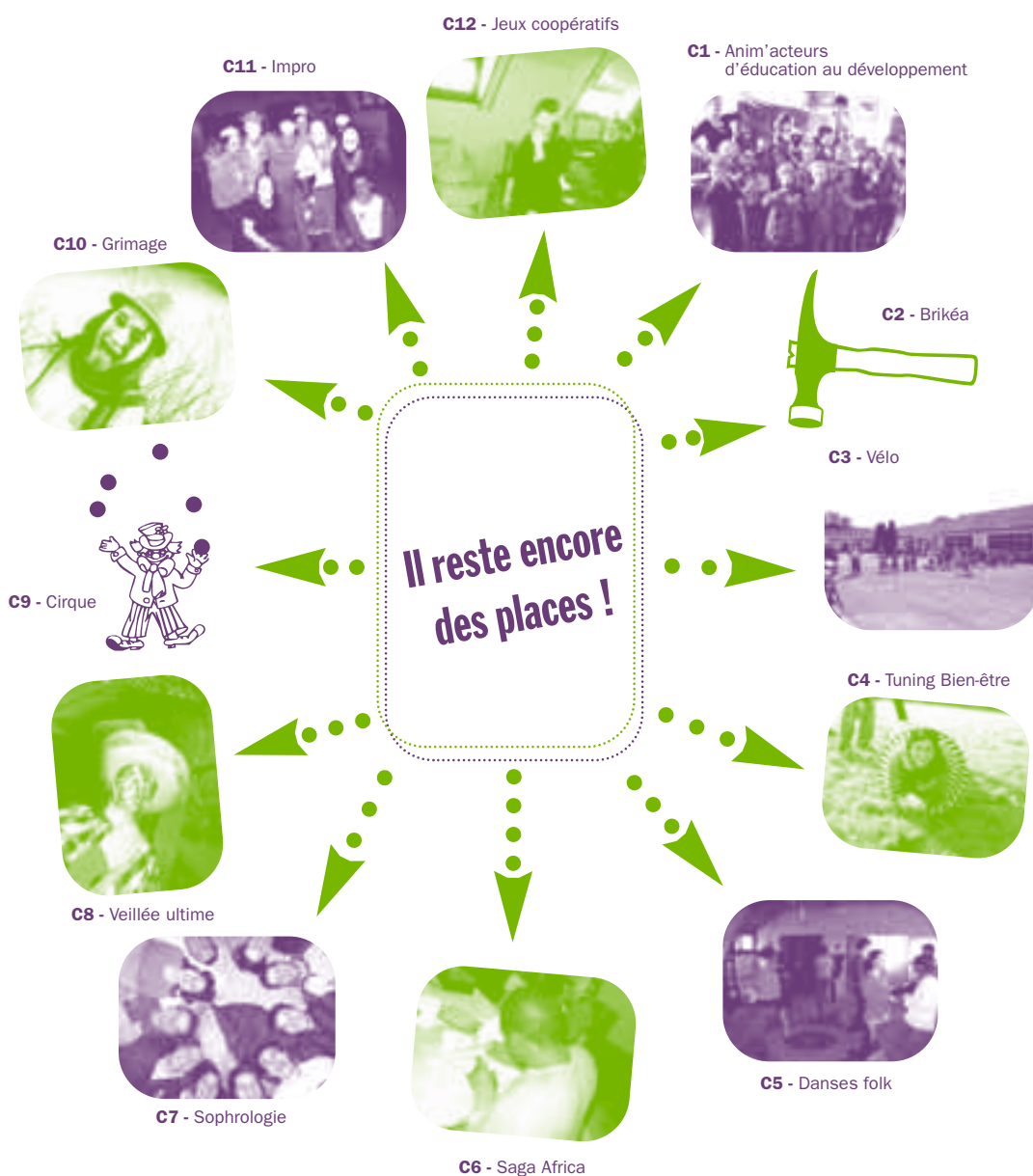


Mouvement

Formations complémentaires
du 29/02 au 02/03/2008 à Heer-sur-Meuse

Informations & inscriptions :
contacte ta régionale sans tarder !



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
Céline Laurent

Éditeur responsable
Eric Olbregts

Illustrations
Aster

Photos
Archives SN, J&S Walcourt

Graphisme et mise en page
Signatures Européennes

Impression
Hayez

Ont collaboré à ce n°:
AnneOuBoubou, Bernard Mathieu, Riquet, Sophie, Jérôme, Samuel, Céline, Martine et Frans Mister Cool

INFORMATEUR 62,
4^{ème} trimestre 2007,
Edité à l'attention des formateurs et coordinateurs de l'ASBL Jeunesse & Santé, partenaire jeunesse des Mutualités chrétiennes. 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.

Informateur

Edito

Déontologie. Bang, le mot est lâché, il est lourd, on se dit : encore des contraintes, encore des "il faut faire comme ci", "il faut faire comme ça".

Non, sors-toi ça de la tête, la déontologie, ça n'est pas ça. La déontologie, c'est répondre à cette question, simple mais tranchante : pourquoi je forme, pour qui je forme, qu'est-ce que je viens apporter/chercher en formation ?

Plutôt que de te pomper l'air avec un code de bonne conduite du "bon gentil formateur", nous avons souhaité – et il se fait que c'est assez cohérent avec nos méthodes ;-) – te donner à réfléchir sur ton rôle de formateur, t'outiller sur le sujet. En un mot comme en cent : ne pas répondre pour toi à la question, mais te permettre de te l'approprier ; ne pas te faire la morale, mais t'aider à renforcer ton regard critique sur tes pratiques.

