

Numéro 2 - Mai 2000

magazine



jeunesse - formation - europe

Coyote

Egalité des sexes:
Pourquoi est-ce
important?

Changer de casquette
pour la gestion des
conflits

Clés pour des
projets de Service
volontaire
européen de
qualité

Formation,
frustration et...

Open Space
Technology

Les étudiants pour
la stabilité en
Europe du Sud-Est



PARTENARIAT

CONSEIL DE L'EUROPE & COMMISSION EUROPÉENNE

FORMATION-JEUNESSE



COYOTE

"Coyote - animal plein de ressources, heureux ou malheureux dans ses entreprises, qui symbolise les conditions de vie dans un univers incertain." (Dans: Jack Tressider, "The Hutchison Dictionary of Symbols", 1997)

Coyote est un nouveau magazine consacré aux questions de "jeunesse - formation - Europe". Il s'adresse aux formateurs, aux travailleurs de jeunesse et à tous ceux qui souhaitent en savoir davantage sur le monde de la formation des travailleurs de jeunesse en Europe.

Coyote souhaite faire office de forum pour le partage et la présentation de nouvelles perspectives sur quelques-unes des questions qui concernent les formateurs dans leur travail, telles que les concepts de formation, les méthodologies, les pratiques et les réalités à travers le continent. Il vise aussi à informer sur les développements en la matière, notamment au plan européen.

Coyote est publié par le Conseil de l'Europe et la Commission européenne dans le cadre de leur partenariat dans le domaine de la jeunesse, afin de renforcer les liens entre les formateurs engagés dans la formation européenne des travailleurs de jeunesse et de promouvoir la valeur d'une formation d'envergure européenne pour les travailleurs de jeunesse.

Coyote paraît deux fois cette année: en mai et en octobre. Il peut être reçu gratuitement.

Coyote est aussi sur le Web!
<http://www.coe.fr/jeunesse>



Sommaire

Rédactrice en Chef
Sonja Mitter

Equipe de Rédaction
Leen Laconte
Carol-Ann Morris
Mark Taylor

Secrétariat
Sabine van Migem

Traduction
Nathalie Guiter

Composition et mise en page
Florin Bedran
Esther Hookway

Spiffy le coyote
The Big Family

Conseil de l'Europe

Direction de la Jeunesse et du Sport
Centre Européen de la Jeunesse
Strasbourg
30 rue Pierre de Coubertin
67000 Strasbourg, France
Tel: +33 3 88 41 23 00
Fax: +33 3 88 41 27 77

Centre Européen de la Jeunesse
Budapest
Zivatar utca 1-3
1024 Budapest, Hongrie
Tel: +36 1 212 40 78
Fax: +36 1 212 40 76

Commission européenne

Unité Développement des politiques
de jeunesse
Rue de la Loi, 170
1049 Bruxelles, Belgium
Tel: +32 2 295 11 00
Fax: +32 2 299 41 58

Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas forcément le point de vue officiel de la Commission européenne, du Conseil de l'Europe, de leurs Etats membres ou des organisations coopérant avec ces institutions.

Imprimé par Deppen Imprimerie, France

La reproduction des textes et des images est autorisée à condition que soient citées les sources.

Publié en anglais et en français par le Conseil de l'Europe et la Commission européenne, mai 2000.

Le Partenariat entre la Commission Européenne et le Conseil de l'Europe

- 3 **Formation des animateurs de jeunesse dans le cadre du nouveau Programme Jeunesse de la Commission européenne**, par Vegard Hølaas
- 5 **Voyage à travers la gestion organisationnelle – Réflexions à partir d'un stage de formation du Partenariat**, par Paola Bortini
- 7 **Perspectives du Programme de partenariat**

Pools et réseaux de formateurs

- 14 **Agir ensemble pour le changement - Mobilisation de tous pour l'inclusion des jeunes handicapés dans la société**, par Josyane Pierre
- 16 **Changer de casquette pour la gestion des conflits - Une session de formation du Pool de formateurs du Forum européen de la jeunesse**, par Karolina Vrethem

Focus

- 18 **Egalité des sexes et éducation - Conscience des sexes: Pourquoi est-ce important?**, par Ulrika Eklund
- 21 **SOHO International...ou Clés pour des projets de Service volontaire européen (SVE) de qualité**, par Peter Hofmann
- 25 **Les étudiants pour la stabilité en Europe du Sud-Est**, par Manja Klemenčič

L'éthique dans la formation

- 27 **Formation, frustration et...**, par Rui Gomes

Méthodologies de formation

- 33 **L'Open Space est partout - "Open Space Technology" (technique de l'espace ouvert) - technique nouvelle appliquée à la tenue des grandes rencontres internationales des organisations de jeunesse**, par Maria Frerichs
- 36 **Les aventures de Spiffy avec Power Point**
- 37 **Quelle est votre position?**, par Ulrika Eklund

Coyote à la rencontre des formateurs

- 29 **Entretien avec Arne Gillert**, par Leen Laconte

Marque-Page

- 38 **Avez-vous lu des rapports de stages de formation intéressants, ces derniers temps?**, par Mark Taylor

Bienvenue

Tableau d'affichage

- 40 **Que se passe-t-il avant que nous ne mettions Spiffy au lit?**, par l'équipe de rédaction
- 41 **Notes au sujet des collaborateurs**

Coyote est disponible en copie papier au Centre Européen de la Jeunesse à Strasbourg. Coyote sera heureux de recevoir vos commentaires, vos idées et vos suggestions pour les futurs articles. Veuillez transmettre toute correspondance à la rédactrice en chef de Coyote au Centre Européen de la Jeunesse de Strasbourg, e-mail: sonja.mitter@coe.int ou sabine.vanmigem@coe.int.

Mille mercis à tous ceux qui ont contribué à Coyote!



Bienvenue chez Coyote !

Le Conseil de l'Europe et la Commission européenne préparent la poursuite de leur partenariat sur la formation européenne des animateurs de jeunesse au-delà de l'an 2000. Dans les années à venir, le programme de partenariat sera axé sur les moyens de permettre aux formateurs du travail de jeunesse d'améliorer leurs compétences en matière de formation. De manière plus explicite qu'auparavant, la formation aura pour pivot le concept de citoyenneté européenne active, et pour objectif la formation des formateurs, afin qu'ils puissent donner aux jeunes les moyens de participer à la société et à la construction d'une Europe basée sur des valeurs fondamentales communes.

Coyote reprend ces priorités en examinant des valeurs et des questions concrètes qui concernent les formateurs, les travailleurs de jeunesse et les responsables de jeunesse dans leurs situations de formation. Parmi ces questions se trouve celle de savoir comment le travail de jeunesse et la formation peuvent aider à mieux gérer les conflits. Les conflits dont il s'agit sont de type interpersonnel et interculturel, ainsi qu'il en existe dans tous les groupes notamment au niveau international, mais également de type géopolitique, tels ceux auxquels sont confrontées aujourd'hui de nombreuses régions en Europe, en particulier en Europe du sud-est. Dans ce numéro, deux articles abordent ce sujet: Manja Klemencic expose son expérience concrète de la mise en oeuvre de projets de jeunesse au Kosovo, tandis que Karolina Vrethem propose une réflexion plus générale sur la façon dont les formateurs peuvent aborder la gestion des conflits.

Coyote souhaite aussi sortir de l'ombre les groupes les moins visibles de la société. Dans les numéros 0 et 1, une attention particulière avait été accordée au travail de jeunesse Rom en Europe et avec les minorités caraïbes aux Pays-Bas. Dans ce numéro, Josyane Pierre de Mobility International, organisation pour les personnes handicapées, présente les initiatives conduites par son organisation à des fins de formation et de sensibilisation à une Europe sans exclusion. Ulrika Eklund s'intéresse à un autre domaine dans lequel la formation peut aider à combattre l'inégalité des chances: les relations entre les sexes.

Un autre débat d'actualité concerne les normes de qualité dans l'éducation non formelle. Coyote, dans ce numéro, ne traite pas directement la question du développement de normes pour améliorer la qualité de la formation, mais pose la question de savoir à quoi fait référence la qualité dans un contexte spécifique. Peter Hofmann décrit une expérience de formation sur le thème de "Clés pour des projets de Service volontaire européen de qualité". La qualité réside également dans la définition d'objectifs de formation et leur réalisation. Pour Rui Gomes, faire face au fossé constaté par les formateurs entre les objectifs de formation, les attentes des participants et les résultats de la formation, implique de savoir gérer la frustration.

Ces articles thématiques sont complétés par les rubriques régulières de Coyote consacrées à des sujets nouveaux: "Méthodologies de formation" (avec un article sur la technique de "l'Open Space"), "Le partenariat entre la Commission européenne et le Conseil de l'Europe" (incluant une réflexion sur la gestion des organisations), "Coyote à la rencontre des formateurs", "Marque-Page" et "Tableau d'affichage" - forum d'échange de Coyote sur les développements en matière de formation et de travail de jeunesse.

Enfin, nous démarrons avec ce numéro une nouvelle publication: les suppléments de Coyote ! Parfois, les animateurs ou les participants conçoivent et expérimentent des méthodes novatrices et intéressantes, afin de travailler différemment sur des thèmes spécifiques dans le cadre de stages de formation ou de séminaires. Seules quelques-unes de ces méthodes sont finalisées et mises à la disposition d'un large public. Les suppléments de Coyote auront pour rôle de présenter ces nouvelles méthodes éducatives, adaptées notamment à des contextes de formation internationaux ou multiculturels. • Voyage • (Supplément n°1) est un exercice de simulation qui a été mis au point dans un stage de formation à l'apprentissage interculturel. Il vient d'être testé, avec succès, dans le stage du partenariat consacré à la formation des formateurs, qui s'est tenu très récemment. Nous espérons que ce supplément vous sera utile !

Si vous voulez apporter votre contribution aux prochains numéros de Coyote, ne manquez pas de lire "Que ce passe-t-il avant que nous ne mettions Spiffy au lit?". Nous serons très heureux d'avoir de vos nouvelles!

Bonne lecture!

Sonja Mitter
Sonja Mitter

Le Partenariat entre la Commission Européenne et le Conseil de l'Europe

Formation des *animateurs de jeunesse* dans le cadre du nouveau Programme Jeunesse de la Commission européenne

Le nouveau Programme Jeunesse de la Commission européenne démarre cette année. La partie "formation des animateurs de jeunesse" du programme vise à garantir la qualité des échanges de jeunes, des projets de service volontaire et des initiatives de jeunesse financés par ce programme. La Commission entend mettre en place un programme de formation cohérent pour les animateurs de jeunesse, ainsi qu'un système d'activités de soutien.

par Vegard Holoas

La reconnaissance de la nécessité de stimuler l'active participation des jeunes à la construction de l'Europe et de promouvoir une citoyenneté européenne active se situe au cœur du nouveau programme développé en faveur de la jeunesse. Ce programme reconnaît également la nécessité d'améliorer, chez les jeunes, la compréhension de la diversité culturelle de l'Europe, ainsi que de ses valeurs fondamentales communes, mais également d'intensifier la lutte pour les droits de l'homme et contre l'exclusion sous toutes ses formes, de mettre un terme à la discrimination et de promouvoir des opportunités égales pour les femmes et les hommes.

Les échanges de jeunes et les projets de service volontaire sont perçus en tant qu'activités susceptibles de répondre à ces besoins, parce qu'elles contribuent à la confiance mutuelle, au renforcement de la démocratie et de la tolérance, ainsi que de la volonté de coopération et de solidarité entre les jeunes. En outre, ces activités englobent des processus éducatifs non formels qui devraient déboucher sur de nouvelles compétences, connaissances et aptitudes. Elles vont aussi encourager les initiatives, l'esprit d'entreprise et la créativité des jeunes. De plus, les actions conduites au titre du programme devraient avoir pour objectif d'encourager la participation de ceux des jeunes pour qui il est difficile d'accéder aux actions communautaires.

Ces éléments sont des aspects essentiels des activités de jeunesse qui se déroulent dans le cadre du Programme Jeunesse. Elles constituent en outre une composante essentielle de la partie "formation", dont l'objectif est de donner aux animateurs de jeunesse, aux responsables de jeunesse et aux personnes de soutien (formateurs, conseillers, mentors, administrateurs, etc.) les moyens de participer à

l'atteinte des objectifs du programme, via des activités de jeunesse de grande qualité.

Finalité et objectifs

La partie "formation" du Programme Jeunesse vise à "donner aux animateurs de jeunesse, aux responsables de jeunesse et aux personnes de soutien, les moyens de participer à l'atteinte des objectifs du programme". Plus spécifiquement, il s'agira d'atteindre les objectifs suivants:

- former les animateurs de jeunesse, les responsables de jeunesse et les personnes de soutien via des activités de formation conduites aux plans national et européen, afin qu'ils puissent faire office de multiplicateurs et développer des projets de jeunesse de grande qualité à dimension européenne;
- concevoir un système d'activités pour soutenir la mise en oeuvre de la partie "formation", et notamment des activités d'information et de networking associées à l'élaboration de matériels;
- développer les activités éducatives non formelles dans le secteur du travail de jeunesse, en mettant en particulier l'accent sur les normes de qualité et la reconnaissance de l'éducation informelle.

Domaines d'activité

Ont été définis les domaines d'activité suivants:

- établissement d'un modèle de formation des animateurs de jeunesse composé de trois phases, d'une offre de formation au plan national, et d'une formation basique et spécialisée au plan européen;
- création d'un système de soutien, afin d'améliorer la qualité de l'information, de la



coordination, de la planification, de la mise en oeuvre et du suivi des activités liées à la formation;

- élargissement du champ de l'éducation non formelle, notamment à la formation des animateurs de jeunesse.

Formation des animateurs de jeunesse, des responsables de jeunesse et des personnes de soutien

Les activités de formation prévues par l'Action 5 s'adresseront aux animateurs de jeunesse, aux responsables de jeunesse et aux personnes de soutien. Diverses activités se dérouleront à l'échelle nationale et européenne. Cela permettra aux personnes impliquées dans le travail de jeunesse à différents niveaux d'avoir accès à des offres pédagogiques adaptées, ainsi qu'à un processus de formation continue grâce à la diversité des degrés d'apprentissage proposés. Cela exige néanmoins un programme de formation cohérent, ainsi qu'une coordination de qualité entre les différents prestataires de formation.

Au plan national, le profil des activités de formation dépendra des priorités nationales. Des efforts seront néanmoins développés pour assurer une coordination et une coopération étroites entre les acteurs concernés aux niveaux national et européen.

L'offre de formation au niveau européen sera organisée selon des modules de base et d'autres plus spécialisés. La formation de base servira d'introduction au travail européen de jeunesse et à l'offre de formation européenne. Elle sera axée sur la finalité et les objectifs du Programme Jeunesse, tels que le rôle de la jeunesse en Europe, la citoyenneté active, et les possibilités et méthodes du Programme Jeunesse. L'objectif est de donner aux participants la possibilité d'améliorer leur compréhension de l'Europe, de ses cultures, de ses valeurs et outils démocratiques, ainsi que des possibilités offertes par le Programme Jeunesse. Il s'agit aussi de définir des normes relatives à la formation des animateurs de jeunesse, et de donner un point de départ commun au développement de la formation au plan européen.

Le développement des connaissances, des compétences et des aptitudes sera opéré dans le cadre d'activités de formation davantage spécialisées, axées sur la gestion de projets ou l'apprentissage interculturel. L'offre de formation reposera sur une analyse des besoins et sur l'évaluation des dispositifs de formation en place.

Chaque année, la composition concrète de l'offre de formation sera définie en consultation avec les Agences nationales du Programme Jeunesse, ainsi que d'autres intervenants du secteur de la formation. Elle sera en outre coordonnée avec les activités de formation proposées par le Conseil de l'Europe.

L'offre de formation européenne sera mise en oeuvre par la Commission, en coopération avec les Agences nationales et diverses institutions/organisations, telles que le Conseil de l'Europe et les ONG de jeunesse. Un réseau de centres de formation ressources sera développé. Ce réseau jouera un rôle important non seulement dans la coordination de la formation à l'échelle européenne et des activités transnationales pilotées par les Agences nationales, mais également dans la diffusion des informations, etc. La Commission envisage de poursuivre sa coopération avec le Conseil de l'Europe dans le domaine de la formation, en se concentrant pour la suite sur des domaines qui multiplient la valeur ajoutée des projets joints. Les ONG, les établissements de formation et d'autres structures pourraient également être sollicités pour proposer des formations sur des points spécifiques. De plus, les organisations de jeunesse et les autres structures seraient éligibles à des subventions destinées à leurs actions

internes de formation européenne mises en place pour soutenir le Programme Jeunesse.

Activités de soutien

Le travail qui consiste à observer la situation, à étudier les matériels existants et à en développer de nouveaux, va se poursuivre. Jusqu'à présent, priorité a été donnée aux domaines suivants: apprentissage interculturel, gestion de projets, gestion d'organisations, méthodologies pour l'apprentissage des langues et meilleures pratiques en matière de travail de jeunesse. L'objectif est de couvrir un large éventail d'activités touchant au travail conduit dans le cadre des projets de jeunesse et des organisations de jeunesse.

Le Pool des formateurs sera mis à jour en permanence et développé en tant qu'outil pour ceux qui organisent des formations à l'échelle européenne. La mise en place d'un forum des formateurs sera envisagée, afin de mettre à la disposition des formateurs et de l'ensemble des intervenants dans le secteur de la formation un point de rencontre pour échanger et comparer leurs théories et leurs pratiques.

La communication interne, entre les divers acteurs impliqués, et la communication externe, avec les usagers et les institutions, seront primordiales. Parmi les outils mis à profit, citons Coyote, un site Web et des rapports. Un accent particulier sera placé sur l'étude des possibilités offertes par Internet en matière de communication avec et entre les animateurs de jeunesse.

Élargissement du champ de l'éducation non formelle

Compte tenu de son rôle majeur dans l'intégration des jeunes dans la société, l'éducation non formelle devrait être reconnue et développée. Dans le domaine de la formation des animateurs de jeunesse, priorité sera donnée au développement d'activités d'éducation non formelle axées sur les normes de qualité, la reconnaissance de ce type d'éducation et la promotion des pratiques employées dans ce domaine.

Conclusion

La Commission a opté pour une approche plus proactive de la formation des animateurs de jeunesse, afin de pouvoir mieux répondre aux besoins exprimés par les acteurs du travail de jeunesse, depuis le plan local jusqu'au niveau européen. L'espoir est que la partie "formation" du nouveau Programme Jeunesse bénéficie à l'ensemble des animateurs de jeunesse en Europe et, ainsi, à tous les jeunes impliqués dans des activités de jeunesse.

