règles qui lui permettent de dire que son action formative est correcte et qu'il est un bon formateur.

Enfin, la **déontologie du formateur** est l'ensemble des règles qui régissent les actions formatives et les attitudes des formateurs. Ces règles sont partagées par l'ensemble des personnes définies comme «formateurs».

Quelles règles?

Les formateurs ne possèdent pas de code de déontologie à proprement parler, contrairement aux psychologues ou aux médecins qui possèdent même des instances officielles permettant de vérifier le respect des règles de déontologie (comme par exemple le secret professionnel).

Si les formateurs ne disposent pas d'un code de déontologie, ils ne

disposent pas non plus d'une liste de règles à respecter, pas même de conseils à donner aux nouveaux formateurs. La déontologie du formateur se construit en effet au sein des OJ, voire au sein des équipes de formation. C'est ce qui explique qu'une action formative sera approuvée dans une OJ et pas dans une autre. Ce qui pose question, c'est que dans deux régionales de J&S nous pouvons juger de manière très différente une même action éducative.

Cependant, certaines règles sont communes à toutes les OJ, à toutes les équipes de formation, car elles sont essentielles pour mener à bien une mission de formation. En voici quelques-unes...

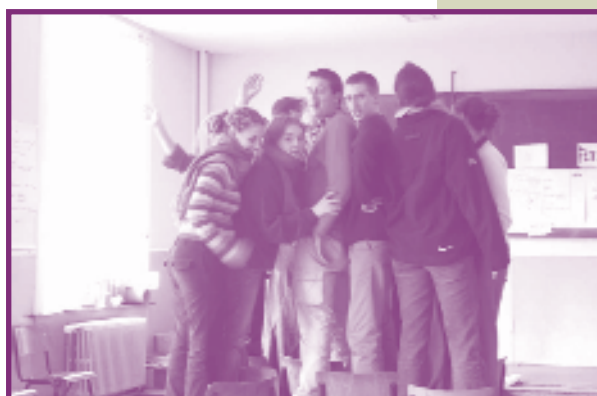
Le formateur et le monde relationnel en formation

«Faites ce que je dis mais pas ce que je fais!»... Doit-on préciser ici l'importance de l'attitude du formateur pendant les temps de formation et surtout en dehors de ceux-ci? Il est plus évident et plus facile de faire un effort sur nous-mêmes pendant les unités de formation que lors des temps informels. Pourtant, quel que soit le moment, il est important de se souvenir qu'en tant que formateur nous servons d'exemple pour les formés. Inutile donc de leur dire qu'il faut être sobre en animation, si nous-mêmes nous roulons chaque soir sous la table.

Quelle ambiance de travail promouvoir?

La déontologie du formateur propose de construire une ambiance permettant aux formés d'échanger et de construire des savoirs ensemble.

Pour ceci, il est nécessaire que la confiance s'installe entre les participants, mais aussi avec le formateur. Cela passe par le respect le plus fondamental des formés, de leurs choix de vie, de leur religion, de leurs capacités mentales ou physiques etc. Mais cela passe également par l'authenticité dans les relations et parfois un effort d'ouverture vers les participants avec lesquels nous avons moins d'affinités.



La déontologie du formateur

Comment vivre sainement une relation d'autorité avec les formés?

Et oui, il faut appeler un chat un chat, quand nous formons nous nous situons dans une relation d'autorité avec le formé. Nous sommes l'autorité au sens de personne sage, qui fait référence en la matière. Faut-il préciser que l'autorité est une relation de respect mutuel qui se mérite par le respect et l'ouverture que nous offrons aux formés? Donc, imposer des choix (même si nous les trouvons bons), séduire intellectuellement ou copiner pervertit cette relation. Les formés (même ceux que nous connaissons, même ceux qui sont plus âgés que nous ou plus expérimentés) ont un autre statut, un rôle différent du nôtre et donc une relation particulière s'établit entre nous, une relation d'autorité qu'il faut maintenir et respecter.

Nous formons en/une équipe

Il appartient à chacun de collaborer de la façon la plus efficace possible au travail: ponctualité, respect du co-formateur (le respect de sa personne, de ses choix, de sa culture, de sa religion etc.), écoute, honnêteté intellectuelle etc. sont donc de mise.

Ne privilégions pas le relationnel au détriment du contenu

Vivre une formation sympa ou amusante est important, mais l'objet d'une formation n'est-il pas d'abord un contenu à transmettre ou à construire? Bien sûr le contenu sans l'ambiance, c'est morne, rébarbatif voir chiant. Il est donc important de trouver un compromis entre fête et ambiance scolaire: alterner les temps de travail et de détente, proposer des unités de formation ludiques, etc.

Le formateur et le contenu de la formation

Nous sélectionnons le contenu de nos formations sur la base du projet pédagogique de notre OJ. Le choix des contenus de formation n'est pas innocent, il s'opère en référence au cadre, c'est-à-dire en référence au projet pédagogique de notre OJ. Il est donc primordial de bien connaître ce projet, de le comprendre et d'y adhérer. Sans adhésion réelle au projet, inutile de former, cela ne peut mener qu'à des ambiguïtés. Ce serait prôner la peine de mort alors qu'on milite contre. Face à des contenus qui ne rencontrent pas notre adhésion, mieux vaut passer la main à un co-formateur et se laisser du temps pour connaître, comprendre et si possible adhérer.