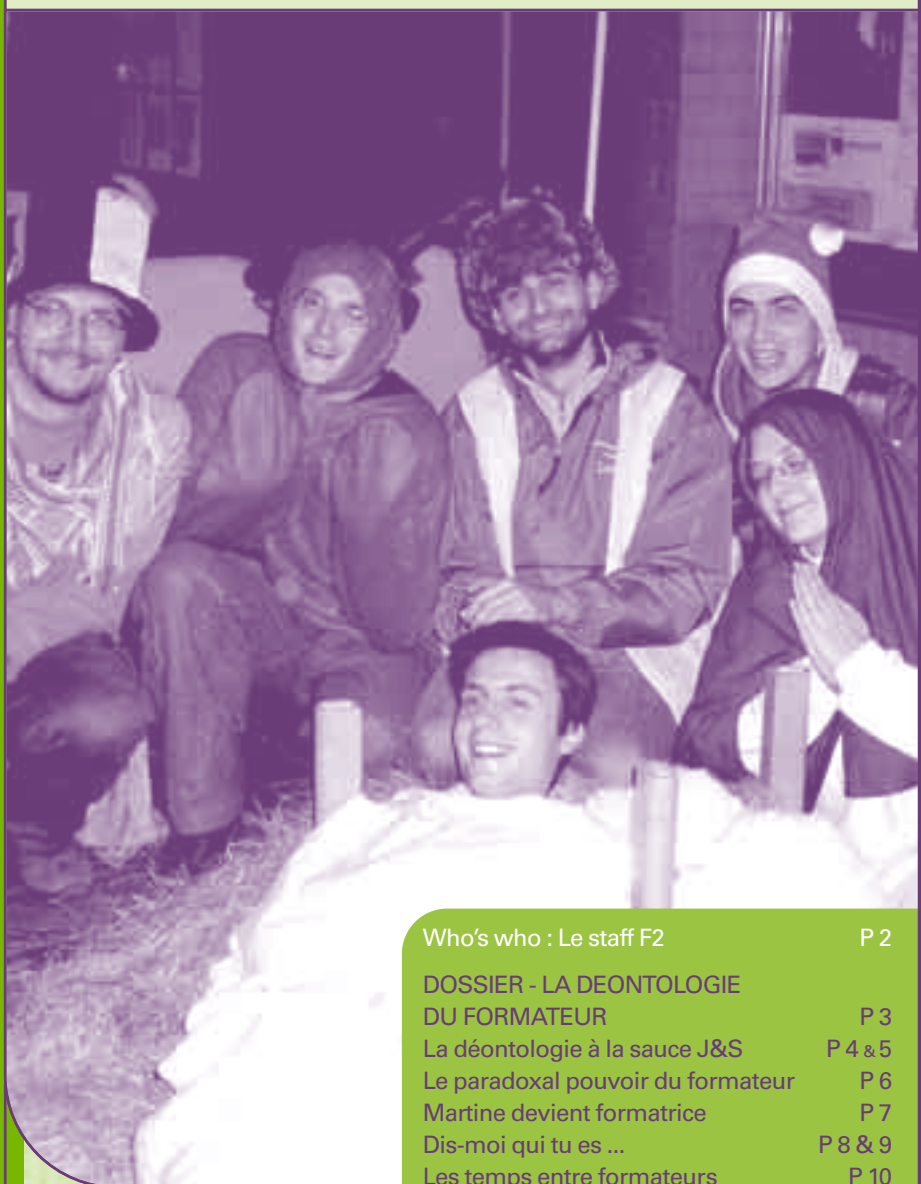
La formation est l'essence de notre mouvement – essence dans tous les sens du terme.

Toi, comme formateur, tu en es le moteur. Un peu (plus) de réflexion dans ce moteur fera le même effet que l'huile dans ta voiture : éviter ces ratés qui polluent un peu trop.

Et continuer à offrir, à chaque j&sien, une formation Formule 1 écologique.

Sam'

La déontologie du formateur



Who's who : Le staff F2 P 2

DOSSIER - LA DEONTOLOGIE
DU FORMATEUR P 3

La déontologie à la sauce J&S P 4 & 5

Le paradoxal pouvoir du formateur P 6

Martine devient formatrice P 7

Dis-moi qui tu es ... P 8 & 9

Les temps entre formateurs P 10

Outils - Déontologie du formateur P 11

Mouvement -

Formations complémentaires P 12



N°62 Trimestriel des formateurs et coordinateurs de Jeunesse & Santé,
le partenaire jeunesse de la Mutualité chrétienne - 4^{ème} trimestre 2007

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

Who's Who? **L'équipe F2**

Le staff F2, une équipe dynamique pour une formation dynamisante.

Tu en vois la promotion de plus en plus via nos publications. Elle devient progressivement un incontournable dans notre catalogue de formations. Il s'agit de la Formation de formateurs d'animateurs (ou F2).

Qu'est-ce que la F2 ?

Loin d'avoir la prétention de former de parfaits formateurs, la F2 se donne pour objectif de rendre chaque participant capable de mener une action réfléchie sur les politiques et pratiques de formation de son OJ, afin de les faire évoluer.

Y sont donc abordés, des contenus tels que la méthodologie globale de la formation, l'analyse institutionnelle, la gestion du changement, l'évaluation d'un processus de formation ou encore la mise en place de jeux de rôles et la construction d'une politique de formation.

Pourquoi participer à la F2 ?

Devenir formateur ne s'improvise pas.

Devenir formateur, c'est s'investir dans une toute autre fonction que celle d'animateur ou de coordinateur. C'est également participer au processus de formation de J&S dans son ensemble et ... à sa qualité !

Participer à la F2 c'est donc se positionner en tant qu'acteur de la politique de formation de son OJ, c'est afficher une volonté de faire bouger les choses positivement.