Coordonnées: Vegard Hølaas, Sponstuveien 42B,
1263 Oslo, Norvège
e-mail: boren.holaas@go.telia.no

Pour de plus amples informations sur le Programme Jeunesse de la Commission européenne:

Frank Marx, Direction générale Education et Culture, Direction Citoyenneté et Jeunesse, Unité 5, **e-mail:** Frank.Marx@cec.eu.int



Voyage à travers la **gestion organisationnelle**



C'est comme de naviguer sur une mer calme semée d'îles à explorer. Certaines, visibles de loin, sont forcément bien connues. D'autres, découvertes plus récemment, sont moins attrayantes et ressemblent à des jungles hostiles. Sur toutes ces îles, on trouve des fruits et des baies, de goût, de forme et de couleur différentes, que l'on apprécie plus ou moins selon les moments.

Dans tout voyage, il y a des tempêtes. Sur cette partie de la mer, les tempêtes sont forcément intérieures. Dehors, le soleil brille toujours. Alors, surveillez vos émotions.

Vous trouverez dans cet article un certain nombre de conseils au cas où vous souhaiteriez entreprendre un tel voyage avec votre organisation.

Le port d'attache

Les organisations de jeunesse embarquent au port des Valeurs, ainsi appelé à cause du fort vent des Valeurs qui souffle en permanence sur la région. Les quais de ce port portent les noms des différentes organisations de jeunesse et sont reconnaissables aux missions de chacune. Toutes ces organisations se battent pour les droits de l'homme, le développement et la solidarité. Elles vont bien ensemble.

Le vent des Valeurs pousse les navires. Les valeurs permettent une grande majorité d'activités, mais néanmoins pas toutes. Aussi, elles sont parfois perçues comme des limites. En réalité pourtant, elles sont essentielles à toute organisation de jeunesse. Sans valeurs, celles-ci ne pourraient naviguer. Beaucoup de capitaines viennent prendre la barre des organisations durant un certain temps. Un

Quels sont les éléments qui déterminent la gestion de notre organisation? La qualité des résultats, les besoins des individus qui y travaillent, le plaisir d'être d'ensemble, les valeurs et les contenus? Comment améliorer la gestion de notre organisation?

Un stage de formation, organisé l'année dernière dans le cadre du partenariat sur la formation européenne des animateurs, a fourni l'occasion de réfléchir plus en profondeur à ces questions. Paola, qui faisait partie des animateurs, est partie à la découverte des mystères de la gestion organisationnelle - à la découverte "des gens, des projets, des processus et de nous-mêmes".

processus permanent d'apprentissage et de formation s'y déroule. Peu de choses sont mises par écrit, l'essentiel est d'échanger et de se rencontrer.

Le port voisin

Dans la baie voisine se trouve un autre port appelé le port du Marché. Chaque organisation commerciale possède son propre quai, mais toutes se ressemblent. Il y a pourtant une grande différence: le vent dominant qui y souffle s'appelle le Profit. C'est un port très fréquenté. Beaucoup de gens voudraient pouvoir y ancrer leur bateau, et la concurrence est sauvage.

Les escales principales

Des îles peuplées de penseurs qui réfléchissent à la question de la gestion se dressent au milieu de la mer, face aux deux baies.

L'île des Tâches est la plus organisée. Dans la mesure où tout y est régi par l'économie, chacun fait ce qu'il doit faire, ni plus ni moins. Tout est rationalisé, organisé scientifiquement et contrôlé. C'est l'île la plus visitée. Les organisations de jeunesse ne l'aiment guère. On y parle une langue inconnue. Tout y est ennuyeux, trop technique, bureaucratique et hiérarchique, et la démocratie n'y est guère pratiquée.

Sur *l'île des Ressources Humaines*, on gère les besoins des individus. Les emplois sont accordés en fonction des motivations et des compétences. L'absence de formalité est autorisée, mais le pouvoir et l'autorité doivent être respectés. Les gestionnaires et les responsables encouragent ensemble la participation à la prise de décisions. Les organisations de jeunesse passent souvent du temps sur cette île, parce qu'elles



par Paola Bortini



... Sur l'île de la Gestion par les Objectifs ... La planification est le terme clé ... Les facteurs de motivation correspondent aux tâches à exécuter ...

y apprécient cet esprit qui mélange le formalisme et son contraire. Cela leur rappelle leurs propres pratiques, procédures et normes organisationnelles, mais surtout leur flexibilité et leur engagement. Ce n'est pas un hasard si cette île fait face à *l'île des Tâches*. La finalité des individus qui se trouvent sur cette île est le profit. Par conséquent, toute action a un but économique.

Sur *l'île de la Gestion par les Objectifs*, tout est fait dans la perspective de l'objectif à atteindre. Les tâches et les missions sont claires et guident les individus dans leurs actions. La planification est le terme clé. Les projets sont la meilleure façon de fonctionner. Les facteurs de motivation correspondent aux tâches à exécuter. Les organisations de jeunesse connaissent bien cette île. Souvent, elles y viennent préparer leurs projets et apprendre les divers langages techniques qu'il faut maîtriser pour dialoguer avec les bailleurs de fonds. Le problème est que, sur cette île, le divertissement et le plaisir d'être ensemble ne sont pas considérés comme des objectifs valables.

Sur *l'île de la Gestion de la Qualité*, chaque détail est pris en considération. La qualité des produits et des services y est maximale, à l'inverse de la qualité des relations humaines. Les organisations de jeunesse trouvent cela un peu étrange; elles supposent que cette situation provient du fait que les relations personnelles ne sont pas négociables.

l'île du Savoir est la dernière à avoir été découverte. Sur cette île, chacun est estimé selon la nature et la quantité de ses connaissances. Savoir est plus important qu'être. L'information y circule dans tous les sens. Les personnes lisent beaucoup et tentent de tout mémoriser. L'information est la monnaie officielle de l'île. Les organisations de jeunesse craignent un peu d'accoster, parce que cet excès d'informations les désoriente.

l'île des ONG est très différente des îles précédentes. Les personnes qui y vivent parviennent à combiner divertissement et travail, plaisir et devoir. Les jeux et les aventures sont des outils d'apprentissage, et l'apprentissage est un outil de travail. Travailler est un moyen de promouvoir ses droits et de satisfaire ses besoins. On y trouve un mélange de situations, certaines contradictoires en apparence. Il incombe à chacun de s'engager activement pour traduire toutes ces situations dans sa propre langue.

Cette île est la plus éloignée du port. Par conséquent, pour l'atteindre, il faut entreprendre un long voyage et s'armer d'une bonne dose d'endurance et de

patience. Les organisations de jeunesse ont osé s'y aventurer. Par la suite, quelques bateaux du port voisin sont venus la visiter. Ils sont repartis en emportant des quantités de fruits qu'ils ont revendus sous leur propre marque.

La destination finale

Chaque voyage a été accompli de manière satisfaisante lorsque, au retour, se manifeste la joie d'en faire partager l'expérience. Comparer cette expérience à d'autres et découvrir ce qui peut être utilisé dans la vie courante en fait un voyage sans fin vers la compréhension de soi-même.

En faisant escale dans chacune des îles, les organisations y découvrent différents paysages dont elles pourront s'inspirer pour adapter leur comportement à la situation dans laquelle elles se trouvent. La gestion organisationnelle est par conséquent un moyen de créer une relation avec soi-même, entre son organisation et soi-même, l'organisation, les gens, les processus et les ressources autour de soi.

Avez-vous déjà envisagé un tel voyage?

Prenez une minute pour vous concentrer et réfléchir à votre organisation et à vous-mêmes au sein de celle-ci.

Votre gestion organisationnelle est-elle poussée par le vent des Valeurs?

Avez-vous une place dans le port des Valeurs, dans celui du Marché, ou dans aucun des deux?

Quels sont les îles que vous visitez le plus souvent?

Avez-vous découvert des îles inconnues? Quel est leur nom?

Naviguer en toute liberté est une magnifique expérience lorsque vous connaissez la mer et ses îles, et encore plus lorsque vous partez d'un port sûr.

Note de l'auteur

Les noms des îles proviennent des plus célèbres théories sur la gestion. J'en ai délibérément sélectionné un certain nombre, cet article n'étant pas un compendium. Pour en savoir davantage, attendez la parution du T-Kit sur la gestion organisationnelle qui sera bientôt publié par le Conseil de l'Europe et la Commission européenne (date de publication prévue: juin 2000).

Adresse de contact: lxortinip@tin.it



Perspectives du Programme de partenariat

L'accord de partenariat actuel (deuxième Convention) sur la formation européenne des animateurs de jeunesse, signé entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne, arrive à son terme en septembre de cette année. Si l'offre de programme du nouvel accord de partenariat reste à finaliser, ses perspectives n'en sont pas moins claires pour autant.

La poursuite de ce partenariat est perçue comme une priorité par les deux institutions qui oeuvrent d'ailleurs en vue d'un nouvel accord. La Commission, qui révisé actuellement sa stratégie de formation, souhaite que le partenariat en constitue un élément.

Formation, soutien et visibilité dans une perspective à long terme

Le principal objectif du partenariat est toujours de promouvoir une citoyenneté européenne active et la société civile, en insufflant un dynamisme à la formation des responsables de jeunesse et aux formateurs intervenant dans un contexte européen.

Les institutions souhaitent instituer un accord-cadre qui garantisse la stabilité de la coopération, tout en autorisant une souplesse dans la définition de l'offre concrète de formation. Pour commencer, le programme couvrira une période de trois ans (la troisième Convention). On procède en ce moment aux estimations budgétaires et à la définition des contenus pour l'année à venir (juillet 2000 - juin 2001); suivra une seconde phase de deux ans (juillet 2001 - juin 2003).

Il est prévu de développer un programme cohérent autour de deux axes principaux: une offre de formation, et des matériels pour la visibilité et le soutien du partenariat.

Offre de formation

L'offre de formation devrait viser à former les animateurs et les travailleurs de jeunesse, afin qu'ils puissent d'une part faire office de multiplicateurs et, d'autre part, donner aux jeunes les moyens de participer à la société et à la création d'une Europe fondée sur des valeurs communes. L'accent pourra être placé sur deux types de formation.

Les stages de formation sur la citoyenneté européenne devraient avoir une double mission: intégrer la dimension européenne dans la vie des jeunes aux plans local et régional, et les faire participer à la construction de l'Europe. Ces stages seraient organisés autour du concept de citoyenneté dans toute la variété de ses expressions, ainsi que d'un travail sur les niveaux de connaissances, d'attitudes et d'aptitudes nécessaires en particulier à l'élaboration de projets de jeunes de qualité et à dimension européenne.

Les stages de formation de longue durée devraient principalement donner aux formateurs les compétences nécessaires dans le secteur de la jeunesse afin de préparer, mener et évaluer de manière professionnelle des activités de formation au niveau multilatéral. Ces stages seraient composés d'une série de modules thématiques, ouverts aux formateurs en possession d'une expérience de formation et désireux d'intervenir en tant que formateurs dans des activités de formation multilatérales, notamment avec des ONG, des Agences nationales et des institutions européennes. Les différents modules, proposés séparément, seraient validés individuellement. Ceci dit, la certification de la formation par les deux institutions exigerait des stagiaires qu'ils aient suivi l'ensemble des modules.

Matériels pour la visibilité et le soutien du programme

Il conviendrait de développer les outils de formation, Coyote, les matériels de promotion et le site Web, si l'on veut stimuler l'échange

d'informations et la mise en réseau, mais également étayer l'offre de formation et accroître la visibilité du partenariat.

Quatre kits de formation (T-Kits) sont en cours de production en vertu de l'accord de partenariat actuel (voir plus loin). D'autres T-Kits, sur d'autres sujets, devraient être publiés régulièrement (au rythme de trois par an). Parmi les thèmes envisagés pour ceux-ci, citons: Comment planifier et conduire un stage de formation international, l'Éducation à la citoyenneté et les Projets de service volontaire.

Les institutions envisagent de poursuivre la publication de Coyote deux fois par ans. Sa version Web devrait être revue, dans le but d'offrir des possibilités d'échanges plus actifs et spontanés entre les lecteurs. Le support papier, Coyote en ligne et les suppléments de Coyote, devraient être développés de sorte à favoriser une véritable interactivité entre les différents outils du partenariat.

Des conférences bisannuelles sur la formation européenne des animateurs de jeunesse et la citoyenneté sont prévues dans le but de favoriser une plus grande reconnaissance du secteur de l'éducation non formelle. Elles devraient également promouvoir les pratiques de l'éducation non formelle et la reconnaissance politique de la formation européenne des animateurs de jeunesse, via le programme de partenariat.

Associer les partenaires des institutions au développement du partenariat

Il est prévu de constituer une équipe en charge du "Développement du programme", composée de formateurs, de représentants des centres de formation ressources des Agences nationales, d'experts et de représentants des institutions, afin de développer le concept d'offre de formation et les normes de qualité afférentes.

Les forums de formateurs envisagés devraient permettre d'associer les formateurs travaillant avec les institutions au développement du programme de partenariat. Ils devraient aussi renforcer la coopération entre les formateurs, et améliorer leur compréhension du rôle des deux institutions dans le développement d'une formation européenne des animateurs de jeunesse en vue d'une citoyenneté européenne.

Les propositions susmentionnées seront précisées dans le courant de l'année. Les activités prévues dans le cadre du nouveau programme de partenariat devraient démarrer en début d'année 2001. Les détails et les procédures de candidature aux stages de formation seront transmis en temps opportun à tous les partenaires travaillant avec les institutions. Ces informations seront en outre publiées dans le prochain numéro de Coyote.

Quatre T-Kits, sur les thèmes de l'Apprentissage interculturel, du Développement de projets, de l'Apprentissage linguistique et de la Gestion des organisations, seront publiés en juin de cette année et accessibles en ligne. Vous pourrez alors vous en procurer des exemplaires au Centre Européen de la Jeunesse de Strasbourg.



tableau d'affichage

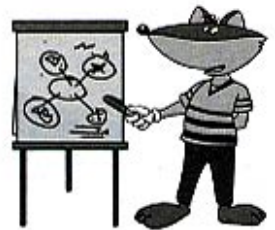


Tableau d'affichage est un forum d'échange sur les développements en Europe dans le domaine de la formation européenne des travailleurs de jeunesse. Les travailleurs de jeunesse, les formateurs, les organisations de jeunesse et les autres acteurs intervenant dans ce domaine peuvent y présenter les manifestations à venir, les nouvelles publications et les rapports, des méthodes novatrices, mais aussi toutes les informations qu'ils souhaitent transmettre à un large public.

2001 - Année internationale des volontaires

Pensiez-vous aussi que l'année 2000 était la première année du nouveau millénaire? En réalité, malgré la "millennium mania" observée récemment, le prochain millénaire ne débutera véritablement qu'en 2001. L'Assemblée générale des Nations Unies l'avait bien compris lorsque, en 1997, elle a déclaré 2001 "Année internationale des volontaires" (International Year of Volunteers - IYV). C'était de la part de l'Assemblée des Nations Unies, une manière éloquente de nous rappeler que le bénévolat aura une importance capitale dans l'avenir et que le succès du deuxième millénaire dépendra d'une société civile globale engagée dans un développement humain durable.

L'Année internationale des volontaires vise à améliorer la reconnaissance, la promotion, la facilitation et la mise en réseau des actions bénévoles, et à encourager le partenariat entre d'une part les volontaires et les organisations volontaires et, d'autre part, les gouvernements, le système des Nations Unies et le secteur privé. Les Volontaires des Nations Unies (United Nations Volunteers - UNV) ont été choisis comme priorité pour cette année. Une équipe internationale a été constituée dans les quartiers généraux UNV à Bonn, afin de promouvoir et de coordonner la planification et les préparatifs au plan international.

Néanmoins, pour que IYV 2001 soit réellement un succès, chaque pays se doit d'exploiter l'opportunité qui lui est offerte de s'approprier cette année. Pour ce faire, chaque nation devra prendre deux mesures. Tout d'abord, elle devra organiser un processus de consultations nationales réunissant des volontaires et d'autres partenaires aux plans local, régional et national, dans le but d'identifier des objectifs et des priorités pour IYV 2001. Ensuite, ce processus devrait déboucher sur la formation d'un Comité national IYV 2001, constitué de divers partenaires: ONG, gouvernement, universités, secteur privé, personnes privées, etc.. Ce comité aura pour mission de planifier et de mettre en oeuvre le programme de IYV 2001, ainsi que de recommander des mesures pour atteindre les objectifs prévus au plan national. Les Pays-Bas, la Suisse, l'Espagne, le Japon, la Colombie, le Mali, le Burkina-Faso, la Corée du Sud, le Canada, les Nations Unies et la République de Moldavie, pour n'en citer que quelques-uns, font partie des pays déjà bien engagés dans ce processus.

Le Conseil de l'Europe s'est lui aussi joint à ce processus. IYV 2001 a servi de tremplin à la signature et à la ratification de la "Convention sur la promotion d'un service volontaire transnational à long terme pour les jeunes", qui entrera en vigueur en 2001. En outre, une proposition de recommandation intitulée "Améliorer le statut et le rôle des volontaires dans la société: contribution de l'Assemblée à l'Année internationale des volontaires (2001)" est à l'étude au sein de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe.

En janvier, le programme de IYV 2001 a été présenté dans le cadre de "Vers une stratégie unifiée", session d'étude tenue à la Direction de la Jeunesse avec des participants de toute l'Europe représentant International Cultural Youth Exchange, Youth Action for Peace (Action de jeunesse pour la paix), l'Alliance et Service Civil International. Suite à cette session d'étude, les délégations d'Italie, de Slovénie et d'Autriche se sont déjà activement engagées dans la planification et la préparation de IYV 2001 dans leurs pays.

Vous trouverez des informations complémentaires sur le site de IYV 2001: <http://www.iyv2001.org>

Si vous avez des questions, des commentaires ou des idées, veuillez contacter: Diana Perez-Buck,
e-mail: diana.perez-buck@iyv2001.org



**Festival à l'initiative de IDRIART et Legends of Peace,
Château de Borl, Slovénie, 17-30 juillet 2000**

Une manifestation officielle culminante dans le cadre de l'Année internationale pour une Culture de Paix des Nations Unies

L'IDRIART (Initiative for the Development of Intercultural Relations through the Arts - Initiative pour le développement de relations interculturelles via les arts) et Legends of Peace sont en train d'organiser un festival interculturel de jeunesse dans le château magique de Borl, en Slovénie. Le programme de ce festival comportera deux parties principales: dans "Legends of Peace", les participants pourront présenter sur scène les légendes qu'ils auront imaginées, ou bien travailler sur leur propre légende; des ateliers seront proposés sur les thèmes de la non violence, de l'apprentissage interculturel, de l'écologie et de la créativité, et feront appel à une large palette de méthodes artistiques et créatives. Le festival réunira des personnages étonnants venus de toute l'Europe - Ne le manquez pas!