Nous formons ce que nous sommes

Nos compétences sont limitées par ce que nous sommes, ce n'est pas une fatalité, ni un reproche, c'est notre nature. Nous aimons certains sujets, en maîtrisons certains... La déontologie nous demande de l'honnêteté intellectuelle et la modestie de reconnaître nos limites. Ici aussi passer le relais à un co-formateur peut être le plus sage des choix. Mais former, c'est également apprendre à maîtriser de nouveaux contenus, relever de nouveaux défis, rencontrer de nouveaux formés, de nouveaux formateurs. C'est donc toujours une prise de risque qu'il est plus facile d'affronter en équipe.

Le formateur et les choix pédagogiques en formation

Nous choisissons nos dispositifs pédagogiques en fonction du projet

pédagogique de notre OJ. Les remarques émises plus haut sont donc aussi valables à cet égard. Mais je tiens surtout à attirer l'attention de chacun sur le choix pédagogique commun à bon nombre d'OJ, celui de l'auto-socio-construction du savoir. Les OJ font le choix de former des citoyens responsables, autonomes, mais surtout capables d'amener des changements sociaux. Pour cela les OJ choisissent des méthodes qui cadrent avec leurs objectifs.

La place du secret en formation

Aucun formateur n'est légalement astreint au secret professionnel, mais tout formateur se doit d'être discret et de respecter les participants. Le respect des participants peut passer par le fait de garder confidentielles certaines données ou certaines confidences.

La place du conflit en formation

Le levier privilégié en formation d'animateur est le conflit socio-cognitif, c'est-à-dire faire évoluer nos conceptions via les contacts sociaux. Les interactions sociales permettent la déstabilisation puis la reconstruction de nos conceptions. S'il n'y a pas d'interactions, il n'y a pas d'évolution. S'il n'y a pas de reconstruction, il n'y a pas d'évolution. Le rôle du formateur est donc de garantir le bon déroulement de ces deux étapes. D'une part en créant un climat favorable aux interactions: en évitant les jugements de valeur, les moqueries, les attitudes fermées etc. Et d'autre part en aidant les formés à reconstruire des conceptions en leur proposant des théories éprouvées, des pistes de réflexion, etc.

Hélène Daniels

Souviens-toi la dernière AG...

AG: pour les novices, celles et ceux qui l'ont su un jour mais ont oublié depuis, l'Assemblée Générale, communément nommée AG (prononcez «âgée»), est le lieu où l'ensemble des membres de J&S, représentant les différentes régionales, se réunissent. Mais pour quoi faire? Beaucoup de choses plus ou moins gaies comme l'analyse des comptes et budget de l'asbl, des rapports d'activités et sociaux, ... et – c'est là que ça devient intéressant – les grandes orientations concernant notre mouvement pour l'année future. Les quelques lignes qui vont suivre tenteront donc de vous présenter en condensé celles qui ont été proposées et votées lors de la dernière AG et ce pour l'année 2004-2005.

Primo: la cellule «péda»

Dans ce cas-ci, ce n'est pas uniquement un choix mais aussi un décret qui régit notre secteur formation (pour faire simple). La cellule péda est le lieu de coordination de tout ce qui traite de formation à J&S (socles de base, évaluations, formateurs,...). En résumé, elle est la garante de la cohérence des formations dans un souci de respect des spécificités régionales. Son importance est non négligeable: outre notre détachée pédagogique, le Président ou le Vice, chaque régionale y mandate deux personnes ayant pouvoir de décision. Dès la rentrée, nous voulons investir dans cette cellule péda, une instance à part entière comme le CA («Conseil d'Administration», toujours pour les novices, celles et ceux...).

Secundo: thématiques liées au secteur formation

Il y a bien sûr l'éternelle question des formateurs nationaux, de leur recrutement, de leur investissement et de leur reconnaissance. Comment faire, alors que la plupart sont déjà fort investis et sollicités dans leur régionale? Dans le passé, la problématique a déjà été abordée maintes et maintes fois, mais aujourd'hui plus encore, elle nous semble incontournable.

Autre question «ancestrale»: comment faire face à ce besoin de responsables brevetés? Certaines régionales parviennent à en former en suffisance, d'autres se retrouvent régulièrement en manque. Lors de la dernière AG, si l'ensemble des personnes présentes reconnaissent la difficulté de trouver (et surtout d'appliquer) des solutions communes à toutes les régionales, ils leur semblaient néanmoins intéressant et utile d'y réfléchir ensemble.

Autre sujet également lié aux formations: celui de la «période de latence» entre les «14 ans» (600 d'entre eux partent chaque année skier à Maloja) et l'âge (16 ans) auquel un jeune peut s'inscrire à la formation d'animateur à J&S. Pourquoi et comment faire le lien entre les deux? Suite lors d'un prochain CA.