Cette année, neuf j&siens ont décidé de se lancer dans l'aventure.

Une petite mise en garde toutefois, la F2 n'est pas la suite logique de la F1. En effet, si la F1 a pour but de former des formateurs d'animateurs (le contenu de la formation sera donc essentiellement basé sur des techniques d'animation et de construction de modules ainsi que sur des éléments pédagogiques), la F2 vise à rendre le formateur acteur de la politique de formation de son OJ. Les contenus seront plus liés à l'analyse institutionnelle de l'OJ, la gestion du changement, l'analyse d'une demande ou l'évaluation d'une politique de formation.



De gauche à droite : Laure, Joan, Patrick, Jérôme, Jean-Benoît et Véronique

Qui anime cette formation ?

La F2 est coordonnée par l'Institut Central des Cadres (ICC) qui l'organise en inter mouvements. Il s'agit donc d'une collaboration entre l'ICC et trois OJ membres : J&S, le Patro et les GCB.

Chaque OJ envoie un de ses formateurs pour la représenter.

Petit tour de l'équipe

Véronique et Patrick, tous les deux détachés pédagogiques à l'ICC, se chargent de la coordination générale de la formation. Ce sont eux qui réservent les endroits, assurent toute la logistique sur place mais aussi qui réunissent les formateurs pour préparer les différents week-ends et fournissent toutes les infos pratiques aux différents participants.

Joan et Laure représentent les GCB. Ils sont deux cette année afin d'assurer une certaine continuité et de garantir une bonne transition dans l'équipe.

Jean-Benoît, quant à lui, vient du Patro. Il est le plus ancien formateur de l'équipe.

Enfin, j'ai le plaisir de représenter J&S au sein de cette joyeuse équipe.

Ensemble, nous souhaitons permettre aux participants de devenir les acteurs de demain dans la réflexion sur les enjeux de formation de leur OJ.

Alors, convaincu ?

A bientôt en F2 ?

Jérôme

La déontologie du formateur

La déontologie à la sauce J&S

La déontologie au sein de J&S, c'est un concept qui nous parle un peu, beaucoup, passionnément, ou pas du tout selon que l'on se place dans un contexte général ou au cœur d'un cas particulier. Petit tour de table de cette notion, histoire d'en saisir tous les ingrédients.

Des règles indiscutables quelle que soit l'organisation ?

Tous autant que nous sommes, nous devons respecter la loi, qui n'est finalement qu'un cadre du cadre de notre cadre. A cela s'ajoute le décret sur les OJ. Dans ce texte, les organisations de jeunesse sont définies (entre autre) comme des lieux d'éducation permanente.



Devenir formateur, sacrée prise de responsabilités !

Nous nous engageons à former des jeunes, brevet à la clé. Nous en prenons la **responsabilité au niveau formatif**. Mais la responsabilité ne va-t-elle pas plus loin ? En effet, les formateurs sont le premier aperçu de l'animation à la sauce J&S que les jeunes en formation vont observer. De plus, ces mêmes formateurs sont souvent coordinateurs sur le terrain où ils conseilleront, soutiendront et montreront l'exemple... Autant dire que **le formateur est un point de départ**. Comment mieux faire passer un message que par l'exemple ?

Quand on évoque la responsabilité, nous parlons également de la **responsabilité morale**. Ben oui ! Dès qu'une personne, de par son statut, exerce une autorité sur une autre, elle ne peut en aucun cas en profiter pour établir une relation privilégiée avec cette dernière. En tant qu'adulte responsable, le formateur a un devoir de réserve vis-à-vis des personnes qui sont sous sa responsabilité !

Responsabilité envers J&S ? En v'là une autre !

Les célèbres « **valeurs J&S** », nous les avons en commun et les défendons très concrètement dans nos animations, nos activités... Il est nécessaire que les formateurs donnent l'image d'une équipe solide et cohérente. Image cohérente par rapport à l'extérieur mais aussi pour les jeunes au sein de J&S via la construction et l'application du ROI par exemple.

Un ROI, ça sert à quoi ?

Très concrètement, il aide à s'organiser, à structurer, à avoir des repères. Ne peut-on pas considérer ce ROI comme outil par excellence de **la traduction des valeurs J&S en comportements** ? A nous de cibler ceux qui correspondent à nos valeurs et à nos projets. La création

d'un ROI peut susciter des remous mais davantage encore la mise en évidence de l'intérêt du cadre de par le fait même qu'il existe : à la fois il met des limites et laisse de la place, du temps pour s'exprimer. La manière de faire vivre nos valeurs apporte un soutien au formateur mais également au jeune qui saura que ce qui est fait est réfléchi et utile. L'estime de soi et la relation à l'autre ne peuvent que mieux se porter.

Nos règles de vie sont la plupart du temps divisés en deux parties : le non négociable et le négociable. La première est fixée en fonction des éléments cités plus haut (loi, valeurs, ...). La deuxième, se penchant sur des aspects plus pragmatiques est plutôt synonyme de dialogue et d'ouverture.

La disponibilité ? Un élément essentiel dans toutes les étapes de la construction d'une formation. Jusqu'où peut-on aller dans les exigences d'engagement du formateur ? Nous sommes des bénévoles et non des pros... Mais la parole et l'engagement d'un bénévole comptent-ils moins que ceux d'un pro ? Une formation demande de la préparation et quelle que soit l'expérience acquise, **un formateur est une personne sur laquelle on compte !**

ROI Intemporel ?