Si vous désirez de plus amples informations concernant les participants et/ou les responsables d'ateliers, veuillez contacter:
Peter Merry, Legends of Peace, Van Blankenburgstr. 25, 2517 XM La Haye, Pays-Bas; **tél/fax:** +31 70 360 2060;
e-mail: peacelegends@beyondtheface.com
ou, Anne-Marie Beeren, IDRIART, van Spilbergenstraat 152 III, 1057 RP Amsterdam, Pays-Bas
e-mail: beereana@ams.nautaduit.nl,
site web: <http://welcome.to/idriart>

**Parlement international de jeunes 2000,
à Sydney, Australie, 19-28 octobre 2000**

Dans le monde entier, les jeunes se réjouissent d'un événement prévu à Sydney vers la fin de l'année! Le Parlement international de jeunes 2000 (International Youth Parliament - IYP), initiative de Community Aid Abroad - Oxfam Australie, permettra aux jeunes de tous les continents de s'exprimer sur les questions de pauvreté, de conflit et d'activisme culturel, et de partager leurs stratégies pour l'instauration de changements sociaux positifs et le développement de la communauté.

Les organisateurs reçoivent en ce moment des manifestations d'intérêt en provenance du monde entier, dont des actes de candidature émanant de personnes travaillant sur divers projets, tels que: un service radiophonique de jeunes, dont la mission est de sensibiliser les jeunes Brésiliens aux questions de santé (et au HIV); un centre artistique qui oeuvre pour la réhabilitation des anciens enfants soldats en Sierra Leone; une organisation de lutte contre la corruption en Bulgarie; et des projets de développement rural en Inde et en Thaïlande.

Date limite de candidature: 30 mai 2000

Pour des informations complémentaires, visitez le site IYP2000: <http://www.caa.org.au/parliament>,
Ou contactez l'équipe des Partenaires et des Délégués, à **e-mail:** jane@caa.org.au

"Jeunes en action" - Stage de formation au leadership dans le travail de jeunesse intégré - Cracovie, Pologne, 20 - 30 juin 2000

Intégrer les jeunes handicapés dans le travail (international) de jeunesse fait partie des objectifs que s'est fixés Mobility International au moment de sa création. L'heure est à présent venue pour l'ensemble des organisations de jeunesse de veiller à ce que leurs activités soient ouvertes à tous les jeunes. Ce faisant, les jeunes pourront avoir accès aux organisations "normales", y participer activement et y occuper les fonctions de responsables. Ils n'auront plus à se limiter aux activités et structures spécialement créées à leur intention. C'est dans ce contexte que Mobility International et ses organisations membres (Seintí, PSON et PHAB Irlande du Nord), qui sont spécialisées dans ce domaine, ont conçu "Jeunes en action", un stage de formation au leadership dans le travail de jeunesse intégré.

"Jeunes en action" est basé sur un projet pilote mené en Irlande du Nord l'année dernière, et dont le succès avait été total. Le programme englobera des sessions de formation sur: les principes du travail de jeunesse; le rôle du responsable de jeunesse; les tâches de développement personnel et de construction d'équipe; l'apprentissage interculturel; l'égalité et la diversité; et le leadership centré sur l'action. Le programme inclura également des visites d'étude de projets locaux de jeunesse, des activités intégrées en extérieur (ex.: voile, orientation, etc.), et la découverte culturelle de la Pologne.

L'approche adoptée pour cette formation est particulièrement pratique et active - les stagiaires apprendront via une active participation au sein de groupes restreints. Ce stage offrira aux stagiaires (qui seront des jeunes avec ou sans handicap, en possession d'une expérience du travail de jeunesse) non seulement un accès à des informations de nature théorique, mais également un espace pour expérimenter concrètement l'intégration durant une semaine. Durant les deux derniers jours du stage, la responsabilité du programme sera transférée aux stagiaires qui devront conduire leurs propres ateliers pratiques. Leur engagement par rapport à un travail de jeunesse intégré se concrétisera à travers un projet (intégré) qu'ils piloteront dans leurs propres organisations de jeunesse, en guise de suivi au stage de formation.

Date limite de candidature: 3 mai 2000

Ce stage a été organisé avec le soutien du Fonds Européen pour la Jeunesse et du programme Jeunesse pour l'Europe de la Commission européenne. Pour de plus amples informations, veuillez vous mettre en contact avec Susan O'Flaherty, Responsable de projets, Mobility International, Bd Baudouin 18, B -1000 Bruxelles, **tél:** + 32 2 201 56 08, **fax:** + 32 2 201 57 63, **e-mail:** mobint@arcadis.be



Stage de langue russe de deux semaines, juillet et août 2000, Estonie

On peut aussi enseigner le russe en Estonie. Le russe est en effet la langue maternelle de 33% de la population, et un outil de communication que maîtrise 90% de la population. Le séjour et le programme du stage sont organisés par le Centre de formation Koguva Koolitus OÜ. Trois heures de cours par jour sont prévus. L'enseignement sera dispensé en russe, mais les professeurs sont en mesure de communiquer en anglais. Durant leur temps libre, les stagiaires pourront améliorer leur prononciation et leur compréhension de la langue avec l'aide d'étudiants russes. Des cours sont prévus pour les débutants et les étudiants de niveau avancé. Les classes seront formées de 10-12 participants maximum. Pour les débutants, les organisateurs recommandent un séjour d'une semaine préalable comprenant 8 heures de cours particuliers par jour.

Dates du stage: 1er - 14 juillet, 16 - 28 juillet, 30 juillet - 11 août, 13 - 25 août

Prix par personne: 475\$, voyage jusqu'à Tallinn non compris

Date limite d'inscription: 30 jours avant le début du stage

Pour de plus amples informations et pour la procédure d'inscription, veuillez contacter:
Monika Sulg, Koguva Koolitu OÜ, Roosikrantsi 10A-5, EE-10119 Tallinn, Estonie
tél.: + 372 6 441 839, fax: +372 6 440 880, e-mail: koguva@hotmail.ee

Association EuroMed - Formation professionnelle

"EuroMed - Formation professionnelle", l'Association des enseignants dans la formation professionnelle récemment créée en Algérie, souhaiterait participer aux travaux de recherche sur les méthodes et les méthodologies pédagogiques, aux échanges entre jeunes Algériens et Européens, aux projets de Service volontaire européen et à l'orientation des jeunes vers la formation professionnelle. Elle souhaite aussi apporter une aide aux jeunes célibataires, afin de les encourager à s'installer.

Coordonnées: Association EuroMed - Formation professionnelle, M. Boussaad Hadouelhadj, 85, rue Oued L'Orange, 16340 Bouzareah, Alger, Algérie

Publications et jeux sur l'apprentissage interculturel

ICYE et CIS ont élaboré divers matériels sur le thème de l'apprentissage interculturel. Ces deux organisations ont réimprimé les ouvrages et jeux suivants: Intercultural Games (jeux interculturels), North South (Nord-Sud) et Uniglobe. Ces matériels, disponibles en français, anglais et espagnol, ont été produits à des fins de sensibilisation interculturelle; leur utilisation a donné de bons résultats. Voici l'opportunité d'en obtenir des exemplaires avant rupture de stock.

Vous pouvez transmettre vos demandes de publications, et toute question, à:

Frank Malais ou Azmina Keshani, à ICYE European Association, European Office, Prins de Lignestraat 22, B-3001 Louvain
tél.: +32 16 23 37 62, fax: +32 16 23 39 25, e-mail: icye.info@tvd.be

Les jeunes et les responsables de jeunesse testent l'emploi d'un "Fichier des résultats" dans le cadre des échanges de jeunes et des projets internationaux de jeunesse

Prendre part à des échanges de jeunes est, pour les jeunes, un moyen de se rencontrer, de se divertir et d'acquérir de nouvelles compétences. Souvent sans même s'en rendre compte, ou presque.

Le Centre d'échanges de jeunes (Youth Exchange Centre) du British Council, l'agence nationale responsable du programme en faveur de la jeunesse au RU, a conçu un Fichier individuel des résultats pour un usage dans le cadre des échanges de jeunes et des projets internationaux de jeunesse. Ce fichier aide les jeunes à identifier et à répertorier leurs acquisitions en termes de compétences clés à dimension globale et interculturelle, qui sont autant de qualités très recherchées par les employeurs sur un marché de l'emploi élargi à l'espace européen. Ces compétences clés concernent les aptitudes en matière de communication, de travail en équipe, de résolution des problèmes, mais également l'apprentissage et l'amélioration de ses propres performances, ainsi que la maîtrise de l'informatique et des technologies de l'information. Les jeunes peuvent exploiter le fichier de leurs acquisitions dans ces domaines en vue de constituer leur dossier de résultats, mais également comme attestation de leurs compétences pour l'obtention des National Vocational Qualifications (NVQ). Ces certificats d'aptitude professionnelle sont un système d'accréditation flexible mis en place principalement pour l'enseignement dans le secteur professionnel. Ils attestent des aptitudes et des compétences dont l'étudiant peut faire la preuve en remplissant ses fonctions avec succès. Ce système est en train d'être élargi à des secteurs plus informels, tels que l'éducation des adultes et le travail de jeunesse.

"Cela nous a aidés à réfléchir plus en profondeur à notre expérience et à identifier les compétences clés."

"C'est un outil réellement utile et une introduction bienvenue à l'ensemble du processus d'échanges de jeunes."

C'étaient là quelques-uns des commentaires des 25 groupes de jeunes et d'organiseurs du RU qui ont testé le Fichier individuel des résultats (Personal Record of Achievement - PRA) dans le cadre des échanges de jeunes et des projets internationaux de jeunesse durant l'été 1999. Si la constitution d'un recueil des réalisations et des résultats individuels était une démarche nouvelle pour certains, la plupart l'ont perçue comme un outil performant pour une réflexion approfondie non seulement sur chacune des étapes franchies, mais également sur l'échange dans sa globalité. Un des responsables a déclaré que ce type de procédure était utile aux jeunes, notamment à ceux possédant un faible niveau de qualification et ne disposant d'aucune autre forme de certification. C'est en outre un moteur pour le développement personnel, en ce qu'elle permet de se concentrer sur des objectifs réalisables. Un groupe a même organisé un week-end de formation à la rédaction de CV sur la base de ces fichiers de résultats.

L'avantage de ce fichier est d'introduire progressivement le principe qui consiste à répertorier les réalisations, concept nouveau pour certains dans le domaine de l'éducation informelle. Pour l'instant, le PRA n'est pas organisé en niveaux, autorisant ainsi la mise en évidence de tous les degrés d'apprentissage; de cette façon, il est un outil promoteur de confiance pour tous les jeunes. Des groupes comme les Scouts, habitués à ce genre de système, ont trouvé que le PRA soutenait la comparaison. D'autres lui préféreraient un système d'attestation plus structuré, tel que le système de prix venant récompenser la réussite des jeunes selon le niveau de responsabilité endossé - bronze, argent ou or. Les systèmes de récompenses se multipliant, le choix est vaste.

Le travail sur le PRA se poursuit. Est notamment envisagée son accréditation par le Open College Network, instance britannique chargée de l'octroi des qualifications. Dans l'intervalle, tous les échanges bénéficiant du soutien du Centre d'échanges de jeunes en l'an 2000 auront la possibilité d'utiliser le Fichier des résultats en remplissant au préalable un formulaire de candidature.

Si vous encadrez ou participez à un échange cette année, et si vous souhaitez utiliser le PRA, veuillez contacter:

Hazel Patterson, Project Development Officer, Youth Exchange Centre, The British Council, 10 Springs Garden, Londres SW 1A 2BN, e-mail: hazel.patterson@britishcouncil.org.uk, tél: +44 171 389 4213, fax: +44 171 389 4033

Vous trouverez des détails sur le PRA sur le site du Centre d'échanges de jeunes, à l'adresse suivante:
<http://britishcouncil.org/education/yec/bulletin.htm>

Vos idées et commentaires sont les bienvenus.



Base de données de projets de jeunesse

Le Fonds Européen pour la Jeunesse a accordé une subvention à une organisation suédoise, le Centre pour le changement social, qui gère une base de données en ligne - YNIC Base - qui, à présent, répertorie plus de 400 projets de jeunesse. Avec cette subvention, le FEJ souhaite faciliter l'échange d'informations entre les activités de jeunesse en Europe, et promouvoir les projets mis en oeuvre dans le cadre des programmes jeunesse du Conseil de l'Europe. Vous pouvez accéder à cette base de données et y enregistrer votre projet gratuitement via notre **site web**: <http://www.coe.fr/youth/DB/databases.htm>



Coyote souhaiterait en savoir davantage sur ces questions:

Vous avez rédigé un texte, un mémoire ou une thèse universitaire sur un sujet lié au travail de jeunesse ou à l'apprentissage interculturel?

Souvent, nous apprenons qu'un texte, un mémoire ou une thèse universitaire a été produit sur un sujet lié au travail de jeunesse ou à l'apprentissage interculturel. Il semblerait que s'y cachent des mines d'informations! Pourquoi ne pas collecter ces documents et les mettre à la disposition d'autres personnes? C'est-à-dire partager les informations disponibles, au lieu de devoir sans cesse réinventer la roue? Vous pouvez aider Coyote à avoir une vision des travaux qui ont été réalisés mais jamais publiés. **Transmettez votre texte, mémoire ou thèse à la bibliothèque du Centre Européen de la Jeunesse à Strasbourg, accompagné d'une note pour en informer Coyote.**

Dans quelle mesure avez-vous exploité vos expériences des stages de formation internationaux?

Participer à un stage de formation international peut être une expérience très excitante! Passer quelques jours en compagnie d'autres jeunes de pays différents, impliqués comme vous dans le travail de jeunesse, peut vous faire découvrir de nouvelles méthodes, connaissances et compétences, et insuffler un nouvel élan à votre travail. Mais, en tant que formateurs, comment pouvons-nous évaluer véritablement l'impact de ces stages de formation sur les participants? Bien souvent, nous ne savons pas grand chose de la manière dont les participants exploitent leurs expériences de formation suite aux stages. Pourtant, il est important de pouvoir évaluer la pertinence des stages de formation internationaux, afin d'en optimiser l'utilité pour les participants. Coyote souhaiterait savoir de quelle façon vous avez utilisé les expériences que vous ont apportées les activités internationales de formation.

Envoyez-nous vos commentaires!

Vous pouvez envoyer vos lettres et vos commentaires à la rédactrice en chef de Coyote, au Centre Européen de la Jeunesse de Strasbourg, et vos mémoires ou thèses à Geneviève Woods, à la bibliothèque du CEJ,
e-mail: genevieve.woods@coe.int, **tél.:** +33 3 88 41 23 01 (pour l'adresse voir la page du sommaire)

Date limite d'envoi de vos annonces pour le Tableau d'affichage du numéro de Coyote à paraître en octobre:
31 août 2000.

Pools et Réseaux de Formateurs

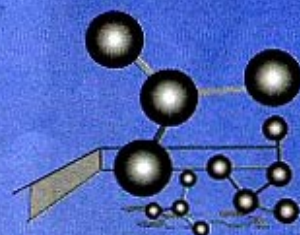
Devant l'importance grandissante de la formation au travail européen de jeunesse, de nombreuses organisations et institutions ont mis en place, ou commencé à constituer, leur propre pool de formateurs.

Au niveau européen, la Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe gère un pool de formateurs depuis plusieurs années, qui intervient en complément de sa propre équipe pédagogique. La Commission européenne a commencé à réunir des informations sur les formateurs intervenant dans les Agences nationales. Le Forum européen de la jeunesse possède lui aussi son propre pool de formateurs.

Coyote souhaite contribuer à accroître la visibilité des offres dans ce domaine. Quels sont les objectifs de ces pools et réseaux? Comment fonctionnent-ils? Qui peut faire appel à eux et les utiliser? Dans les numéros précédents, Coyote a présenté le pool des formateurs du Forum européen de la jeunesse, ainsi que celui de la Direction de la Jeunesse et du Sport.

Dans ce numéro, Josyane Pierre, Directrice de l'organisation européenne non gouvernementale pour personnes handicapées, Mobility International, propose un panorama des initiatives de son organisation dans ce domaine.

Les formateurs ont eux aussi besoin de formation. Dans son article sur la formation à la gestion des conflits, organisée par le Forum européen de la jeunesse en novembre dernier à l'intention de son pool de formateurs, Karolina Vrethem expose quelques-unes de ses réflexions au sujet d'un pool de formateurs en action.



Agir ensemble pour le ChangeMent

Mobilisation de tous pour l'inclusion des jeunes handicapés dans la société

Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement Européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Article 13 du traité d'Amsterdam.

par Josyane Pierre

Depuis sa création en 1982, Mobility International, Organisation Non Gouvernementale Européenne de personnes handicapées défend le droit à la vie autonome des personnes ayant un handicap. Ce combat pour l'autonomie de vie des personnes handicapées recouvre tous les gestes de la vie quotidienne: étudier, travailler, voyager, se cultiver, s'informer, avoir une vie de famille, se loger, participer, exercer sa citoyenneté à part entière.

Pour une personne handicapée cette autonomie de vie se heurte encore à de nombreux obstacles matériels, physiques et psychologiques souvent dus à une méconnaissance des besoins réels et des potentialités des personnes handicapées.

● Francesca, une jeune membre active de Mobility International, a été invitée à faire une présentation au Comité Economique et Social à Bruxelles sur les initiatives prises par les jeunes dans le domaine du dialogue civil. L'inaccessibilité de la salle de conférence ne lui a pas permis de faire son exposé à la table des orateurs mais dans le fond de la salle.

● François est infirme moteur cérébral, handicap qui se traduit par des mouvements incoordonnés et des difficultés à s'exprimer. Ceux qui ne prennent pas le temps de le connaître, du fait d'une gêne face au handicap, ne sauront jamais qu'il est journaliste et fort apprécié dans la profession.

Avec la création de son Comité des Jeunes, en 1997, Mobility International a décidé d'entreprendre un certain nombre d'actions destinées à favoriser l'inclusion des personnes handicapées et notamment des jeunes handicapées dans les activités de jeunesse en général.