Tertio: Thématiques diverses

Voici en bref quelques autres sujets que l'AG propose d'aborder cette année:

✓ Suite aux résultats inquiétants des dernières élections, ne serait-il pas important de relancer le débat politique (et parvenir à y intéresser le plus de personnes possibles) pour comprendre et mieux contrer les dérives extrémistes, et ce dans la perspective des élections communales en 2006?

✓ Les consommations problématiques... J&S a-t-il son mot à dire et adopte-t-il une ligne de conduite par rapport à celles-ci?

✓ Sans une «bonne» image on n'est rien... J&S ne devrait-il pas la travailler et ce pour une meilleure visibilité vers l'extérieur? Comment se faire re-connaître?

✓ Contraception et préservatifs: une thématique dans l'air du temps... Quels messages veut-on faire passer à J&S?

En tant qu'animateur, responsable ou formateur il t'est toujours possible d'apporter ta pierre à l'édifice... alors n'hésite pas à prendre ta truelle et à devenir un maçon de J&S!

Samuel

Vous n'avez pas encore signé votre Contrat de Mobilité ?!

M'ENFIN !



SEMAINE DE LA MOBILITÉ

du 16 au 22 septembre 2004

» [HTTP://SEMAINE.MOBILITE.WALLONIE.BE](http://semaine.mobilite.wallonie.be)

REMPLISSEZ VOTRE CONTRAT DE MOBILITÉ SUR LE SITE ET REMPORTEZ DE NOMBREUX CADEAUX !
LA SEMAINE DE LA MOBILITÉ, C'EST AUSSI TOUTE UNE SÉRIE D'ACTIVITÉS À DEUX PAS DE CHEZ VOUS...

UNE INITIATIVE
DE LA DIRECTION
GÉNÉRALE DES
TRANSPORTS.

RÉGION WALLONNE



Vers l'avenir

VivaCité

SPROU
axelle

TEC
BIKERS

leLigueur

CSO

Les Mutualités Neutres

pass-partout

familles

Formations

La formation de formateurs...

N'hésite plus!



Envie de t'investir en tant que formateur et de contribuer à la qualité de la formation à J&S? Envie de réfléchir à tes pratiques, de te remettre en question, d'acquérir plus de savoirs, savoir-faire et savoir-être?

Des formations existent! La For For 1 (ou F1) et la For For 2 (ou F2), chacune agrémentée de son stage pratique... Tout un programme!

La F1, première année de formation de formateurs

Étalée sur trois week-ends, cette formation aborde principalement les éléments qui t'aideront à concevoir, organiser puis évaluer une plage de la formation d'animateurs (définitions d'objectifs précis, évaluation, gestion du temps, attitudes, rôle et fonction du formateur).

Tu es déjà formateur/trice dans ta fédé et la formation des coordinateurs te tente? Il existe aussi un week-end de spécialisation pour la formation de coordinateurs. Intéressé? Parles-en à ton permanent et contacte Barbara au 02 / 246 49 82.

Quand et où:

du 08 au 10 octobre 2004 à Wépion
du 22 au 24 octobre 2004 à Wépion
du 26 au 28 novembre 2004 à Remersdael
Renseignements: Barbara 02 / 246 49 82

La F2, deuxième année de formation de formateurs

Cet approfondissement vise à rendre un formateur capable d'élaborer, d'animer et d'évaluer un module complet de formation au travers d'échanges, de mises en situation, de grilles d'analyse, etc.

En collaboration avec l'ICC, la F2 réunit des (futurs) formateurs de différentes organisations de jeunesse (J&S, les Patros, les Guides Catholiques de Belgique,...): les échanges n'en sont que plus riches!

Quand: du 15 au 17 octobre 2004
le 11 décembre 2004
du 28 au 30 janvier 2005
du 25 au 27 février 2005
Renseignements: ICC 02 / 230 26 06

Intéressé(e)? Bloque vite ces dates dans ton agenda et téléphone-nous pour plus de renseignements!

Catherine

Contact

Jeunesse & Santé
Chée de Haecht 579, BP40
1031 Bruxelles
Tél: 02/246.49.81
Fax: 02/243.20.52
E-mail: j&s@mc.be
www.jeunesseetsante.be

Coordination

Catherine Xhaufclair

Éditeur responsable

Éric Olbregts

Illustrations

Aster

Photos

J&S Tournai, J&S Dinant,
Formations RB 2^e WE 2003-2004

Graphisme et

mise en page

Signatures Européennes

Impression

Hayez

Traitement de texte

Catherine Xhaufclair

Ont collaboré à ce n°:

Hélène Daniels, Sophie De
Kuyssche, Samuel Drion, Laurent
Lermonprez, Christian Javaux, Éric
Olbregts, Catherine Xhaufclair.

INFORMATEUR 49,
3^eme trimestre 2004,
Édité à l'attention des formateurs
et responsables de l'ASBL
Jeunesse & Santé, service
jeunesse des Mutualités
Chrésiennes. Jeunesse & Santé
participe à la politique de la
jeunesse et de l'enfance de la
Communauté française, ainsi
qu'aux programmes de résorption
du chômage des Régions
wallonnes et bruxelloises.