Qui dit que l'année suivante le staff ne voudra pas tout changer ? Mais est-ce le ROI qui s'adapte aux formateurs ou l'inverse ? Des modifications ne sont-elles pas nécessaires ? Ne pouvons-nous pas avoir confiance dans le travail des autres ? Beaucoup de questions auxquelles chaque régionale répondra en fonction de ses réalités.

Sophie Kint, permanente J&S Walcourt



Hippocrate toi-même d'abord !

Hippocrate, Socrate... ça fait penser à deux vieux barbus d'un autre temps, mais pas seulement ! Sages parmi les sages de leur époque, ils ont donné leur nom à deux des codes déontologiques les plus connus, les plus cités et les plus utilisés de la planète : le serment d'Hippocrate pour les médecins et de Socrate pour les instituteurs.

Le principe ? Que chaque professionnel, avant de commencer à exercer, prête serment devant ses pairs et s'engage par cet acte solennel à respecter l'ensemble de règles morales qui régissent la profession.

Chaque activité possède un code déontologique propre, qui peut prendre plusieurs formes. Il peut s'agir d'un cadre fixé par le législateur (c'est le cas pour les avocats) ou d'un texte créé par consensus par des groupes de réflexion au sein d'une profession (pour les journalistes par exemple).

Le paradoxal pouvoir du formateur

Formateur... wouaw, ça en jette. Trois ans que je suis à J&S, et... ENFIN ces clampins de ma cellule péda en fédé m'ont proposé de les rejoindre. Il était temps qu'ils me remarquent ! Suis pas un animateur lambda moi !

L'Homme qui croit briller à l'appel des siens est ébloui. Ce qui brille, ce n'est pas son aura charismatique, mais l'ampleur de la responsabilité qui l'attend (disait sûrement ce bon vieux Confucius, le soir, en se couchant).

Former, ce n'est pas briller. Former, c'est amener les participants vers une connaissance, sans les asservir au culte de sa personnalité, mais bien au contraire en les émancipant, en les rendant autonomes dans l'appréhension et l'appropriation du savoir.

Formateur : personnage d'influence, personnage humain

Pourtant, le formateur reste quelqu'un qui, "naturellement", a une énorme influence sur le groupe. C'est un leader, indubitablement. Parce qu'il a déjà roulé sa bosse, qu'il connaît le mouvement, parce qu'il est créatif, qu'il sait mobiliser un groupe autour de concepts parfois ardu grâce à des méthodes toujours plus inventives, parce que... Bref, un-e formateur-trice, ça assure grave !

Mais un formateur c'est diablement humain. Et c'est tout aussi "naturel", en tant que formateur, de se nourrir du groupe. Logique, oui, de trouver sa motivation au contact des participants. Logique, aussi, d'en retirer une certaine reconnaissance. Logique, enfin, de trouver un peu son égo renforcé, après une session de formation où les participants m'ont renvoyé une image de moi tellement plus sexy que celle dont j'ai d'habitude...

Et crac, le bât blesse.

Le formateur est une personne qui forme, pas qui reforme l'image (parfois mal en point) qu'il a de lui/d'elle. Il en va de la relation pédagogique qu'il aura avec ses participants. Quel est l'objectif que je poursuis. Amener des gens au savoir, ou me rassurer sur ce que je suis ? Chaque objectif va amener une dynamique de groupe différente. Le choix n'est pas toujours conscient, pas toujours. On navigue parfois entre les deux. La manipulation est proche.

Processus d'apprentissage ou processus manipulateur : la responsabilité du formateur.

Manipuler, c'est ne pas avouer ses objectifs, faire croire à son interlocuteur qu'on poursuit des objectifs partagés alors qu'on en poursuit d'autres, cachés.

En formation, les participants sont là pour se former. Le formateur lui, donne l'impression de répondre à cet objectif, par sa présence, ses prépas, etc. Et c'est probablement ce qu'il pense principalement faire. Pourtant, sans s'être posé explicitement la question, il risque de se fourvoyer, de partir en quête d'une reconnaissance qui ne sert que son estime de lui. Dès ce moment-là, le risque est grand de mettre à mal la qualité de la formation.

Voyons en quoi le processus de formation, plus que tout autre, prête le flanc facilement à ce type de dérive. Pour ça, revenons au cœur du processus d'apprentissage.

Le participant, en formation, arrive en état de ce qu'on appelle **l'incompétence inconsciente**. En gros, ça veut dire qu'il ne sait pas qu'il n'est pas capable.

Exemple : je n'ai jamais touché une voiture, ça me semble couler de source que lorsqu'on a à peine posé son arrière-train sur le siège, la conduite soit évidente. Je n'ai jamais eu l'impression que c'était difficile de conduire quand je voyais mon père le faire.

Etape 1

Puis arrive le jour tant attendu où, effectivement, je pose mon humble cul sur le siège de la voiture.

Et je cale. J'en suis au stade de **l'incompétence consciente** : je sais que je ne suis pas capable.

Etape 2

Et à ce stade-là, je me sens en insécurité, vulnérable, j'ai besoin du soutien de mon formateur, qui sera une sorte de guide, d'accompagnant, pour surmonter la difficulté.

Avec un peu de pratique, je ne cale plus. Je dois encore réfléchir en changeant les vitesses à ce que je dois faire avec mes pieds, mais je m'en sors plutôt bien. Je sais que je suis capable, je suis dans **la compétence consciente**.

Etape 3

du formateur



J'ai pas mal roulé, je ne dois plus réfléchir, mes actions sont automatiques, tous mes gestes sont coordonnés sans que j'ai besoin d'y penser. Je ne sais plus que je suis capable, je suis dans **la compétence inconsciente**.