Une mobilisation pour la formation

Depuis la création de l'organisation, Mobility International, grâce au soutien du Fonds Européen pour la Jeunesse et de la Commission Européenne, a permis à de nombreux jeunes handicapés de participer à des échanges, des stages de formation, des séminaires organisés dans les différents pays d'Europe. Ces activités ont apporté une valeur ajoutée considérable aux participants. Ils ont davantage pris conscience qu'ils avaient eux-mêmes une expertise et une responsabilité citoyenne de lutte contre la discrimination à l'égard des personnes handicapées.

Un pool de formateurs handicapés a donc été créé en vue d'organiser des actions de formation sur le thème du handicap. Cette base de données informatisée, accessible sur Internet permet à toute organisation de faire appel à de jeunes experts dans les différents domaines touchant au handicap. Elle est destinée à toute organisation publique ou privée qui souhaite organiser un stage ou un séminaire dans les différents domaines touchant au handicap (législation, accessibilité, violence à l'égard des personnes handicapées, handicap et féminité, etc.).

Ce pool de formateurs handicapés a encouragé la création d'un service de formation et de conseils dans le domaine du handicap, service proposant l'expertise de personnes handicapées pour la formation de professionnels non handicapés impliqués dans le secteur public ou le secteur privé. Les actions de formation traitent: des barrières à la participation: comportement, information, architecture; être en interaction avec les personnes handicapées: langage et comportement; travailler en partenaires: intégration des personnes handicapées dans l'emploi; le handicap, une affaire de droits civils; etc.

Chaque jeune a le droit de participer

Le service de formation et de conseils de Mobility International répond également à des demandes spécifiques en construisant des formations à la carte basées sur les besoins exprimés par les demandeurs.

La sensibilisation par l'information

L'information joue un rôle primordial dans la sensibilisation du grand public quant aux potentialités et aux actions entreprises par les jeunes handicapés. Notre organisation a donc décidé de mener un effort particulier pour la réalisation de supports d'information.

Ainsi au courant de l'année dernière, un numéro spécial de notre magazine "CONNECT" a été consacré aux jeunes handicapés, incluant des témoignages de jeunes sur leurs réalisations et sur la manière dont ils ont surmonté les obstacles de toute nature s'opposant à leur handicap.

- Mirien qui a décidé de s'engager pour trois mois dans le Service Volontaire Européen. Elle est partie d'Allemagne pour l'Irlande afin de travailler au service de jeunes handicapés de ce pays. Sa cécité n'a pas été un obstacle pour élaborer un programme de formation destiné aux professionnels irlandais de la rééducation pour une meilleure prise en charge des aveugles.
- Tatiana qui a quitté la Biélorussie pour l'Irlande du Nord afin de suivre un stage de formation et de montage de projets. Elle est retournée dans son pays après deux semaines et depuis lors, prépare un projet d'échange entre jeunes Biélorusses handicapés et des jeunes d'autres pays.
- Lars, jeune originaire de Finlande, qui a entrepris le voyage jusqu'à Strasbourg pour participer à un séminaire organisé par le Fond Européen pour la Jeunesse. Bien sûr il a eu quelques inquiétudes quant à l'accessibilité des locaux d'hébergement que l'on allait lui proposer sur place et sur la facilité avec laquelle il serait intégré dans un groupe de jeunes, mais il a décidé de prendre le risque et si l'on en juge par son compte rendu de l'action cela valait vraiment la peine.

Un livret d'information présentant le Comité des Jeunes et ses activités a été réalisé. Il invite d'autres jeunes handicapés à rejoindre le réseau jeunes de

Mobility International et ainsi à s'engager activement dans les actions développées.

Partant d'une enquête effectuée à l'échelon Européen sur les raisons pour lesquelles les jeunes handicapés ne participent pas aux activités de jeunesse, une publication intitulée "ÊTRE IMPLIQUÉ DANS LES ACTIONS EUROPÉENNES" a été réalisée, elle contient des statistiques ainsi que des informations sur les différents handicaps ainsi que des conseils pour faciliter l'accueil de personnes avec un handicap.

Enfin, en partenariat avec le Forum Européen de la Jeunesse, un manuel intitulé "ACCÈS AUX JEUNES" a vu le jour. Ce manuel est en fait un guide pratique destiné aux organisations de jeunesse souhaitant inclure des jeunes handicapés dans leurs activités. C'est un guide qui informe et conseille les organisations sur les petits détails pratiques qui faciliteront l'accès de tous aux manifestations, échanges, séminaires, etc.

- ▷ Comment vérifier l'accessibilité d'un lieu de réunion pour les participants à mobilité réduite.
- ▷ Liste de contrôle de l'accessibilité de l'hébergement.
- ▷ Informations concernant les différents types de handicaps et les difficultés qu'ils entraînent.
- ▷ Information concernant l'amélioration de la communication avec les personnes sourdes ou aveugles.

Nous espérons que notre activité de formation rencontrera l'intérêt de beaucoup d'organisations et que nous pourrions développer des partenariats pour le changement dans la perspective d'une pleine participation des personnes handicapées dans la société et pour que de moins en moins de personnes valides hésitent à communiquer avec les personnes ayant un handicap.

Toutes les publications citées dans cet article sont disponibles (en Anglais et en Français) auprès du Secrétariat de Mobility International.

18 Bd Baudouin, B-1000 Bruxelles
tél.: +32 2 201 57 11, fax: +32 2 201 57 63
email: mobint@arcadis.be
site web: <http://www.mobility-international.org>

L'Europe sera l'Europe de tous ou ne sera rien.

... L'information joue un rôle primordial dans la sensibilisation du grand public quant aux potentialités et aux actions entreprises par les jeunes handicapés ...



Changer de casquette pour la *gestion des conflits*

Une **session de formation** du Pool de formateurs du Forum européen de la jeunesse

par Karolina Vrethem

A quoi vous fait penser le terme de "conflit"? - à des disputes, à des désaccords, à des blocages routiers, à des personnes lançant des pierres, à la guerre? L'une des difficultés, dans le débat sur la question de la gestion des conflits, consiste à définir l'éventail de situations que couvre le terme de conflit. De plus, le terme sert à la fois à désigner la cause (ex. un désaccord) que l'issu (ex. une lutte). En outre, la gestion des conflits est un riche sujet de réflexion, car inséparable des notions de communication, d'émotions, de pouvoir, de relations, etc., d'ailleurs toutes intéressantes à explorer pour elles-mêmes.

La gestion des conflits ne fait-elle pas partie intégrante de la gestion d'une société ou de n'importe quel groupe d'individus? C'est également une question personnelle qui concerne la plupart d'entre nous. Rares sont ceux d'entre nous (pour ne pas dire personne) qui traversent la vie sans être impliqués dans des conflits personnels ou sociétaux. Dès qu'il y a interaction sociale, il y a un conflit potentiel. De l'avis de certains, le conflit serait même l'essence des relations sociales, et l'ensemble de nos comportements communicationnels visent à prévenir ou à résoudre les conflits. Si, comme je le pense, la mauvaise communication est la norme tandis que la bonne communication est une qualité, alors cette idée trouve là sa justification. La gestion des conflits est un thème de plus en plus demandé dans la formation. Il serait intéressant de savoir si cette tendance reflète une conscience accrue du rôle potentiellement central des conflits dans toute relation, ou si elle constitue une réponse à l'état du monde et de nos sociétés.

Le "coup de la casquette"

Le Pool de formateurs du Forum européen de la jeunesse a abordé cette question, et consacré sa première formation des formateurs à la gestion des conflits. Le Pool de formateurs est un groupe constitué de formateurs de jeunesse actifs, à la disposition des organisations membres du Forum européen de la jeunesse. Celles-ci peuvent se mettre en contact avec le pool pour trouver les profils requis pour leurs séminaires et leurs formations. En tant que membres du pool, nous venons d'horizons différents et possédons des expériences différentes. La formation en question avait été conçue en tant que "laboratoire" qui nous permettrait de tester des méthodes et d'analyser des théories. Ensuite, nous évaluerions l'utilité de ces méthodes et les

circonstances dans lesquelles les utiliser. Cette réflexion globale a été conduite par le biais d'une technique particulière. A la fin de chaque session, chacun des participants plaçait sur sa tête une casquette (de sa propre fabrication) pour se mettre dans la peau du "penseur". Cette technique s'est avérée très efficace. J'ai d'ailleurs mis ma casquette pour réfléchir et écrire cet article.

Qu'est-ce que le conflit?

Pour commencer, nous nous sommes intéressés aux différentes causes des conflits. Ont été notamment mentionnées les incompréhensions, les attitudes répressives, les différences de valeurs ou de besoins. Nous avons ensuite identifié les facteurs d'escalade, ainsi que les modes de gestion constructifs. Pour la majorité d'entre nous, il était évident que l'issu probable de tout conflit était une confrontation destructive et non un apprentissage positif. Cette vision est peut-être liée aux conséquences désastreuses d'un conflit mal géré et à notre perception du conflit en tant que source de problèmes. Est-ce la réalité, ou bien ne prenons-nous conscience des problèmes que lorsque ils tournent au désastre? En travaillant sur la question de la gestion, nous devons nous interroger sur notre vision des conflits. Combien de fois reconnaissons-nous ou appréhendons-nous l'ampleur de l'apprentissage que les conflits nous offrent? Les conflits sont-ils généralement gérés de façon médiocre plutôt que constructive? Dans la formation à la gestion des conflits, on fait souvent référence au signe chinois désignant la notion de conflit. Il évoque le risque et l'opportunité; cela vaut la peine d'y penser. Que deviendraient nos conflits si nous les percevions en tant qu'opportunités d'apprentissage et en tant qu'ouvertures sur des stratégies nouvelles et créatives?

Les formateurs en tant que modérateurs dans les conflits

Une des façons de modifier l'enchaînement des événements et d'identifier des solutions à cet "inconfort" qui va déboucher sur une "crise", consiste à se demander où et quand intervenir. La médiation et la modération ont été choisies comme axes de cette formation. Diverses compétences ont été mises en évidence, de même que l'importance de considérer les besoins. Besoins qui, à première vue, peuvent sembler incompatibles. Mais peut-être ne le sont-ils pas. Exprimer ce que l'on veut n'est peut-être pas la même chose qu'exprimer ce dont on a besoin.

Si l'on se penche sur les besoins sous-jacents et leurs raisons, alors on se rapproche un peu de la solution. La médiation ou la modération ne sont pas simplement des méthodes pour prévenir et éviter les conflits; elles impliquent un processus d'apprentissage qu'il faut encourager. Tant la médiation que la modération mettent l'accent sur le processus, mais le médiateur va jouer un rôle plus déterminant que le modérateur, en s'engageant également dans le contenu, en proposant des alternatives ou en usant de son expertise pour influencer sur la situation.

Nous en avons conclu que, en tant que formateurs, nous nous trouvons probablement plus souvent dans le rôle de modérateur que dans celui de médiateur. En laissant chacun s'exprimer, en créant un environnement rassurant et en proposant un processus, le modérateur peut jouer un rôle majeur dans la résolution ou la gestion d'un conflit. Il peut contribuer à l'équilibre des pouvoirs dans des situations d'inégalité, aider les individus à sortir d'une impasse et à voir les choses sous un angle différent. Une des clés de la gestion réussie d'un conflit consiste à explorer les causes qui en sont à l'origine.

Les qualités priment sur les compétences

Les formateurs peuvent remplir de nombreux rôles en rapport avec la gestion des conflits. Nous formons aux situations de crise et à la façon de travailler dans ces situations. Nous aboutissons à des situations conflictuelles entre des individus ou des groupes avec lesquels nous travaillons. Certains d'entre nous travaillent avec des jeunes qui vivent dans des sociétés confrontées à des conflits ou à leurs répercussions, et qui endurent les conséquences d'une gestion destructive de ces situations. Pour aborder ces questions, nous avons organisé quelques ateliers durant le week-end. Nous nous sommes par exemple rendus compte que savoir former aux compétences et aux théories relatives à la gestion des conflits ne suffisait pas lorsque l'on travaille avec des individus directement impliqués dans des conflits. Nous avons par conséquent organisé un atelier sur le travail avec les jeunes meurtris par des conflits, qu'ils soient sociétaux ou géopolitiques. Cette expérience a mis en évidence l'importance des qualités humaines qui s'avèrent être des compétences essentielles pour travailler avec des personnes en situation de conflit, tout comme la créativité, l'attention et l'ouverture d'esprit.

En quoi les conflits sont-ils intéressants?

Un autre point mis en évidence par les ateliers était le rôle joué par les émotions et une écoute active. Nous avons également discuté des négociations et des solutions mutuellement bénéfiques. Les théories sont nombreuses à ce sujet. Les solutions mutuellement bénéfiques sont

généralement considérées comme les aboutissements les plus favorables. Elles désignent les situations dans lesquelles les deux parties obtiennent "gain de cause". Dans un conflit (d'intérêts opposés ou partagés), il est logique de penser qu'une des parties doit perdre pour que l'autre gagne. En d'autres termes, l'approche basée sur une solution mutuellement bénéfique dit "je veux gagner, mais je veux aussi que tu gagnes."

Il reste encore beaucoup à dire sur notre stage de formation et sur les conflits. Par exemple: Seriez-vous d'accord pour dire que, autant nous souhaitons éviter les conflits personnels, autant ceux des autres nous attirent? (La presse à scandale serait-elle aussi populaire sans les histoires conflictuelles qu'elle nous présente? Nous serions-nous intéressés au Kosovo s'il n'y avait pas eu de crise?) Dans ce cas, qu'est-ce que cela nous révèle au sujet des conflits, et à notre sujet?

De nombreuses questions ont surgi. A présent, je dois ôter ma casquette, mais j'aimerais inviter tous ceux qui ont des expériences ou des idées sur la question à les partager. Car enfin - excusez le cliché - la vie, ce n'est pas gagner ou perdre, c'est une question d'apprentissage.

Vous pouvez me contacter à:

Karolina Vrethem, Proni Institute of Social Education,
Bosnie centrale, **e-mail:** proni.tr@bih.net.ba
site web: <http://www.proni.se>

Si vous êtes intéressé par le rapport complet du stage de formation, contactez:

Carol-Ann Moris, au Secrétariat du Forum européen de la jeunesse
tél.: +32 2 230 21 23
e-mail: youthforum@youthforum.org
site web: <http://www.youthforum.org/www.forumjeunesse.org>

危机

Signe
Conflit en chinois



Image
Réunion du Pool de Formateurs
sur la gestion de conflits



F O C U S



Egalité des sexes et éducation

Conscience des sexes - Pourquoi est-ce important?



"En tant que formateur/trice, je peux faire prendre conscience de la domination masculine et changer la situation." Sur la base des résultats de recherches menées par des féministes, Ulrika explique pourquoi il est important d'être conscient des questions de sexes dans les situations de formation, et expose quelques idées sur la promotion de l'égalité des sexes par les formateurs.

par Ulrika Eklund

Les femmes et les hommes, les garçons et les filles, sont tous des individus. Est-ce que ma façon d'agir en tant que formateur/trice a de l'importance? Suis-je et devrais-je être neutre par rapport aux sexes?

En tant que formateur/trice observant la vie, la formation et l'égalité des sexes, je peux adopter l'une des attitudes suivantes:

- Il n'y a pas de domination masculine. La société donne aux femmes les mêmes droits et possibilités qu'aux hommes. En conséquence, il n'y a pas de problème et, en tant que formateur/trice, je n'ai pas à agir de façon particulière.
- La domination masculine est une réalité, mais elle provient du fait que les femmes sont généralement moins capables que les hommes. En tant que formateur/trice, je gère seulement des individus. Si l'un des sexes monopolise davantage d'attention et d'espace, c'est parce qu'il le mérite et il appartient alors à l'autre sexe de faire la preuve de ses compétences.
- La domination masculine est un état de fait dans nos sociétés mais, en réalité, les femmes sont tout aussi capables. En tant que formateur/trice, je peux faire prendre conscience de la domination masculine et changer la situation.

Dans la société, la norme en vigueur est masculine. Les hommes, en tant que groupe, sont au pouvoir. Mais, cette situation a-t-elle des répercussions sur vous en tant que formateur/trice? Ma réponse est oui. Si, en tant que formateur/trice, vous travaillez sans

tenir compte de cette réalité, lequel des deux sexes va alors monopoliser l'attention, l'espace et le temps? Lequel des deux sexes est encouragé à relever en permanence de nouveaux défis? Et lequel est plutôt encouragé à se confiner dans des rôles familiaux? De quel sexe parle-t-on en tant qu'individus et duquel parle-t-on en tant que groupe? Quel sexe est encouragé à pousser son argumentation le plus loin possible dans une discussion? Quelles sont les méthodes utilisées? Quels sont les thèmes et les sujets abordés? Qui sert de modèle?

Un tiers - pas davantage

De nombreux travaux de recherche ont souligné le sentiment général selon lequel les femmes dominent une situation dès lors qu'elles occupent plus de 30% du temps ou de l'espace. Que ce soit en classe, dans une réunion ou dans les médias. Des études menées sur l'école ont montré que les professeurs tendent à parler les deux tiers du temps, tandis que les garçons monopolisent les deux tiers du temps restant; ainsi, seul un neuvième du temps total est laissé aux filles.

D'autres recherches ont prouvé qu'un même texte est appréhendé différemment selon que son auteur est supposé être une femme ou un homme. Lorsque les lecteurs pensent que l'auteur est un homme, leur jugement est plus positif que s'ils savaient qu'il s'agit en fait d'une femme.

Berit Ås, professeur de psychologie sociale à l'université d'Oslo, a constaté que, lorsqu'une femme parle plus de 33% du temps, l'impression générale est qu'elle domine la conversation. Même les personnes très conscientes de ce fait réagissent de cette façon.



Dans les années 70, le professeur Ås a mis en évidence cinq "techniques de négation de l'autre" très usitées dans le langage du pouvoir, qui servent aux hommes à affirmer leur domination souvent aux dépens des femmes. Voici ces techniques:

- ▷ Rendre l'autre invisible
- ▷ Rendre l'autre ridicule
- ▷ Faire de la rétention d'informations
- ▷ Afficher une indifférence permanente
- ▷ Accabler l'autre de culpabilité et de honte

Vous devriez apprendre à repérer et à faire barrage à ces techniques très typiques du langage des hommes.