Etape 4

L'insécurité cognitive ou la tentation

Ces quatre étapes, en tant que formateur, nous les faisons vivre à nos participants. Entre la deuxième et la troisième étape (de l'incompétence consciente à la compétence consciente), le formateur a énormément de pouvoir. Le participant est insécurisé, il a besoin du formateur pour l'amener vers la compétence consciente.

Là, certains, consciemment ou pas, se laisseront bercer par les sirènes de la reconnaissance : ils profiteront de cet état d'insécurité pour utiliser le groupe de participants à des fins de renforcement personnel ; ils joueront aux "sauveurs" (cf. le triangle de Karpman : sauveur, victime, bourreau).

D'autres maintiendront les participants dans cette insécurité cognitive par simple besoin de pouvoir.

D'autres enfin, comprendront le danger et la perversité des situations précédemment décrites. Une personne manipulée, au bout d'un moment, se "venge", ou du moins se révolte contre l'abus, une fois démasqué. A ce moment-là, tout est à l'eau. La relation pédagogique, le cadre de confiance, tout est brisé.

Une relation pédagogique de qualité

Pourtant, ce qu'on vise, c'est bien une relation pédagogique émancipatrice. Le pouvoir du formateur c'est de permettre au participant d'accéder au savoir, d'être bien dans son rôle. C'est donc, si on veut, un pouvoir paradoxal, dans le sens où il ne sert pas celui qui le détient.

Mais en même temps, quand on cadre ce propos avec nos valeurs, nos habitudes de mouvement, on se rend compte qu'en filigrane se lit la question de la relation (pédagogique ici). Qu'à nouveau, on se retrouve dans ce schéma où peu importe la position qu'on occupe dans le mouvement, elle est destinée à servir un objectif commun, faire des CRACS (Citoyen Responsable Actif Critique et Solidaire).

C'est bateau, c'est vrai. Mais ça veut simplement dire qu'on cherche à ce que chacun se sente bien et en prise sur ce qu'il fait.

Avec cet objectif en tête – objectif naturel ou presque, à J&S –, ça devient facile de trouver une place juste comme formateur. C'est facile, finalement, de penser à toutes ces petites choses à faire pour la "sécurité cognitive" de nos participants : un cadre de fonctionnement clair ; des objectifs de formation énoncés et limpides ; une évaluation certificative qui n'est plus un bâton pour contraindre le participant, mais simplement une partie du processus de formation ; des moments de cohésion de groupe pour favoriser une relation de confiance entre chaque participant et formateur, etc.

De la bienveillance, de la bienveillance, du respect pour l'autre, appelez ça comme vous voulez. Le tout, c'est, finalement, de savoir pour qui, pour quoi on est là.

C'est alors qu'on trouve sa juste place, et qu'on s'enrichit le plus de son rôle de formateur : voir chez un participant le déclic qui dit "j'ai pigé, je sais le faire", constater que le participant est autonome, c'est là qu'on trouve, me semble-t-il, le plus de plaisir sain à former.

Sam'

Martine devient formatrice

Voici un extrait de la page courrier des lecteurs d'une célèbre revue pour les pas fort âgées et les pas fort moches de notre royaume. Pour des raisons de confidentialité, nous avons modifié les noms. Nous comprenons le scepticisme de certains quant à la qualité de la revue... Sachez lire entre les lignes, le fond est fort intéressant !

Chère Jeunes & Topbiches,

Aujourd'hui c'était la première réunion des formateurs J&S. Je suis arrivée en retard parce que j'avais mille trucs à faire. Ça fait bien deux mois que je n'ai plus vu personne de J&S. Depuis la fin de l'été... Que de choses se sont passées depuis

J'ai retrouvé ces têtes que je connais bien. Il y en a avec qui j'ai fait ma formation et puis bien sûr ceux qui ont été mes formateurs. C'est bizarre de se retrouver avec eux, « de l'autre côté de la barrière »... Ils créaient un si belle ambiance en formation que c'est d'office un groupe qui déchire...

Plus les discussions avançaient moins j'ai eu l'impression de retrouver ceux que je croyais connaître si bien. Ils sont si différents de l'image que je me faisais d'eux... Moi qui les voyais si proches, si attentifs à tous... Ils semblent si lointains, distants.

Pourtant ce sont eux qui m'ont proposé de rejoindre l'équipe. Je me suis sentie vraiment « nouvelle ». Je ne connais pas leurs délires. Comment trouver ma place au milieu de toutes ces grandes gueules ?

Qu'est-ce que je suis venue faire ici ? J'étais encore en train de me poser cette question qu'on était déjà à discuter du contenu de la formation... Qu'est-ce que je pouvais en dire alors qu'eux font ça depuis bien plus longtemps que moi ? Qu'est-ce que je peux apporter à cette formation, moi la nouvelle, alors que les autres sont déjà formateurs ?

Dans pas longtemps, je vais me retrouver en formation en tant que formatrice. Aurais-tu, chère Jeunes & Topbiches, un truc ou deux pour que cette première fois soit vraiment chouette ? J'ai si peur que cela se passe mal !

Martine

Très chère Martine

Laisse-moi te dire que tu te poses de bonnes questions. Les premières fois c'est toujours important. Lorsque les autres formateurs ont plus d'expérience, ils ont parfois tendance à l'oublier mais pour qu'une formation soit réussie, l'accueil est essentiel. C'est souvent ce dernier qui va déterminer si tu passeras un bon moment ou non.

Tout d'abord, tu mets le doigt sur des questions essentielles : **Pourquoi suis-je formatrice ? Qu'est-ce que j'en attends ? Qu'est-ce que je viens chercher en tant que formatrice ?**

Ces questions paraissent un peu bateau et pourtant y répondre permet de clarifier les choses et d'assurer une bonne base à ton engagement. Cela te situe comme individu par rapport au groupe.