Le gagnant remporte tout

Alors, si vous ne veillez pas à l'égalité des sexes, les "gagnants" des stages de formation risquent fort d'être les participants masculins. Peut-être les participants masculins obtiennent-ils davantage d'attention et d'espace. Dans ce cas, en tant que formateur/trice, vous devez être vigilant/e et employer des méthodes adaptées. Et cela, même si l'on constate, concernant les projets soutenus par le Fonds Européen pour la Jeunesse et les activités des Centres Européens de la jeunesse, que les participants se répartissent également entre les deux sexes. Les activités subventionnées par le Fonds Européen pour la Jeunesse comptaient, en 1998, 46,8% de participants et 53,2% de participantes; en 1999, ces chiffres étaient de 47,2% de participants et 52,8% de participantes. Aux Centres Européens de la Jeunesse de Strasbourg et de Budapest, il y avait, en 1998, 46,9% de participants et 53,1% de participantes; en 1999, ces chiffres étaient de 45,8% de participants et 54,2% participantes.

Rendre une situation visible

Il importe également de rendre cette situation visible dans l'éducation. Une façon de faire consiste à faire appel à des statistiques. L'Association suédoise des pouvoirs locaux a conduit un projet d'intégration, dans le but d'élaborer un outil d'analyse de l'égalité hommes-femmes au niveau des activités de la municipalité. Gertrud Åström, responsable du projet, a alors présenté la "méthode des 3R": le premier R pour "Représentation", le deuxième pour "Ressources" et le troisième pour "Realia".

Représentation permet de répondre à la question: "Combien de femmes et combien d'hommes?". Un comptage a été effectué dans l'ensemble des organes et des activités. Ressources permet de répondre à la question: "Comment vos ressources communes - argent, espace et temps - sont-elles réparties entre hommes et femmes?". Enfin, Realia permet de répondre à la question: "D'où vient le fait que la représentation et les ressources sont ainsi réparties entre hommes et femmes?". C'est un projet qui s'intéressait davantage à la mise en évidence de normes et de valeurs, et à la reconnaissance de la situation telle qu'elle est. Il s'agissait de découvrir si l'on respecte de la même façon les intérêts et les besoins des femmes et des hommes. L'aspect quantitatif répond aux deux premières questions sur la représentation et les ressources, tandis que l'aspect qualitatif est mis en évidence par la troisième question. Il est impossible de mesurer Realia, c'est l'analyse des deux premières questions qui le permet.

Les questions précitées sont nécessaires à la tenue d'une activité intégrée. Vous disposez des statistiques ainsi que de la possibilité de réfléchir aux normes qui régissent les activités. "Intégrer les questions relatives aux femmes" signifie imprégner la situation globale d'une philosophie basée sur l'égalité des sexes, depuis l'analyse et le rapport, jusqu'à la mise en oeuvre et l'évaluation.

L'Union européenne et le Conseil de l'Europe ont décidé de travailler sur le principe de l'intégration des questions relatives aux femmes. Il s'agit d'un concept apparu pour la première fois dans des textes internationaux suite à la troisième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, tenue à Nairobi en 1985. Si vous voulez travailler selon ce principe, voici cinq points à considérer:

- Rendre la situation visible par le biais des chiffres, en appliquant la méthode des 3R par exemple.
- Il est important que les responsables et les décideurs établissent de manière ferme la légitimité de l'approche intégrée de l'égalité. Dans les stages de formation, cela signifie que tant les formateurs que l'organisation sont impliqués.

... en tant que formateur/trice, vous devez être vigilant/e et employer des méthodes adaptées ...



... si on n'en parle pas, la domination masculine ne cessera jamais ...

- Vous n'aurez jamais trop de connaissances. Montrez les faits.
- L'approche qui consiste à intégrer les questions relatives aux femmes doit imprégner l'activité dans sa globalité, depuis sa planification jusqu'à son évaluation, de façon à obtenir un effet d'ensemble.
- Distribuer/redistribuer de manière égale les ressources entre les hommes et les femmes. Par exemple, les ressources financières ou la quantité de temps passé avec les formateurs.

Social ou biologique?

Il se pourrait que démarre une discussion pour savoir si le sexe est le résultat d'une construction sociale ou biologique. Mais, au lieu d'en rester là, essayez d'aller plus loin. L'important est de modifier la situation, et la réponse n'est jamais blanche ou noire. Quoi qu'il en soit, il existe des facteurs sociaux et culturels et, selon moi, ceux-là sont plus facilement modifiables que les facteurs biologiques.

Cinquante - cinquante

Quand y a-t-il égalité? Faudrait-il qu'il y ait toujours exactement le même nombre d'hommes et de femmes partout? L'important n'est pas forcément cette parité, mais plutôt la conscience qu'un des sexes obtient quelque chose au détriment de l'autre, le choix est délibéré. Aussi, à moins d'objectifs particuliers, il est bon de s'en tenir au principe des "cinquante - cinquante".

Stratégies pour une éducation des sexes - petits trucs pour formateurs

Voici quelques exemples de méthodes que vous pouvez utiliser pour travailler sur la question d'un partage égalitaire du temps. Certaines sont employées dans la pédagogie féministe.

- ... Soyez vigilant!
- ... Divisez le temps et le temps de parole - interrogez alternativement les femmes et les hommes, ou accordez le même temps de parole aux hommes et aux femmes.
- ... Donnez la parole à tour de rôle. Assis en cercle, demandez aux participants de s'exprimer un par un, servez-vous du cercle. Ne laissez pas les autres interrompre l'orateur.
- ... Travaillez en groupes non mixtes. Les réponses seront peut-être les mêmes dans les groupes d'hommes et de femmes, mais la façon de travailler pourrait être différente.
- ... Travaillez en groupes restreints, 6-8 personnes.
- ... Faites appel à des hommes et des femmes pour les rôles de formateurs et de conférenciers.

... Mentionnez des exemples tirés de la réalité des femmes et de celle des hommes.

... Soyez conscient des techniques de négation des femmes et faites preuve de vigilance.

... En préparant une invitation - A qui l'adresser?

... Décidez d'une stratégie avec le responsable d'équipe concernant la façon dont vous allez gérer cette question.

... La présentation est importante - Faites en sorte de mettre les participants en confiance et donnez-leur la possibilité de s'exprimer. Pensez à la façon dont vous allez meubler la salle. Prévoyez du temps pour des pauses café.

... Faites appel à des jeux et discutez du rôle des sexes. Servez-vous de jeux comme Abigaël, l'Albatros, ainsi que d'exercices sur les valeurs comme "Quelle est votre position" ou encore le Théâtre des Opprimés.

Je ne dis pas qu'il faut forcer les "silencieux" à parler. Mais soyez conscients que ces personnes sont dans la salle et doivent écouter les autres.

Je ne dis pas que les quotas sont une fin en soi. Pourtant, c'est une méthode valable tant que l'égalité des hommes et des femmes n'est pas réalisée.

Je ne dis pas que les femmes et les hommes sont exactement pareils, que toutes les femmes sont pareilles, ou que tous les hommes sont pareils. Je dis simplement que femmes et hommes doivent avoir les mêmes opportunités dans nos sociétés contemporaines dominées par les hommes.

Je ne dis pas que tous les hommes sont des oppresseurs et que toutes les femmes sont opprimées. Mais il faut savoir que les hommes, en tant que groupe, ont aujourd'hui davantage de pouvoir que les femmes en tant que groupe.

Dilemme

Le dilemme, lorsque l'on aborde la question de l'inégalité des sexes, est que l'on risque de creuser le fossé au lieu de le combler. Mais, si on n'en parle pas, la domination masculine ne cessera jamais. Tel est le dilemme pour une féministe concernée par les questions de sexes et d'éducation.

Coordonnées: Ulrika Eklund
Bergsgatan 7B, S-112 23 Stockholm, Suède
tél: +46 (0) 8 650 63 38
e-mail: ulrika.eklund@telia.com





SOHO International . . . ou Clés pour des projets de Service volontaire européen (SVE) de **qualité**

Réflexions autour d'une **formation innovante** tenue à Arnhem (NL), 20-24 novembre 1999

Comment faire en sorte que les organisations soient mieux préparées et armées pour conduire des projets de Service volontaire européen? Les participants à la manifestation de formation pour responsables SVE, organisée par quatre Agences nationales, ont eu la possibilité d'examiner quelques-uns des défis que doivent relever les organisations de jeunesse pour garantir la qualité de leurs projets SVE. Voici quelques réflexions sur cette formation et ses résultats.

par Peter Hofmann

Contexte de SOHO International

Depuis la création du SVE en 1996, il est clair que le principal défi consiste à préserver un équilibre entre exigences en termes de quantité, d'une part, et exigences en termes de qualité, d'autre part. L'ancien commissaire européen Edith Cresson imaginait 100.000 jeunes expérimentant le SVE. En réalité, le programme a été conçu en tant qu'approche d'apprentissage informelle parfaitement structurée, avec beaucoup d'objectifs ambitieux, tels que:

- inclusion des jeunes n'ayant pas accès à d'autres programmes en faveur de la mobilité;
- intégration des jeunes dans le marché de l'emploi;
- contribution à une société civile européenne;
- échange international de bonnes pratiques dans les champs d'action des volontaires.

Trois ans plus tard, 6.000 jeunes ont participé à ce programme. Et il est difficile de dire si ce programme et ses opérateurs ont réussi à instaurer cet équilibre entre qualité et quantité. La réponse varie selon les personnes, selon leurs perspectives et leurs rôles dans le programme, mais également selon les critères de qualité appliqués.

Concernant les normes de qualité élaborées pour ce programme par les Agences nationales, je dirais que la plupart sont respectées - en particulier pour ce qui est des structures de soutien et de formation mises en place au profit des volontaires. Pour permettre aux jeunes d'analyser et d'exploiter l'expérience qu'ils sont en train de vivre, plusieurs manifestations de formation, avant, pendant et après leur service, forment une partie obligatoire du programme. Ces manifestations de formation sont spécialement

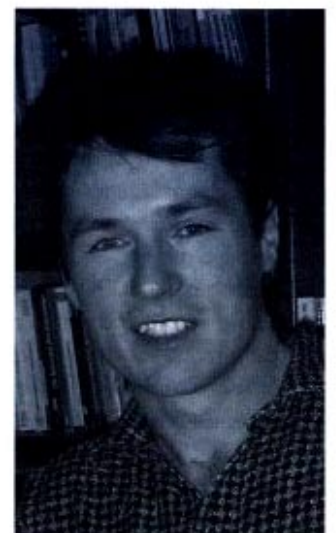
conçues pour amener les jeunes à endosser la responsabilité de leur propre apprentissage.

Et à propos des organisations impliquées?

Le succès du programme dépend dans une large mesure de la capacité des organisations impliquées à favoriser et à appuyer le processus d'apprentissage des jeunes. Une analyse des problèmes survenus dans les projets ces trois dernières années a clairement démontré que les lacunes se situaient généralement du côté des organisations: a) manque de communication et/ou de coopération entre les organisations d'envoi et d'accueil; b) trop rares occasions offertes aux volontaires d'apporter leur contribution; c) contradiction entre les attentes placées dans les organisations d'accueil et la réalité, etc.

A l'origine, ce ne sont pas les organisations qui sont responsables; la plupart du temps, elles ont été insuffisamment préparées ou formées en vue de leur rôle dans ces projets. Les organisations ont leur propre programme et leurs intérêts personnels lorsqu'elles participent au SVE; leur but n'est pas simplement d'aider et de guider les jeunes dans un processus d'apprentissage capital. Leur attitude est parfaitement compréhensible.

Les problèmes surgissent lorsque que les organisateurs, dans ce cas les Agences nationales, négligent les intérêts et les programmes des organisations pour se concentrer sur les seuls volontaires. Pour que le programme soit une réussite, les organisations, c'est-à-dire leurs représentants, doivent être eux aussi soutenus et formés en tant qu'APPRENANTS dans les projets, et non uniquement en tant que bénéficiaires des



FOCUS





services offerts par les jeunes via le programme. Ils tireraient de nombreux avantages à être préparés à APPRENDRE, autrement dit à CHANGER. Dans l'idéal, les projets SVE sont une confrontation permanente entre les trois partenaires impliqués (les volontaires, les organisations d'envoi et les organisations d'accueil) - une confrontation dans le contexte de l'échange et du dialogue.

Pour que ce processus aboutisse, il est essentiel de prévoir des structures de formation et de soutien à l'usage des organisations. Et, compte tenu de l'accroissement probable du nombre de volontaires dans les prochaines années, il faut privilégier la préparation des organisations. C'est la seule façon de garantir la participation d'un nombre suffisant d'organisations en mesure de remplir leur rôle. Sinon, l'équilibre entre qualité et quantité pourrait en souffrir.

SOHO International est un exemple du type de formation adaptée aux organisations s'engageant dans des projets SVE.

Origines de SOHO International

SOHO International, en tant que concept de formation, a été formulé lors du séminaire sur "La formation aux projets européens de jeunesse" qui s'est tenu en Autriche en avril 1999. Lors de cette rencontre, Peter Barendse (Agence SVE aux Pays-Bas), Paulos Berglöf (Agence SVE en Suède) et moi-même avons réfléchi à un projet international de formation pour les acteurs du programme SVE de l'Union européenne. Nous sommes convenus d'y faire participer des responsables des organisations d'envoi et d'accueil de quatre pays - SOHO International était né.

Depuis, nous avons tous les trois investi beaucoup d'énergie pour que ce projet de formation devienne réalité - cela s'est fait sans difficulté, très rapidement.

Nous voulions aussi réunir des participants d'Europe méridionale, afin d'élargir au maximum la portée de notre projet au sein de l'UE; nous avons ainsi trouvé dans l'Espagne un quatrième partenaire. L'Agence néerlandaise a convenu d'accueillir l'activité et de la financer en grande partie; les trois autres Agences (Autriche, Suède, Espagne) ont accepté d'apporter leur contribution financière et de recruter des participants. L'équipe des formateurs a été constituée conjointement par les trois fondateurs de SOHO International. J'ai proposé d'en faire partie et d'utiliser cette expérience concrète en tant que mise en pratique de ma participation au stage de longue durée "Formation des formateurs aux projets européens de jeunesse" (voir informations ci-dessous). Mes collègues Peter et Paulos ont accepté ma candidature et se sont mis à la recherche de deux autres formateurs. En octobre 1999, l'équipe de SOHO au complet s'est réunie pour une réunion préparatoire de deux jours; les trois formateurs (Ninni Magnusson, Maïke Hubers et moi-même), et Peter et Paulos représentant les organisateurs.

SOHO International - contenu et aboutissements de la formation

Qui s'est retrouvé durant quatre froides journées d'automne dans la superbe petite ville de Arnhem, aux Pays-Bas? En tout, 24 "superviseurs SVE" (6 par pays) d'organisations d'envoi et d'accueil. Par le terme de "superviseur", nous désignons les représentants des organisations qui sont en contact direct avec les jeunes. Nous ne voulions pas réunir les administrateurs, mais les "managers des volontaires", dont l'expérience de la question pourrait être mise à profit.

Finalité et objectifs

En tant qu'initiatrice du projet, l'équipe des formateurs s'était fixé deux objectifs:

- développer une formation pratique pour les superviseurs SVE au plan international, qui pourrait être offerte régulièrement avec diverses combinaisons de pays;
- contribuer à l'amélioration de la qualité des projets SVE.

Avec ces objectifs en points de mire, nous avons élaboré le stage de formation selon un modèle susceptible de:

- sensibiliser au rôle et aux responsabilités individuelles d'un superviseur SVE;
- sensibiliser à la dimension interculturelle des projets SVE;
- sensibiliser à la dimension internationale des projets SVE et à la "valeur ajoutée" d'un partenariat et d'une coopération à l'échelle internationale.

Nous étions parfaitement conscients du fait que nous n'offrions pas une formation axée sur l'acquisition de compétences, compte tenu du risque que nous aurions alors couru, notamment à un niveau international, de perdre un certain nombre de participants si le contenu était trop ou pas suffisamment ambitieux. Dès le début, nous savions que le groupe de participants de quatre pays serait très hétérogène en termes d'expériences, de connaissances et de compétences.

Nous ne voulions pas remettre aux participants un "livre d'or de l'encadrement des projets SVE" ou encore une "liste des dix tâches majeures du superviseur SVE". Nous avons élaboré le programme dans l'intention d'amener les participants à réfléchir et de les sensibiliser à leur propre rôle dans un projet SVE. Il importe que les participants sachent ce qu'implique leur participation à des partenariats internationaux tels que les projets SVE. Cette formation devrait les aider à réfléchir à ce qu'ils peuvent apporter et gagner dans ce partenariat avec un jeune volontaire et une organisation dans un autre pays.

Contenu

Ces trois jours pleins de formation ont été consacrés aux thèmes suivants:

- ... le rôle d'un superviseur SVE;
- ... la dimension d'apprentissage interculturel des projets SVE;
- ... le partenariat et la communication au sein des projets SVE.

Durant la formation, nous avons fait appel à une vaste palette de méthodes - groupes de travail, exercices de simulation, jeux de rôle, réflexions individuelles, etc. Mais la partie la plus importante de la formation était le partage d'expériences au sein du groupe, enrichi de la diversité des perspectives des superviseurs des organisations d'envoi et d'accueil.

Le rôle d'un superviseur SVE

Les participants ont échangé leurs expériences et leurs opinions dans deux domaines clés: 1) les tâches d'un superviseur SVE; et 2) les qualités jugées nécessaires à un superviseur. Sur la base d'une série de questions que nous avons préparées à l'avance, les participants ont discuté de leurs visions et de leurs expériences en groupes de travail. Il

importait qu'ils puissent comprendre qu'il n'existe pas de profil "idéal". A la fin de la journée, les groupes ont tenté de résumer leurs discussions au sujet des rôles que peut remplir un superviseur. Il est intéressant de noter que toutes les qualités retenues s'inscrivaient dans deux fonctions: celle d'un organisateur et celle d'un responsable de communication. Plusieurs participants ont défini le rôle de ce responsable de communication en tant que "networker" - c'est-à-dire en tant que personne chargée de mettre les individus en relation, dans le but de créer un réseau sécurisant qui soit aussi une source d'informations (volontaires en relation avec la communauté d'accueil, avec les collègues de travail, volontaires actuels en contact avec les anciens volontaires, etc.).

Une autre facette du rôle du responsable de communication concerne l'écoute et la guidance. Dans sa relation en tête-à-tête avec le jeune volontaire, le superviseur doit instaurer un climat de confiance et savoir négocier les besoins du volontaire par rapport aux attentes et aux exigences de l'environnement. La journée s'est terminée par un exercice pratique illustrant cette facette de son rôle. Les participants se sont mis deux par deux. Ensuite, chacun à leur tour, les yeux bandés, ils devaient se laisser guider par leur collègue, sans un mot, sur le site du séminaire.