Ensuite, comme tu le sais certainement, une relation se construit au moins à deux et c'est généralement réciproque. Il faut donc que tu montres à ton ou tes formateurs ce que tu es prête à mettre dans cette relation : **qu'est-ce que j'apporte à cette formation ?** Cette question se situe tant au niveau des savoirs que des qualités personnelles (points forts...).

La relation étant réciproque, il incombe également à tes partenaires formateurs de dire **ce qu'ils attendent de toi**. Encore une fois, ça peut paraître basique. Pourtant, c'est ce qui va permettre de construire une équipe solide qui pourra durer.

Enfin, sur cette base de confiance, il est alors possible pour toi d'**exprimer tes besoins à la fois en tant que personne et en termes de moyens à mettre en place** afin que tu puisses assumer pleinement ce rôle de formatrice. Autrement dit : **que me donnent mes partenaires ?**

J'espère que ces quelques questions te permettront de passer un bon moment et que cette formation sera véritablement pour toi une source d'enrichissement et de plaisir.

Jeunes & Topbiches



La formule d'accueil des nouveaux formateurs Jeunes & Topbiches en 6 questions :

- > Pourquoi suis-je formatrice ? Qu'est-ce que j'en attends ?
- > Qu'est-ce que je viens chercher en tant que formatrice ?
- > Qu'est-ce que j'apporte à cette formation ?
- > Qu'est-ce qu'on (J&S, permanents, autres formateurs...) attend de moi ?
- > Quels sont mes besoins, mes envies ?
- > Quels sont les moyens dont j'ai besoin pour assumer ma place ?
- > Que m'apportent les autres formateurs pour me soutenir ?

du formateur

La reproduction en formation, quelque part entre schémas poussiéreux et dynamique initiatique

Parler de reproduction en formation ne doit pas exclusivement évoquer la précipitation d'une union biologique entre deux participants qui succombent à la magie d'une rencontre. Par reproduction, on peut aussi entendre la répétition de schémas relationnels et pédagogiques, ou encore la dynamique nécessaire à la transmission d'un patrimoine de connaissances...

Dans nos OJ, nous formons des CRACS. Aussi, prenons-nous naturellement du recul par rapport aux choses qui semblent aller de soi. La formation ne fait évidemment pas exception à la règle : la plupart de nos dispositifs pédagogiques font en effet l'objet d'élaborations consciencieuses, assorties de mises à l'épreuve et d'évaluations rigoureuses qui visent à les rendre meilleurs. Clairement, la conception de nos formations s'inscrit en faux contre toute forme de reproduction « bête » de « ce qu'on a toujours fait ». C'est sans doute une bonne chose. Et pourtant...

Au-delà du dispositif pédagogique, il y a ... nous !

Qu'on le veuille ou non, les éléments qui ont marqué notre propre vécu d'animateur, ou plus largement toute situation d'apprentissage, vont être au cœur de ce que nous aurons nous-mêmes à cœur de transmettre comme formateurs. Ainsi, je donnerai une importance toute particulière au dynamisme des animateurs dans leur parcours de formation si j'ai moi-même été interpellé par mon formateur fétiche sur ce point. Ou encore, je serai intransigent sur la qualité du cadre imaginaire des activités si j'ai été seriné en formation sur « l'emballage, mon vieux, l'emballage ! ».

Ces prolongements du vécu dans nos propres dispositifs pédagogiques découlent de la nature transférentielle de la relation formateur-animateur (comme de toute relation, d'ailleurs) ! D'une part, en effet, l'animateur projette sur le formateur une série d'attentes et se lie à lui sur un mode particulier (copain, prof, idole, etc.) : c'est ce qu'on appelle le transfert. A cet égard, l'animateur aura tendance à aller chercher auprès du formateur des contenus qui lui parlent, qu'il peut raccrocher à son vécu.

D'autre part, le formateur inscrit également une série d'attentes au cœur de son dispositif pédagogique, dont peuvent témoigner les contenus ou les idées qu'il souhaite faire passer plus que tout.

La reproduction semble donc être au cœur même du processus de transmission de connaissances.

De la pédagogie frontale aux pédagogies actives

Parmi les schémas de reproduction en formation, on retrouve également « Stewball », le « jeu du mouchoir carré » ou encore le « tour de table pour évaluer une activité ».

Entendez par là : le rapport que le formateur lui-même entretient avec les contenus et démarches d'animation auxquels initier les participants.

Or, bien souvent, les contenus évoluent. Ainsi, la technique du « coin avec bonnet d'âne » a été détrônée par une approche plus douce, plus respectueuse du bien-être.

Se maintenir au courant des approches pédagogiques à promouvoir aujourd'hui est essentiel. C'est d'ailleurs pour cela que le formateur... se forme !

Un moyen supplémentaire pour éviter la reproduction bête et méchante des « savoirs maîtrisés par le formateur » consiste à adopter de temps à autres quelques principes de la pédagogie active. En substance, il s'agit pour le formateur de mettre directement l'animateur en contact avec le savoir.



Pour une déontologie en formation

Quoi qu'on en dise, le formateur a pour mission de transmettre un savoir. Selon Hannah Arendt, cette mission consiste à faire découvrir à l'apprenant, un monde qui lui préexiste, auquel il peut ensuite introduire la nouveauté dont il est porteur.

Le plus souvent, nos formations sont aux antipodes de cette vision de la formation comme transmission. Elles s'inscrivent plutôt dans une perspective socio-constructiviste, selon laquelle le participant, de par son expérience, est déjà détenteur d'un savoir qu'il s'agit de révéler et d'articuler afin de l'aider à construire, avec les autres, son propre cadre de pensée.

Le socio-constructivisme masque dès lors la nature profondément initiatique qui, selon Arendt, est au cœur du processus d'enseignement. Bien sûr, être le guide d'une initiation aux savoirs du monde donne un pouvoir qui ouvre au meilleur comme au pire. Mais, même dans nos organisations de jeunesse, ce n'est pas tant ce pouvoir qu'il faut pourchasser, mais bien les dérives auxquelles il peut conduire. Et à cet égard, c'est, comme souvent, la nature collective de l'acte de former qui en est la meilleure garantie. Ainsi, de l'intervision à la déontologie, former est souvent une pratique à laquelle s'associe une vigilance sociale.

Bernard Mathieu, ICC

Dis-moi qui tu es, je te dirai ce qu'ils en feront...

Parler de son métier n'est pas une chose aisée... Une excellente formatrice m'a un jour proposé de parler de celui-ci comme si je m'adressais à un groupe d'enfants de 5 ans. Elle m'a mené à préciser mon discours plus que d'habitude, me poussant à chercher des mots compréhensibles, vulgarisés mais qui devaient cependant rester justes. Je vous invite à l'essayer avec un groupe, en début de formation...

Parler de son métier n'est pas une chose aisée... Et pourtant, c'est ce à quoi nous invite la déontologie. Elle nous pousse à « porter un discours sur ce qu'il faut faire », et donc à nous définir, nous en tant que formateurs (quel est notre statut, quel rôle souhaitons-nous jouer) et à affiner les relations que nous souhaitons vivre avec les participants de nos ateliers, cycles et sessions de formation.

Car l'acte de former n'est pas anodin. Le choix de devenir formateur non plus. On ne se réveille pas un beau matin en se disant « tiens, je me verrais bien formateur... ». Il tient, pour ma part, sans conteste à des rencontres et au rapport au savoir. Il est évident que la manière dont j'ai appris à apprendre influence la manière dont je vais vouloir apprendre aux participants à co-construire un savoir.

Je pense qu'il ne faut tout d'abord pas faire l'impasse sur le statut du formateur. Avant même de préparer son temps de formation, le formateur signe un contrat moral avec l'institution qui l'emploie et avec le groupe qu'il va rencontrer. Le formateur vient pour fournir un travail dans un cadre bien précis, vis-à-vis d'un employeur dont il connaît les valeurs et les principes (Jeunesse & Santé, le partenaire jeunesse des Mutualités chrétiennes). Ce contrat moral s'applique aussi vis-à-vis des participants



qui connaissent Jeunesse & Santé et s'attendent à ce que le temps de la formation soit conforme, au minimum, à ce qu'il en a été présenté et aux valeurs qu'ils ont jusque-là vécues dans le mouvement. Il est ainsi clair qu'un week-end sur l'amélioration de la communication en situation de crise n'aura pas la même finalité s'il est donné à des coordinateurs de séjour de Jeunesse & Santé qu'à des managers d'une entreprise de grande distribution.

Sans doute que le contrat moral vis-à-vis des deux publics comportera des points communs : respects de l'autre, de sa parole... Et la session de formation abordera aussi des outils d'apprentissage similaires. Mais malgré tout, je ne pense pas que l'on ait la même vision de l'homme chez « Rond-point » qu'à Jeunesse & Santé. La question qui reste à poser au formateur est de savoir si le fait de transmettre des outils dans l'une ou l'autre situation correspond à son éthique personnelle, à ses valeurs, à ses croyances.

Car à ma connaissance, il n'existe pas de réel code de déontologie du formateur. Il en existe pour les médecins, les psychologues, les journalistes, les avocats et même les experts comptables... il y a bien des groupes de réflexions propres à certaines organisations mais pas un code de déontologie large et statuant sur diverses situations.

du formateur

En choisissant un métier, nous choisissons aussi la manière dont nous voulons l'exercer. Et initier un processus de formation fait inmanquablement appel à qui nous sommes et comment nous voulons faire passer un savoir, un savoir-faire et/ou un savoir être. A l'intérieur de ce processus global, nous avons pour but d'amener du changement chez les participants, de les influencer... Ceux-ci sont parfois déstabilisés, bouleversés et peuvent vivre difficilement ces changements.

Le formateur, de par son statut, est responsable du groupe en formation. Il génère un message et en a la responsabilité du fond et de la forme. Alors, il ne peut ni tout dire ni tout faire et ne peut non plus ni tout laisser dire et laisser faire .

En tant que leader formel du groupe, la responsabilité du formateur réside dans l'établissement d'un cadre de travail avec les participants. En début de formation, ils définissent des règles qui guideront le fonctionnement du groupe. Le formateur se doit de rappeler des règles minimales de respect et de morale (pas de violence physique, respect de la parole et des idées de l'autre, confidentialité des échanges durant la formation...) sans faire fi de celle de l'institution qui l'emploie. Rien ne l'empêche de signaler son questionnement ou son désaccord et d'envisager comment s'en accommoder.

A partir de ce qui ressemble à un Règlement d'Ordre Intérieur, c'est au formateur de gérer les échanges en fonction de ce contrat moral évoqué précédemment et de ses sensibilités propres. Il va choisir de réagir ou pas si ce qui est émis par l'un des participants est, de son point de vue, de celui de l'institution qui l'emploie voire de celui la société, de l'ordre du bien ou du mal.

Au-delà des comportements évidents qui ne portent pas à discussions, (violences physiques ou verbales) et envers lesquelles le formateur et, on imagine, le groupe en formation réagiront, il y a tout ce qui relève de l'insinuation, de l'interprétatif et des comportements flous, surfant sur la limite, qui demandent le plus d'attention et de finesse d'intervention pour que l'ambiance et la qualité du travail ne pourrissent pas.