Les aspects d'apprentissage interculturel dans les projets SVE

Lors de la phase préparatoire, c'est le programme de cette journée qui avait été le plus facile à concevoir. Il semblait parfaitement logique de démarrer avec un bref exposé théorique sur l'apprentissage interculturel (AIC), puis de continuer avec un exercice de réflexion individuelle sur la définition de ce terme ("AIC - ADN"). Le "point d'orgue" du programme était un exercice de simulation sur les modes de comportement face à des règles différentes ("BARNGA BARNGA"). Enfin, nous avions prévu d'encourager les discussions en groupes afin de rapprocher les résultats de ces exercices de la réalité de chacun.

Notre satisfaction initiale au sujet de cette partie de programme a été un peu émoussée tandis que nous menions les sessions. Des doutes encore plus grands ont surgi à la lecture des formulaires d'évaluation des participants. Cette partie était en fait la seule que la presque totalité des participants ont jugée seulement "moyenne" s'agissant de

son intérêt pour le travail quotidien. Que s'était-il passé? Dès qu'une manifestation de formation est planifiée à l'échelle européenne dans le cadre des programmes jeunesse de l'UE, il est admis tacitement que certains éléments d'apprentissage interculturel doivent en faire partie - quel que soit le thème de la manifestation, ou quelle qu'en soit la longueur. C'est tellement tentant de choisir un de ces exercices de simulation amusants pour en faire le pivot du programme, en oubliant ce faisant les besoins de formation du groupe cible.

Lors de la réunion d'évaluation de l'équipe, nous avons discuté de cette question en long et en large et sommes parvenus à une conclusion, certes banale, mais essentielle: une formation adaptée et de bonne qualité n'est pas le fait de méthodes extraordinaires, mais de méthodes qui répondent à la finalité et aux objectifs que vous vous êtes fixés. Nous sommes convenus que, compte tenu du peu de temps dont nous disposions, il eut été beaucoup plus utile d'aider les participants à réfléchir à la culture invisible de leurs organisations - les processus informels de prise de décisions, les hiérarchies subtiles, les obligations et les interdictions tacites, etc. - tous ces éléments qui forment l'identité d'une organisation, cette réalité à laquelle le jeune volontaire se trouve confronté et à laquelle le superviseur devrait le préparer. Mais, pour ce faire, le superviseur doit être au courant de cette culture.

Partenariat et communication: la dimension internationale des projets SVE

Naturellement, la dimension internationale du groupe était un aspect important du processus d'apprentissage, que nous voulions exploiter pour stimuler les participants. Concernant les projets SVE, les échecs proviennent souvent d'un manque de communication et de coopération entre les partenaires impliqués, et notamment entre les organisations d'envoi et d'accueil. Les participants doivent prendre conscience de l'importance de ce "partenariat triangulaire" (organisations d'envoi et d'accueil, volontaires) et des conditions nécessaires à son succès.

Grâce à des études de cas concrets, les participants ont pu se concentrer sur les besoins de ce partenariat particulier, qui va au-delà du remplissage de formulaires de candidature. Comment une coopération bâtie sur la confiance peut-elle permettre d'éviter



Image
BARNGA, un jeu de
simulation sur
l'apprentissage interculturel





certains problèmes ou de les gérer de manière constructive? Les participants étaient fortement convaincus qu'il importait de rencontrer physiquement ses partenaires avant de procéder à l'échange de volontaires - d'autant plus dans le cas de jeunes présentant des besoins spécifiques.

Durant les deux dernières heures de cette journée, nous avons installé une "place du marché" sur laquelle les participants pouvaient encore profiter des ressources du groupe et négocier des partenariats concrets, collecter d'autres informations, reconsidérer leurs apprentissages de la formation et faire tout ce qu'ils jugeaient utile pour renforcer leur confiance en tant que superviseurs SVE.

Le thème de SOHO

Pour la conception du programme dans son ensemble, il était vital de créer une atmosphère dans laquelle les participants se sentent suffisamment à l'aise pour échanger des pensées, des idées, des expériences - des échecs et des réussites, des faiblesses et des forces.

L'un des éléments promoteurs de l'atmosphère recherchée a été l'utilisation d'un thème global - dans notre cas SOHO, acronyme du groupe cible de la formation (Sending Organisations and Hosting Organisations - organisations d'envoi et organisations d'accueil). Au départ, cet acronyme n'était qu'une image sans contours précis. Nous avons décidé que SOHO serait ce que le groupe en ferait.

Néanmoins, il nous a semblé nécessaire de matérialiser un point de départ à la réflexion de chacun. De cette façon, nous voulions aussi montrer que, en tant qu'équipe, nous étions prêts à apporter notre contribution à l'élaboration des caractéristiques du thème de SOHO. Le premier jour, pour accueillir les participants dans le pays de SOHO, nous avons revêtu des tenues "cyber-space". Nous leur avons offert des boissons et des amuses-gueule de toutes les couleurs, et les avons pris en photo sous notre arche argentée. La plupart des participants ont apprécié cet accueil; très vite, ils se sont sentis à l'aise, et ont commencé à parler et à rire ensemble.

Durant la formation, les groupes devaient réfléchir à la définition qu'ils donneraient de SOHO le dernier soir. Le travail sur cette tâche a permis de construire un lien évident entre les participants, et une sorte d'identité de groupe "à la SOHO" s'est développée. Tous les matins, le "SOHO Times" rendait compte des dernières nouvelles et des potins. C'était une source de distraction et de fous rires. La dernière soirée, avec toutes sortes d'exercices, de jeux de rôle et de petits sketches amusants, fut particulièrement drôle (pour de plus amples détails, veuillez prendre contact avec un des membres de l'équipe).

Les réactions et les formulaires d'évaluation prouvent que nous sommes parvenus à créer une atmosphère agréable. Une forte identité de groupe s'était développée, le "groupe SOHO"! Dans un des formulaires d'évaluation, on pouvait lire: "L'idée de prendre SOHO pour thème était une excellente idée - cela a permis de faire participer tout le monde. Parce qu'il n'y avait pas de réponses concrètes au début, nous avons créé SOHO ensemble; c'est ce qui en a fait la partie la plus importante de la formation."

L'avenir de SOHO

Globalement, "SOHO International" a été une formation très fructueuse. Lors de la réunion d'évaluation de notre équipe en janvier,

nous sommes parvenus à la conclusion que nous avons atteint la plupart de nos objectifs - exception faite de la partie concernant l'apprentissage interculturel. Indubitablement, les participants, dont certains étaient très expérimentés, ont réfléchi à leur rôle en tant que superviseurs et ont pris conscience de l'importance d'un partenariat et d'une coopération internationale. Beaucoup ont signalé qu'ils avaient appris énormément de choses au sein du groupe. L'un d'entre eux a même déclaré qu'il tenterait de convaincre ses collègues de reconsidérer totalement leur approche de l'accueil des volontaires.

Nous sommes convenus de reconduire cette formation pour d'autres pays participant à ce programme. Nous produisons en outre un rapport au sujet de cette première formation, incluant une description des principales méthodologies. Grâce à une large distribution, ce rapport devrait contribuer à la multiplication des activités de ce type. Nous sommes en effet convaincus que les organisations impliquées dans les projets SVE ont besoin d'une solide formation internationale, si l'on veut maintenir l'équilibre entre qualité et quantité dans les années à venir.

Pour davantage d'informations, pour le rapport ou des conseils, veuillez contacter:

Peter HOFMANN, Interkulturelles Zentrum, Autriche
tél.: 00 43 1 5867544-20, e-mail: Peter.Hofmann@iz.or.at

Ou

Peter BARENDSE, NIZW, Pays-Bas
tél.: 00 31 30 230 65 46, e-mail: Peter.Barendse@nizw.nl

Ou

Paulos BERGLÖF, National Board of Youth Affairs, Suède
tél.: 00 46 8 4625368, e-mail: Paulos.Berglof@ungdomsstyrelse.se

Formation pour les formateurs des projets européens de jeunesse

Ce stage de formation de longue durée a été organisé par le Interkulturelles Zentrum, Vienne, et financé par le programme Jeunesse pour l'Europe. Le stage a été conçu par un groupe international d'experts de la formation. Il a comporté six phases et inclu trois séminaires et, enfin, une expérience pratique; chaque participant devait conduire une action de formation qui faisait partie intégrante du stage. Le stage a débuté par un séminaire de huit jours en mai 1999 en Autriche, s'est poursuivi par un deuxième séminaire de huit jours en septembre à Budapest et s'est terminé en mars dernier.

Pour de plus amples détails, veuillez contacter:

Helmut Fennes, Interkulturelles Zentrum, Autriche
tél.: 00 43 1 5867544-15, e-mail: Helmut.Fennes@iz.or.at



Les étudiants pour la stabilité en Europe du Sud-Est

L'année dernière, l'ESIB - le Bureau d'information des étudiants de l'Europe - a organisé deux projets au Kosovo et a contribué à la mise en oeuvre d'un certain nombre d'autres projets dans ce pays et dans la région du sud-est de l'Europe. L'ESIB s'est investi dans les développements politiques du Pacte de stabilité, en tant que partenaire de la Task Force sur l'Education et la Jeunesse. Dans cet article, je vais analyser nos expériences de travail au Kosovo, ainsi que les développements intervenus dans le cadre du Pacte de stabilité et concernant les jeunes.

par Manja Klemenčič

Travailler avec des étudiants à Pristina

"Ce fut une expérience unique, une expérience rare dans une vie", a déclaré mon collègue alors que nous étions attablés devant un hamburger, sur une petite place de Pristina, face au bâtiment central de la cité universitaire qui abrite le siège du syndicat d'étudiants UP-SUP. Tous les sept, formateurs venus de toute l'Europe, étions en train de penser à ces cinq jours passés à Pristina, portés par l'enthousiasme et l'énergie des étudiants kosovars et par leur volonté d'étudier, d'organiser des projets, de conduire des activités et de faire partie des étudiants européens. Nous étions encore secoués par notre visite de Pec (Peji), le jour précédent, lorsque les étudiants nous avaient conduits vers les constructions qui avaient été leurs maisons: coups de feu secs dans la nuit, marches nocturnes euphoriques des partisans et des anciens soldats de l'UCK, l'armée de libération du Kosovo, sur le boulevard principal, et présence constante des soldats de la KFOR. Soudain, les petits soucis quotidiens de chez nous semblaient insignifiants à côté de ce que nous avions affronté à Pristina. Nous étions samedi, le 24 juillet 1999, notre dernier jour à Pristina... et c'était là que nous prenions tous les matins notre petit déjeuner.

Notre premier projet s'inscrivait dans l'initiative du Fonds Européen pour la Jeunesse du Conseil de l'Europe, qui visait à apporter un soutien aux jeunes réfugiés du Kosovo après les bombardements de Belgrade. Nous faisons partie des 16 organisations à avoir bénéficié d'une subvention pour organiser des activités. Lorsque nous sommes arrivés à Pristina, à la mi-juillet, nous étions les premiers et les seuls à mener des activités pour les étudiants. En ces temps de changements et d'incertitudes, nos objectifs étaient modestes: réunir des étudiants afin de les aider à s'organiser, ouvrir un débat sur leur rôle dans la reconstruction de l'université de Pristina et de la société kosovar, leur montrer que nous souhaitions les intégrer dans nos activités et travailler avec eux. Pour mobiliser les étudiants, nous avons placardé des affiches dans les bâtiments de la faculté, dans les cafés, sur les arbres et dans les locaux de la radio locale.

Nous leur avons aussi parlé dans la rue. Le lendemain, 80 étudiants sont venus à notre première réunion, qui a débuté par une minute de silence en hommage aux étudiants morts dans cette guerre. Ceux qui étaient venus le premier jour sont restés avec nous les quatre jours suivants et ont amené leurs amis.

En repensant à ces réunions, en tant que formatrice, je dois dire que malgré les barrières linguistiques et grâce aux étudiants chargés de traduire, la participation aux sessions a été maximale, et même extraordinaire. En exposant nos objectifs clairement et en manifestant de l'intérêt à l'égard des expériences des étudiants, mais aussi de leurs connaissances et de leurs idées et projets concernant leur participation à la reconstruction du Kosovo, nous sommes parvenus à soulager les premières tensions. Il était difficile de gérer les émotions liées aux événements récents et, parallèlement, de respecter le programme. Nous avons tenté de laisser suffisamment de place aux histoires personnelles que les étudiants souhaitaient réellement partager, tout en planifiant l'avenir des organisations et des projets d'étudiants, de l'université de Pristina et du Kosovo dans son ensemble. Les soirées étaient consacrées à des manifestations sociales, avec de la musique, des danses traditionnelles et des histoires. A un moment ou à un autre, chacun des participants a pu partager l'histoire de sa vie avec l'un d'entre nous.

Nous sommes retournés à Pristina en octobre et en décembre pour notre projet "Pratiquer la démocratie - Elections d'étudiants à l'université de Pristina", qui bénéficiait du soutien de la Direction de l'Education du Conseil de l'Europe. Il s'agissait d'organiser des débats publics et une formation axée sur l'administration autonome des organisations d'étudiants et la gestion de projets. Notre expérience a été quelque peu différente cette fois-ci. Les étudiants étaient plongés dans leurs études, beaucoup d'entre eux travaillaient pour des organisations internationales ou cherchaient un emploi. L'euphorie du mois de juillet était passée, et beaucoup s'inquiétaient pour leur avenir. Leurs besoins étaient néanmoins devenus plus clairs, et ►►



leur désir de travailler était plus vif que jamais. Ils nous ont soumis des milliers d'idées concernant ce qu'ils souhaitaient faire. Leur message était clair: ils voulaient apprendre à construire et à gérer des projets, prendre part à nos projets, et savoir où et comment trouver l'aide nécessaire à leurs projets.

Préparer le terrain pour soutenir le travail de jeunesse dans la région

Au moment où notre dernier projet a pris fin, en décembre 1999, la Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe a tenu une réunion d'évaluation avec les responsables de projets au Kosovo qui avaient bénéficié du soutien du Fonds Européen pour la Jeunesse. Ce fut l'occasion de présenter un plan pour le soutien des initiatives de jeunesse dans le sud-est de l'Europe. La particularité de ce plan est qu'il prévoit de soutenir de nombreux petits projets, ce qui, à mon avis, favorisera la participation d'un grand nombre de jeunes et débouchera sur des résultats dépassant de loin l'investissement financier. Ce plan se caractérise par une grande souplesse et atteste de la volonté d'un soutien immédiat aux jeunes de la région.



L'ESIB est également impliqué dans la préparation du terrain pour soutenir le travail de jeunesse dans la région. Du fait de notre participation au Groupe de travail sur la Jeunesse et au Groupe de travail sur l'Enseignement supérieur, prévus dans le processus de Graz renforcé du Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est, nous avons développé quelques possibilités, pour les organisations de jeunesse et d'étudiants de la région, de recevoir une aide pour la mise en oeuvre de leurs projets. Nous voulons aussi créer des possibilités, pour des organisations comme l'ESIB, de bénéficier d'un soutien grâce auquel elles pourraient proposer des formations aux organisations locales et les impliquer dans nos activités, contribuant ainsi au développement des compétences de quelques-uns des acteurs les plus prometteurs de la région.

Ce travail est basé sur l'une des recommandations sur les objectifs et les actions relatifs au soutien de la région de l'Europe du Sud-Est. Ces recommandations sont le fruit de la Conférence sur la coopération éducative pour la paix, la stabilité et la démocratie, qui s'est tenue à Sofia en novembre 1999. Elles prévoient, parmi les domaines d'action prioritaires, "le soutien aux organisations de jeunes et d'étudiants de la région en tant que partenaires clés prêtes à engager leur motivation, leur créativité et leur responsabilité pour mener à bien le processus de transition." (Recommandations, Conférence des experts dans le cadre du processus de Graz renforcé, Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est - Table de travail 1, p.3).

Enfin, je voudrais exhorter toutes les organisations de jeunesse d'Europe à entreprendre des activités dans l'Europe du Sud-Est, à mettre à profit la possibilité offerte par le Conseil de l'Europe et d'autres partenaires du Pacte de stabilité, et à conduire une expérience dont les répercussions dépassent de loin celles de notre travail habituel.

Manja Klemenčič peut être contactée à l'ESIB - The National Unions of Students in Europe, Gulden Vlieslaan/Avenue de la Toison d'Or 17a, 1050 Bruxelles, Belgique

fax: +32 2 511 78 06, e-mail: manja.klemencic@esib.org

Les rapports sur les projets de l'ESIB sont disponibles à:
<http://www.esib.org>

Pacte de stabilité pour l'Europe de Sud-Est

Le Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est est entré en vigueur en juin 1999, afin de répondre à la nécessité de promouvoir la paix, la stabilité et le développement économique dans la région. Dans ce contexte, quatre Tables de travail ont été créées et rendues opérationnelles via des Task Forces, avec pour mission d'élaborer et de coordonner les initiatives des différents gouvernements, institutions et organisations dans les différents domaines de priorité. Dans le sillage du processus de Graz renforcé, la Task Force sur l'Education et la Jeunesse a été constituée dans le cadre de la Table de travail 1 sur la Démocratisation et les Droits de l'homme. Un Groupe de travail sur la Jeunesse a été créé dans le cadre de cette Task Force. Les partenaires actuels de ce Groupe de travail incluent le Conseil de l'Europe (Direction de la Jeunesse et du Sport), la Commission européenne (Direction Education et Culture), la Banque Mondiale (bureau de Budapest), le Forum européen de la jeunesse, l'ESIB et des représentants des ministères des Affaires étrangères de Hongrie, Grèce et Roumanie. Peter Lauritzen, de la Direction de la Jeunesse et du Sport, est le coordinateur du groupe. Manja Klemenčič a été nommée au poste de représentante régionale.

Pour de plus amples informations sur l'Europe du Sud-Est et le Pacte de stabilité: <http://www.see-educoop.net>

Fonds pilote pour des activités de jeunesse en Europe de Sud-Est

Suite à la crise du Kosovo, et en guise de soutien immédiat, le Fonds Européen pour la Jeunesse du Conseil de l'Europe a créé un fonds pilote réservé aux activités de jeunesse dans les camps de réfugiés, au printemps 1999. Durant l'année 1999, 16 projets impliquant des enfants et des jeunes du Kosovo ont bénéficié du soutien de ce fonds. Cette année, le FEJ a élargi le champ d'action de ce fonds aux projets pilotes conduits par des jeunes dans l'ensemble de l'Europe du Sud-Est.

Pour de plus amples informations, y compris sur les critères d'octroi de subventions: <http://www.coe.fr/youth>

Personnes de contact à la Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe: Peter Lauritzen, André-Jacques Dodin ou Jean-Philippe Restoueix (pour l'adresse, voir la page du sommaire).



L'éthique dans la formation

Formation, frustration et ...

"Le bonheur? Un chagrin qui n'a pas réussi."

Léo Ferré

C'est notre collègue et ami, Jean-Marie Bergeret qui, à la fin de l'un des premiers stages de formation de longue durée du Centre Européen de la Jeunesse, au début des années 90, nous a déclaré que la "formation consistait en fait à gérer des frustrations". Pour des raisons inconnues, j'ai mémorisé ce principe et je continue à l'appliquer, notamment lors des réunions d'équipe, lorsque le fossé qui sépare nos objectifs initiaux de nos aboutissements s'avère plus profond que prévu.

Frustration: circonstance ou acte qui empêche la satisfaction d'un besoin physiologique ou social. (...) certaines frustrations sont (même) constructives d'un point de vue social, dans la mesure où elles peuvent amener la personne à découvrir de nouvelles solutions aux problèmes.

(Encyclopédie Britannica)

Nous n'avons jamais réellement demandé à Jean-Marie ce qu'il voulait dire par là, car cela nous paraissait parfaitement évident. Ce n'est que plus tard que nous avons commencé à nous intéresser à la signification réelle de cette phrase et à ses implications sur les aspects dans lesquels nous investissons l'essentiel de notre énergie: la préparation des programmes de formation et leur évaluation.

Au-delà de la tendance plus ou moins pathologique à voir les choses de manière négative, y compris la création des conditions qui vont garantir notre future frustration via des stratégies que Paul Watzlawick a appelé "la poursuite du malheur", notre travail, en tant que formateurs dans l'éducation non formelle, ne manquera pas de générer des frustrations. Heureusement, il génère également des sentiments et des comportements plus positifs et motivants. Dépasser le côté négatif de la frustration implique de prendre en considération au moins trois autres questions: la gestion des attentes, l'exploitation optimale des évaluations, et la gestion des limites posées par un stage de formation.

Frustration et gestion des attentes

Dans la quête de l'autonomie et de la participation des stagiaires au processus d'apprentissage, il est devenu très courant de les associer à la conception du programme de la formation, ou du moins de les inviter à formuler leurs attentes, leurs motivations et parfois même leurs besoins de formation. Cette réflexion/analyse menée individuellement est capitale pour les stagiaires - ou pour les candidats à une formation -, car elle leur permet de s'interroger sur leurs besoins et sur les compétences qu'ils souhaitent développer. C'est aussi un outil essentiel qui va signaler aux formateurs les priorités probables des stagiaires. Si l'on laisse de côté les différences entre attentes, motivations et besoins (concepts pas toujours clairement définis ou

définissables), ainsi que la question de la justesse d'une perception personnelle, l'une des conséquences courantes de cette réflexion est qu'elle amène le stagiaire à penser que: 1) c'est ce dont il a besoin; 2) c'est ce qu'il va obtenir; et 3) il est de son droit absolu de l'exiger. Malheureusement, et c'est là que surgissent les frustrations, cela signifie aussi parfois que le stagiaire pense que, en l'absence de ce qu'il a demandé, rien n'a fonctionné ou, du moins, que la formation est un échec.

A ce stade, deux principes au moins entrent en collision: la participation et l'ajustement aux besoins des participants, d'une part, et le réalisme et la limitation des ressources, d'autre part. C'est très bien (et très responsabilisant!) d'impliquer les participants dans leur propre processus d'apprentissage et de les inviter à y réfléchir et à expliquer ce qu'ils souhaitent et veulent apprendre. Mais, c'est aussi un fait que jamais aucune équipe ne pourra, dans les conditions normales d'espace et de temps d'un stage de formation européen interculturel, répondre aux besoins et aux attentes d'un groupe de 10, 20 ou 30 participants. Et encore, nous supposons que les participants en savent effectivement suffisamment sur la formation pour identifier des besoins spécifiques. En conséquence, la réponse honnête à la question sur "Vos besoins en termes de formation" sur certains formulaires de candidature pourrait être: "un rétroprojecteur", "recevoir une formation", ou "j'ai besoin de tout".

Le fait est que nous sommes plus ou moins responsables des conditions qui vont générer des frustrations. Nous pouvons bien évidemment masquer le problème en déclarant que le programme correspond exactement "aux désirs, aux attentes et aux besoins" des participants. (Il est arrivé à plusieurs reprises que cela se produise sans même qu'aient été vérifiés les besoins exprimés par les participants!). C'est sans aucun doute la meilleure façon de rassurer les participants ("Ne vous inquiétez pas, nous nous occupons de tout!". "Ayez confiance en votre équipe."). Mais en fait, cela ne fait que déplacer les frustrations des participants sur les formateurs (car, la plupart du temps, les formateurs sont conscients de leurs limites). Et si cela ne génère pas de frustration, cela le devrait. ▶



par Rui Gomes



¹ Watzlawick, Paul, *The Situation is Hopeless but not Serious. The Pursuit of Unhappiness (La situation est désespérée mais pas grave. La poursuite du malheur)*, New York: 1983.





Le défi que beaucoup d'entre nous doivent relever consiste précisément à faire la distinction entre d'une part le travail d'identification des besoins et des motivations et, d'autre part, l'obligation de l'équipe d'y apporter - ou de tenter d'y apporter - des réponses. Sans hypocrisie et avec professionnalisme. Les idées et les expériences sont les bienvenues.

User et abuser des évaluations

Le moment de frustration suprême, pour les formateurs et dans une moindre mesure pour les stagiaires, est celui de l'évaluation finale, généralement à la fin du stage ou du séminaire. Malgré tout ce que l'on peut apprendre et tester en matière d'évaluation, cela reste le moment où s'expriment les critiques et les mécontentements. Et, d'une certaine façon, nous y sommes plus sensibles qu'aux manifestations d'appréciation et de remerciements.

Si les participants n'expriment pas de mécontentement particulier, ou ne regrettent pas que ceci ou cela n'ait pas été approfondi alors, nous, les formateurs, pouvons légitimement en conclure que leur niveau de conscience (au sujet de leurs propres besoins de formation) n'a malheureusement pas progressé; ou que leur esprit critique, essentiel à maints égards au développement de leur autonomie personnelle, ne s'est pas aiguisé. Nous pouvons bien sûr adopter des attitudes et des méthodes qui, indépendamment de ce qui se passe, vont générer des frustrations d'une manière ou d'une autre. Cela a évidemment un aspect positif, étant donné qu'il y aura toujours des domaines à améliorer et des motivations à agir différemment la prochaine fois. Y compris faire l'expérience de nouvelles frustrations.

On peut aussi légitimement avancer que planifier un stage d'après un ensemble d'objectifs - et l'évaluer en fonction des objectifs atteints (ce qui est dans une certaine mesure inévitable) - est en soi générateur de frustrations, car tous les objectifs ne pourront être atteints, et en tous cas, pas dans des proportions identiques. La question n'est pas nouvelle, et il existe des approches de formation qui accordent davantage la priorité aux résultats ou au processus (mais on pourrait répondre qu'ils devraient pour autant être transférables en objectifs).

Il y a quelque temps, j'ai lu le compte rendu d'une discussion entre deux ingénieurs informaticiens au sujet de la possibilité ou de l'impossibilité de prévenir le bogue de l'an 2000. Selon le premier, il eut été très facile de prévenir le problème en ajoutant une ou deux lignes à certains programmes informatiques, il y a 20 ou 30 ans. A cela, le deuxième expert a répondu que, si cela paraît simpliste aujourd'hui, c'était à cette époque virtuellement impossible. En conclusion, l'article disait que nous avons tendance à ignorer ou à oublier que les technologies de pointe ne fonctionnent pas toujours parfaitement, aussi parce qu'elles sont encore très récentes. Aussi, il faudrait parfois considérer la formation comme de la haute technologie. Récemment, je discutais avec une participante de ce qui arriverait si notre système de traduction en trois langues tombait en panne. Rien de grave, ai-je affirmé. Certes, a-t-elle répondu, mais maintenant, imagine qu'un formateur se casse une jambe, que deux formateurs attrapent un rhume et doivent rester au lit, ou que le groupe soit victime d'une intoxication alimentaire, ou encore qu'une grève des personnels des aéroports empêche l'atterrissage des avions pendant une semaine. Ce n'était que des suppositions, mais je pensais néanmoins que, après tout, c'était effectivement un miracle que la plupart des stages se déroulent sans incident majeur ou sans accident. Sinon, cela reviendrait à ajouter la tragédie à la frustration.

Entre parenthèses, notre tentative pour évaluer le nombre de stages de formation qu'il aurait fallu annuler si le bogue de l'an 2000 s'était produit, s'est avéré très peu concluante. C'était vraiment frustrant!

Les limites d'un stage de formation

Fort probablement, la meilleure façon de comprendre, d'absorber et de canaliser les frustrations pour les rendre utiles et constructives consiste

à accepter nos propres limites en tant que formateurs, et les limites que nous pouvons atteindre dans le cadre d'une activité de formation.

On devrait s'attendre à ce que les participants désirent apprendre tout ce qu'ils estiment devoir savoir concernant: les programmes européens pour la jeunesse, les méthodes pour remplir un formulaire de candidature, les institutions européennes, la collecte de fonds, la dynamique de groupe, l'apprentissage interculturel, les jeux et les exercices pour briser la glace, les compétences en matière de leadership et de communication, la gestion des conflits, la gestion des projets et la rédaction de rapports, le networking et les relations publiques (...). Et cela durant un stage de cinq jours (qui doit en outre inclure du temps libre, des activités sportives et touristiques, et du "temps pour soi"). On devrait s'y attendre, parce que nous sommes curieux, parce que nous voulons apprendre et ne rien manquer. Et aussi parce que nous avons accès à peu d'activités d'éducation ou de formation dans lesquelles les formateurs prennent la peine de demander aux participants ce dont ils ont besoin ou ce qu'ils souhaitent apprendre. Travailler avec des participants motivés et inspirés encourage les formateurs à se dépasser et à donner le meilleur possible en termes de contenus, de méthodes et de conseils.

Parfois, les participants, mais aussi les formateurs, se comportent comme si cette opportunité de formation était la seule; c'est "maintenant ou jamais". D'autres attitudes, comme celle qui consiste, pour les participants, à demander davantage de méthodes, d'outils pratiques et de solutions immédiates aux enjeux rencontrés au sein du groupe, reflètent fréquemment un fort degré d'anxiété, tout aussi sain d'ailleurs et potentiellement positif.

"Maintenant, je sais mieux ce que dont j'ai besoin" - formulation plus positive de "Maintenant, je sais ce que je ne sais pas" - illustre parfaitement, non seulement les limites de l'activité de formation, mais également la façon dont des éléments positifs (apprentissage, développement personnel) peuvent générer des frustrations, ou du moins être interprétés dans ce sens (et en conséquence la situation est "désespérée mais pas grave", comme l'a dit Watzlawick). Le formateur devrait probablement se sentir partiellement frustré, non pas à cause de ce qu'il n'a pas fait, mais à cause de ce qui n'aurait pu être fait.

Accepter les limites de la formation - et apprécier la vie avec les frustrations qu'elle peut engendrer (sans masochisme) - revient en fait à accepter les limites de ce que le formateur peut accomplir, selon qu'il est inspirateur, professeur, responsable, expert, incitateur ou gourou. Car, à la fin de la journée, ou à la fin du stage, on peut aussi constater que ce qui a bien fonctionné s'est produit dans un contexte spatio-temporel particulier. Cela permet de ne pas oublier que, si la formation s'était poursuivie trois semaines supplémentaires pour satisfaire les besoins restants, la magie entre les formateurs et les stagiaires se serait probablement évaporée, et la frustration se serait transformée en amertume et en dégoût. C'est à ce moment que l'on pourrait réellement parler de frustration.

A la fin de la journée, nous ne sommes encore que des formateurs. Pas des dieux, ni des gourous, ni même des professeurs. Ni même des collègues. Simplement des formateurs. Et cela aussi peut être frustrant. Et formateur et responsabilisant aussi.

Carpe Diem.

PS.: Qui va oser écrire le premier article sur le développement de capacités et la prise de responsabilités?

Cordonnées:

Rui Gomes, Centre Européen de la Jeunesse de Budapest
e-mail: rui.gomes@eycb.hu





Coyote à la rencontre des formateurs

Le coyote est une curieuse petite créature qui adore partir à l'aventure en Europe pour rencontrer des formateurs. Est-ce que savoir ce que pensent et ressentent vos collègues du secteur de la formation vous intéresse? Si tel est le cas, alors cette rubrique est pour vous.

Arne est d'origine allemande et vit à Amsterdam. Il a récemment largué les amarres pour aller visiter des contrées inconnues. Après dix années de travail successivement comme responsable de projets internationaux à la Maison Anne Frank à Amsterdam, vice-président de AFS Interkulturelle Begegnungen en Allemagne, à l'EFIL et, bien évidemment, formateur dans plusieurs stages internationaux de formation, il vient de se lancer dans le secteur commercial.

Entretien

Coyote:

Qu'est-ce que cette expérience évoque pour toi, Arne?

Arne:

C'est comme si je participais à mon énième échange interculturel. Je suis également très curieux de découvrir la culture d'entreprise dans le secteur de la gestion. Il paraît que c'est différent. On dit que les gens y ont très peu de compétences sociales. Il y a aussi peu de place pour les considérations politiques et pas beaucoup de motivation pour travailler activement en vue d'instaurer un changement politique. C'est plutôt rare de penser que le comportement d'un individu, d'un groupe ou d'une structure puisse avoir des répercussions sur la vie de la communauté.

Coyote:

Les individus qui travaillent pour le profit pensent probablement que nous passons notre temps à "bêler", sans jamais réellement arriver à quelque chose...

Arne:

Aha, la question du mesurable... La rumeur dit que, dans le secteur à but non lucratif, les résultats ne sont pas mesurables et sont donc inexistantes. Ce

n'est pas vrai. Les résultats sont là. Il est simplement difficile de les mesurer. Voilà quelque chose que je voudrais faire comprendre: Comment rendre visibles des résultats qui ne peuvent être mesurés? Et bien, il suffit de convaincre les gens, et de les encourager à soutenir votre idée.

Coyote:

Essaie de me convaincre de l'utilité de la formation à notre époque.

Arne:

Tester ouvertement des idées un peu étranges, se mettre à l'épreuve et se remettre en question... bref réinventer la roue en permanence. Cela est souvent perçu de manière négative. Pourtant, c'est important de remettre sans cesse l'ouvrage sur le métier. Et, qui sait, peut-être parviendrez-vous à améliorer la roue et à la rendre plus rapide? Il y a des choses que vous devez faire par vous-même, car personne ne peut vous expliquer comment procéder. Former des multiplicateurs est un combat sans fin, pour lequel les ressources manquent, mais c'est une noble tâche. Cette tâche est claire comme du cristal. C'est triste à dire, mais rares sont les formateurs qui osent explicitement lui donner la priorité: les problèmes liés à la mondialisation, la montée du racisme et du régionalisme, le concept d'identité culturelle...



Arne Gillert



Coyote:

Les formateurs auraient peur de leur propre ombre, alors?

Arne:

Les formateurs ont le pouvoir... Voilà une idée effrayante! Si vous parvenez à vous percevoir de manière réaliste et à vous rendre compte que vous avez davantage de connaissances dans certains domaines alors, selon moi, un des aspects de la formation consiste précisément à diffuser ces connaissances le plus largement possible. En même temps, vous ne devez pas oublier, d'une part que d'autres en savent davantage que vous dans certains domaines et, d'autre part, que vos connaissances sont inutiles à moins que les stagiaires ne puissent les exploiter concrètement. Transmettre une expérience n'implique pas de manipulation. Vous devez replacer votre expérience dans un contexte différent et décider des aspects que vous allez transmettre. Vous ne devez vous situer ni sur un même niveau que les participants, ni sur un niveau supérieur - en tant que participant, aucune de ces approches ne me semble satisfaisante.

Coyote:

Est-il possible d'enseigner l'apprentissage interculturel?

Arne:

Non, vous devez faire appel à des simulations. Ou travailler en groupe international, ce qui vous permettra tout naturellement d'exploiter l'expérience interculturelle authentique à votre portée à ce moment là. Lorsque vous réfléchissez à ce que vous voyez, et que des pensées se mettent en marche, alors vous commencez à donner aux participants le courage de se remettre en question. C'est certainement un processus que vous pouvez enclencher durant la formation, mais vous arriverez rapidement à un point où tout - ou presque - est relatif et équivoque.

Coyote:

En prime, l'apprentissage interculturel est pertinent en toutes situations. Ce qui fait qu'il est difficile de le séparer des autres thèmes durant la formation.

Arne:

Oui, un bon exemple en est la formation axée sur la gestion de projets multilatéraux. Vous interrogez les stagiaires sur les objectifs qu'ils visent par le biais de leurs projets et vous leur apprenez à les structurer. Mais toute théorie reposant sur une approche progressive de la gestion des projets porte une forte empreinte culturelle. Certains membres du groupe réagissent avec enthousiasme aux modèles

théoriques, tandis que d'autres y sont réticents. C'est à ce moment là que vous devriez pouvoir travailler sur l'apprentissage interculturel. Mais, en accord avec les règles de la gestion des projets, il faudrait normalement faire un pas en arrière avec le groupe.

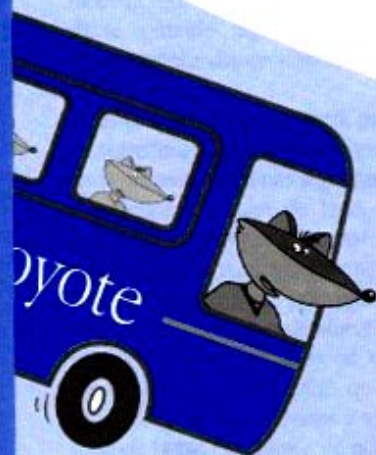
Coyote:

La formation sur l'apprentissage interculturel a-t-elle des effets différents de ceux produits par l'étude de l'anthropologie ou la conception des échanges interculturels?

Arne:

Evidemment, la formation a ses points forts. Souvent, c'est une question de prise de conscience plus rapide des modèles qui vous permet de mieux comprendre votre comportement. Et viennent alors des réactions. Généralement, vous engrangez des expériences par vous-même, comme durant un échange. Ou alors vous étudiez des modèles théoriques, comme dans une étude anthropologique. Notre approche de la formation revient à tendre un miroir dans lequel les stagiaires peuvent se regarder. Dans un environnement rassurant, vous pouvez vous montrer un peu plus téméraire. En fait, vous ne travaillez pas dans une situation réelle, et vous pouvez mettre une certaine distance grâce à la simulation. Vous pouvez aussi expérimenter d'autres modèles. Vous pouvez tester diverses façons d'agir et de réagir, pour voir si elles peuvent être une option pour vous, et vous pouvez faire cela avec d'autres personnes.