Le style propre du formateur influencera évidemment sa manière d'intervenir... J'aime personnellement recycler ce qui est dit et fait en l'amplifiant un peu, beaucoup, passionnément... jusqu'à ce que le groupe s'auto-régule... Un participant arrive systématiquement en retard, j'attends et je fais patienter le groupe un peu plus jusqu'à ce qu'un des membres du groupe le fasse remarquer et que nous nous posions la question de comment nous voulons gérer le temps les uns et les autres, sur ce que cela indique de la qualité du « vivre-ensemble », sur comment nous nous sentons respectés ou pas... Il en est de même dans les termes employés et la manière dont ils sont émis. L'humour permet aussi de désamorcer certaines situations ou de renvoyer les participants à leurs assertions : aux mecs qui me disent que « les femmes sont moins courageuses que les hommes », j'ai plutôt tendance à leur répondre « qu'ils feraient bien d'expliquer cela aux trois quart des animatrices qui composent le groupe... » que de les recadrer sur l'égalité des sexes... Il y a, à mon sens, lieu de faire confiance au groupe, à la manière dont il peut se questionner, s'équilibrer.

Il y a enfin certains aspects inhérents à la dynamique d'un groupe que le formateur aura à gérer. Face aux situations de moqueries, de harcèlement, d'exclusion d'un des membres du groupe, il y a lieu d'intervenir, de confronter chacun à ses comportements et de se positionner vis-à-vis de ceux-ci en ne craignant pas de nommer ce qui nous dérange. Diplomatiquement mais avec franchise et fermeté.

Apprendre nécessite un sentiment de sécurité. Le formateur doit en être le garant... Ainsi il pourra dire qu'il a bien fait les choses !

Riquet

Morale : ensemble de normes, de règles propres à une société donnée.

Ensemble des règles de conduites tenues pour universellement valables¹.

Ethique : qui concerne les principes de la morale. Partie de la philosophie qui étudie les fondements de la morale².

Déontologie : Ensemble des règles et devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients ou le public³.

¹Larousse 2001 p 669 ²Larousse 2001, p 403 ³Larousse 2001, p 317

Les temps entre formateurs

Formatrice, ah oui, je suis formatrice c'est vrai !

Il m'arrive parfois de l'oublier. Comment cela se fait-il ? La réponse est simple : cela fait maintenant partie intégrante de ma vie. Et ce rôle peut recouvrir plusieurs compétences selon le moment, la personne, le public, ce que l'on veut transmettre

Au départ, je souhaitais m'exprimer au nom d'une équipe de formation, mais je crois que les vécus sont tellement différents - et ce que je vais dire va l'illustrer - que j'estime qu'il est plus correct de parler de mon expérience personnelle dans une équipe de formateurs.

Comment un simple mot comme formateur peut-il prendre autant de place ?

Je suis formatrice lors d'une formation bien évidemment, mais aussi :

- Quand je suis responsable de camp, par les conseils que je peux apporter, par un accompagnement de tel ou tel animateur.
- Lorsque je suis avec des animateurs. Une fois que l'on est formateur, on a d'autres responsabilités, même sans les avoir demandées ou acceptées : comme un animateur est un exemple pour les enfants, un formateur est un exemple pour des animateurs.
- Si je discute avec d'autres formateurs, notre vision des choses est différente, on a vécu une expérience de formation ensemble, on a construit des modules, des temps d'équipes, on a réfléchi à une même vision des choses, ...
- Enfin quand je participe moi-même à une formation, je regarde comment les modules ou les réunions sont présentées. J'évalue si moi en tant que formatrice je ferais la même chose, pourquoi utiliser telle technique et vers quoi, en utilisant tel outil, le formateur veut nous amener.

Etre formateur est tellement présent que finalement je l'oublie (et heureusement).

Donc à la question suis-je formatrice tout le temps, je réponds, sans hésitation : OUI.

Mais si je suis formatrice tout le temps, comment puis-je montrer références et cadre ? Je ne vais pas me soucier tout le temps de savoir si ce que je fais est correct !

Comme je disais plus haut : « Comme un animateur est un exemple pour les enfants, un formateur est un exemple pour des animateurs ».



Entre formateurs, on peut avoir des divergences de propos (cela arrive). L'essentiel est de rester honnête avec sa propre vision des choses, d'éviter de se contredire. Mais entre formateurs, ces visions différentes sont un énorme plus car cela permet d'ouvrir le débat et de laisser la place à des échanges très intéressants.

Donc, ce n'est pas si compliqué : si je suis cohérente entre ce que je présente dans mes modules et moi en tant que formatrice en dehors de ces modules et de ces moments de formations, ça marche ! En tout cas, cela paraît censé et c'est compréhensible pour les autres.

Jusqu'où suis-je formatrice ?

Je suis d'abord formatrice parce que j'ai envie de transmettre et de partager mon bagage, certaines expériences, du plaisir, du bonheur et tout ce qui peut tourner autour de l'animation. Quand on y a pris goût, même en dehors de J&S, on peut avoir envie d'échanger pour communiquer le plaisir de l'animation à d'autres.

Maintenant, comme un animateur doit avoir plusieurs casquettes, le formateur aussi et à certains moments, se doit d'enlever cette casquette de formateur. Ces moments-là seront différents d'une personne à l'autre, d'une expérience à l'autre.

Je ne suis pas directement formatrice avec des enfants ou dans une simple discussion entre amis ou ... et pourtant dans certaines situations... cette casquette revient toute seule !

AnneOuBoubou