Mais, en tant que formateurs, nous devons aussi accepter des positions modestes. J'apprends beaucoup grâce à l'apprentissage interculturel dans le cadre de ma vie quotidienne avec ma petite amie roumaine. Et cela n'implique aucun processus d'apprentissage structuré. Je n'ai pas de formateur à mes côtés pour réagir. Le processus est très terre-à-terre. Il faut tout expliquer. Tout...et c'est un réel défi, terriblement amusant. L'un des obstacles les plus drôles concerne les rôles hommes-femmes. Cette expérience est loin de n'impliquer aucune obligation, car j'ai été élevé dans la croyance que femmes et hommes partageaient les mêmes rôles, et que c'était mieux ainsi. Je me trouve parfois dans des situations dans lesquelles je voudrais réagir de manière plus émancipée qu'elle ne le fait. En d'autres occasions, je découvre des aspects très masculins ou terriblement féministes dans son comportement. Il en résulte un défi émotionnel permanent pour nous deux. Vous vous retrouvez en train de penser très fort à vous-même. En fait, vous devez passer tout votre temps à réfléchir à des solutions qui, par définition, ne sont pas standard. Bien au contraire! Les arrangements auxquels vous parvenez sont parfois fous, sans queue ni tête. Rétrospectivement, vous pensez: "Mais c'est



dingue!». Pourtant, sur le moment, ils sont la preuve de votre entente mutuelle. A ce moment, un processus concret d'apprentissage interculturel est en marche.

Coyote:

Si les gens avaient fait un peu plus d'apprentissage interculturel dans les années 30, auraient-ils alors davantage aidé les Juifs durant la Deuxième Guerre mondiale? Mieux encore, peut-être n'y aurait-il jamais eu de guerre?

Arne:

Non. Je suis devenu quelque peu cynique en ce qui concerne le concept d'apprentissage interculturel. La vraie question est: Comment le gérer de manière réaliste? Si vous vous demandez si c'est une façon de vous découvrir et d'avoir le courage de vous remettre en question, mais aussi d'oser concevoir une politique, agir et aider les gens de "l'autre côté", alors je me dois d'exprimer certaines réserves. Je ne pense pas que l'apprentissage interculturel aurait pu empêcher la Deuxième Guerre mondiale et toutes ces atrocités racistes. Si vous voulez lutter contre l'extrême droite, je pense qu'il s'agit de promouvoir la responsabilisation plus que l'apprentissage interculturel. Mais ce n'est pas non plus l'un ou de l'autre. C'est peut-être justement en combinant ces deux démarches que vous renforcerez l'efficacité de chacune; encourager la responsabilisation dans un contexte interculturel. Et, de cette façon, vous faites un pas supplémentaire en direction de votre objectif.

Je suis fermement convaincu que la progression de l'extrême droite est le fruit d'une mauvaise politique. Lorsque les gens ont un sentiment d'immobilisme, tandis que, par contre, la corruption progresse, alors on tourne en rond. Les gens veulent que les problèmes soient effectivement abordés, que des études soient menées, que des solutions soient présentées en termes explicites et qu'il en résulte des changements. Et cela me fait penser aux principes prônés dans le secteur commercial et que nous, dans le secteur volontaire, trouvons si difficiles à appliquer. Il est très important d'aboutir à des résultats, de changer les choses et de faire en sorte que ces changements soient visibles.

Coyote:

La formation peut contribuer à ce processus, mais cette contribution a ses limites et s'avère souvent plus frustrante que la résolution des problèmes.

Arne:

La formation n'est pas une psychothérapie. Aussi, il n'y a pas réellement intention de créer une frustration. Ceci dit, un objectif secondaire consiste à

voir comment les gens réagissent. Je suis convaincu que les frustrations peuvent être utiles, en ce qu'elles permettent au formateur de manifester des émotions qui peuvent servir d'exemples. Pour moi, le principal problème surgit lorsque je me retrouve être moi-même source de frustration - Comment la relation formateur-stagiaires peut-elle alors rester honnête, ce qui est à mon avis la condition nécessaire? A ce moment là, en tant que formateur, vous devenez partie intégrante du problème, parce que vous êtes en situation de pouvoir par rapport aux stagiaires et que vous pouvez les mettre dans des situations dans lesquelles ils sont condamnés à la frustration. Il convient alors de ne pas demander aux participants les raisons de leur frustration... ce serait à mon avis très malhonnête.

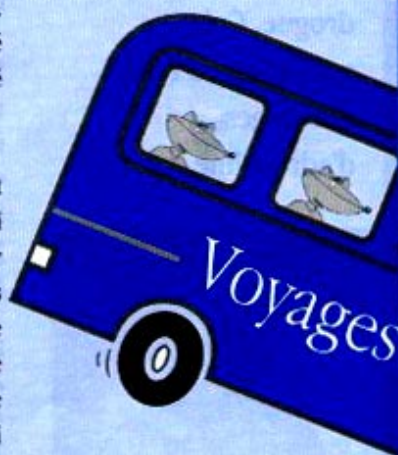
Coyote:

Un exemple pourrait nous aider à comprendre.

Arne:

Je vais vous parler d'une activité qui, par le biais d'une simulation, entendait faire appréhender aux participants la persécution subie par les Juifs. Dans cette simulation, les participants devaient obéir à des ordres et déporter des personnes. Ils ont fait ce qui leur avait été demandé. Dans le compte rendu final, lorsque les participants ont été interrogés sur leur comportement, la discussion a été vraiment atroce. En réalité, leur volonté d'apprendre avait été exploitée. Ils en avaient accepté la responsabilité pour ne pas falsifier les résultats.

La philosophie qui sous-tend ce type de pratique est que la technique de la "vaccination" est efficace. Si vous donnez à des individus la possibilité de simuler un problème, ils le repèreront plus facilement et plus rapidement dans la vie. Mais je crois qu'il faut être prudent avec ce genre de technique. Selon moi, le problème est que, en tant que formateur, vous avez le pouvoir de mettre les individus dans des situations qui vont exiger d'eux des comportements coupables. Et ils doivent encore trouver une solution. Dans ma critique de l'exercice, je tiens à prendre en considération les vues des participants, ce qui est au moins aussi important qu'une discussion formelle. Est-ce qu'ils y réfléchissent aussi en termes d'éthique, ou bien est-ce qu'ils n'y voient qu'un discours vide débité par les formateurs? Peut-être les participants pensent-ils à juste titre que nous les surprotégeons. Quelle image ai-je d'eux, si je ne les crois pas capables d'agir pour eux-mêmes? Ai-je créé une atmosphère dans laquelle toute réaction, critique ou refus est impossible? D'une façon ou d'une autre, vous avez développé chez les participants une certaine confiance vis-à-vis d'une méthode apparemment pleine de bon sens. Quand et comment cette confiance a-t-elle été trahie? >>>



... Faire de la formation dans un contexte international peut être une sorte de drogue. Cela provoque de fortes décharges d'adrénaline ...

Coyote:

A mon avis, leur confiance est trahie si l'apprentissage interculturel est ramené à un niveau purement individuel. A ce moment là, la formation ressemble beaucoup à une thérapie. L'individu en est au centre, tandis que l'objectif se situe au niveau des questions restées sans réponse. A ton avis, où se trouve la frontière?

Arne:

Qu'est-ce qui se justifie d'un point de vue éthique? Jusqu'où pouvez-vous pousser les gens? Vous avez la chance de travailler dans une équipe interculturelle. Les frontières sont souvent ailleurs. Votre équipe peut servir à tester les situations dans lesquelles les stagiaires vont s'engager. Combien de temps allez-vous continuer à jouer un rôle utile en tant que formateur et rester dans le cadre de votre contrat avec les participants? Ils vous donnent un certain pouvoir. Etant donné que vous êtes leur formateur, vous pouvez les placer dans une situation délicate. Par respect pour eux, vous devez savoir où tracer la frontière. Et il existe diverses zones: la "zone de sécurité", la "zone de défi" et la "zone de danger". A mon avis, amener les participants dans la "zone de danger" ne fait pas partie du contrat. Par contre, la "zone de défi" doit être votre terrain de prédilection.

En tant que formateur, vous devez aussi trouver votre place dans ces zones. En finale, vous êtes toujours vous, et vous devez avoir le courage de vous moquer de vous. En principe, j'attends de mes stagiaires qu'ils m'acceptent, avec toutes mes limites. Je ne peux pas aller plus loin. Je dois moi aussi accepter mes propres limites.

Coyote:

Quels sont tes besoins en termes de formation?

Arne:

Je recherche des méthodes qui n'impliquent pas de provoquer chez les participants des comportements qui peuvent tout simplement être négatifs. Comme les jeux de rôle sans rôles définis, qui peuvent être très émancipateurs. L'effet doit en être proche de celui qu'exerce l'art, à savoir convertir une situation en un contexte plus abstrait qui laisse aux participants la possibilité d'une interprétation différente et qui, surtout, stimule la créativité et favorise l'expérimentation concrète, voire physique, de points de vue différents.

Coyote:

Est-ce que tu reconnais ton rôle de formateur dans ton signe astrologique?

Arne:

Il semble que je sois né sous le signe des Poissons avec un ascendant Balance. J'en suis très heureux. L'équilibre entre deux extrêmes me convient parfaitement. C'est mon objectif. La sensibilité et l'empathie qui caractérisent les poissons me ramènent à moi, et permettent au groupe de jouer le rôle qu'il désire à un moment donné.

Coyote:

Les nouveaux sociologues mènent aujourd'hui leurs travaux de recherche à la manière "d'euro-nomades", exploitant leurs compétences professionnelles à travers tout le continent européen. Ils travaillent en free-lance, courant d'un projet à un autre, et d'un pays à l'autre. As-tu aussi le sentiment d'être un "euro-nomade"?

Arne:

Non, je voyage beaucoup, ce qui est très agréable. Mais j'ai appris à me dépêcher de rentrer à la maison. Ma maison compte beaucoup pour moi: mon lieu de vie, ma petite amie, mes racines, un groupe de personnes avec des activités différentes des miennes. Faire de la formation dans un contexte international peut être une sorte de drogue. Cela provoque de fortes décharges d'adrénaline. Une véritable "défonce", suivie de moments d'épuisement. Ça peut devenir une sorte de dépendance qui vous donne beaucoup de plaisir. Lorsque ça s'arrête, vous êtes en manque.

Coyote:

Et le fameux "mauvais trip"?

Arne:

Cela arrive, bien sûr. Lorsque l'ouverture, en tous cas la volonté de s'ouvrir au groupe s'avère n'être que simulée. Vous y croyez, mais en fait elle n'existe pas. Vous vous êtes fait avoir.

Arne Gillert peut être contacté à:

arne.gillert@usa.net

L'entretien a été mené par Leen Laconte.



Méthodologies de formation

L'Open Space est partout

"Open Space Technology" (technique de l'espace ouvert)
- technique nouvelle appliquée à la tenue des grandes
rencontres internationales des organisations de jeunesse

Dans les rencontres de jeunes, "ce n'est que lors des pauses café et des moments informels qu'explose enfin un réel enthousiasme". Ou dans un Open Space (espace ouvert), méthode qui laisse au groupe la responsabilité de son processus d'apprentissage et qui sollicite l'enthousiasme et la créativité des participants.

"Il ne s'agit pas d'améliorer la qualité des rencontres, même si tel en est le résultat. Il s'agit d'expérimenter le mystère et le pouvoir de l'organisation autonome pour, en finale, apprendre à se sentir chez soi dans cet univers plutôt étrange, peut-être nouveau."

Harrison Owen

par Maria Frerichs

Avez-vous assisté à des rencontres organisées de façon traditionnelle? Des discours, des quantités de transparents, des tables rondes présidées par quelques "experts", des heures à rester assis, l'ennui et l'apathie... Ce n'est que lors des pauses café et des moments informels qu'explose enfin un réel enthousiasme.

La première fois que j'ai fait l'expérience de l'Open Space, c'était lors d'une rencontre sur la construction de communautés en 1998. J'étais à la fois surprise et fascinée par l'énergie et l'aisance avec lesquels un groupe d'environ 60 personnes semblait trouver les moyens de traiter les sujets sans intervention extérieure.

J'en ai appris davantage sur la dynamique des grands groupes lors d'un séminaire de formation à Berlin en 1998, animé par Harrison Owen, à l'origine de la technique de l'Open Space. J'ai ensuite appliqué cette technique à l'occasion de plusieurs conférences et stages de formation internationaux avec des animateurs de jeunesse. Cela a tellement bien fonctionné que je souhaite vous en parler.

Qu'est-ce que l'Open Space?

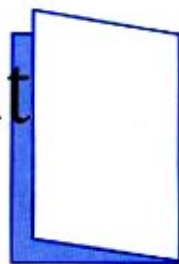
La technique de l'Open Space est un processus "découvert" par Harrison Owen en 1985. Sa principale caractéristique réside dans l'absence de programme prédéfini, mais également de discours et d'experts. Mais alors, comment le programme se met-il en place?

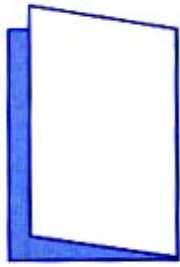
La première partie de la rencontre permet au groupe d'identifier le degré d'enthousiasme de chacun vis-à-vis du thème. Les participants sont assis en cercle. Il n'y a ni conférenciers, ni experts, ni formateurs. Seulement un animateur qui expose les "4 principes" et la "loi de la mobilité" (les explications à ce sujet viendront plus loin dans l'article).

Avant cette première expérience, je ne m'étais jamais retrouvée assise au sein d'un cercle aussi large. J'étais très impatiente de connaître la suite. Dans les secondes qui ont suivi l'intervention de l'animateur, invitant les participants à se mettre debout pour présenter leurs sujets de session, j'étais très nerveuse. Qu'allait-il se passer si personne ne se levait? Et si la seule chose que les participants voulaient était parler du processus, sans jamais aborder le thème de la rencontre?

A cet instant, l'animateur est probablement le seul dans la salle à être convaincu que ce groupe de 20, 200 ou 2000 participants va remplir ce grand mur vide avec un programme détaillé qui permettra à chacun de travailler, de jouer et d'apprendre pendant toute la durée de la conférence. L'énergie est tellement forte à ce moment, que même les organisateurs de la rencontre sont un peu nerveux et impatients de voir le programme s'afficher.

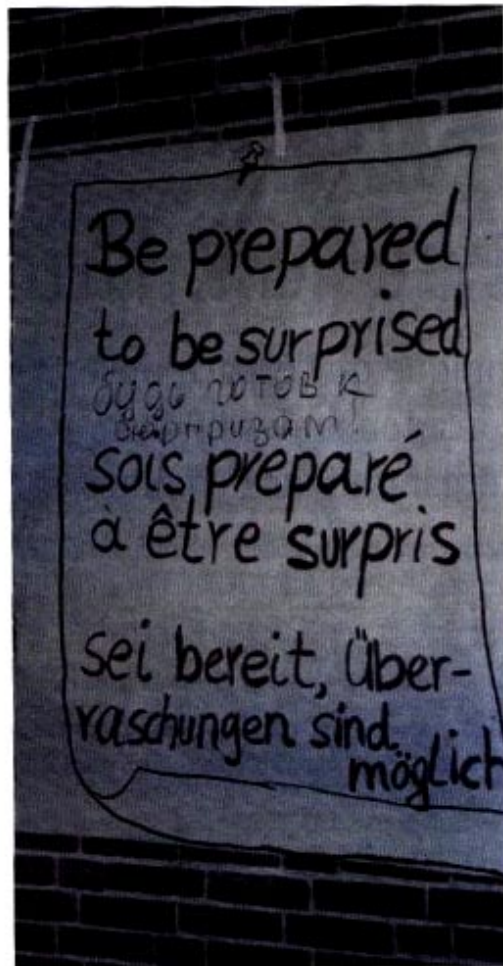
Mais, tout d'abord, quelques instructions sont nécessaires. L'animateur doit expliquer quelques principes simples et une loi fondamentale. Tout cela





Image

Technique de l'espace ouvert, en action



par le biais d'une poignée de posters sur les murs tout autour de la salle.

... "Quoi qu'il arrive, c'est la seule chose qui importe" permet d'amener les participants à se concentrer sur les "ici" et "maintenant"...

Après cette brève introduction, toute personne qui le désire peut aller se placer au centre du cercle pour proposer des "sessions" relatives au thème principal. Les participants mentionnent des points qu'ils jugent importants, ou sur lesquels ils souhaiteraient travailler avec un groupe de volontaires. En l'espace de 30 minutes, la majorité des groupes a affiché plus de thèmes qu'il n'en faut pour "remplir" le temps imparti à la rencontre. Lorsque l'ensemble des thèmes a été noté sur les posters, et que les durées et les lieux ont été déterminés, chaque participant rejoint le groupe de son choix. C'est la technique de la "place du marché". Ensuite, les ateliers peuvent démarrer. Ils durent chacun entre une et deux heures, et plusieurs se déroulent en même temps. De cette façon, chacun peut choisir celui auquel il souhaite participer. Certains travaillent en groupe de 5 personnes, d'autres de 12, d'autres encore de 30. A partir de ce moment, le groupe a trouvé sa propre organisation et fonctionne généralement de manière autonome jusqu'à la fin de la rencontre. Les seules réunions de l'ensemble du groupe des participants se tiennent le matin et le soir dans le cadre du cercle complet.

A présent, voici quelques indications concernant la longueur de la rencontre. Les rencontres d'une journée permettent de soulever des questions,

d'identifier des possibilités et de poser les bases d'une bonne communication. Les rencontres de deux à trois jours permettent d'aller plus au fond des questions et des possibilités, et de les traduire en action. A partir de trois jours, il est possible de mettre en forme les idées, les données, les recommandations, les conclusions et les plans d'action les plus importants.

A la fin de la rencontre, chaque participant reçoit un rapport. Chacun des initiateurs des ateliers a été invité - parfois prié - de faire en sorte que soit préparé un rapport des discussions du groupe. Le rapporteur peut ne pas être l'initiateur de l'atelier. Par conséquent, les participants doivent avoir accès à un nombre suffisant d'ordinateurs. A la fin, un rapport complet est imprimé, et remis aux participants lors de leur départ.

Le thème de ce type de rencontre doit être ouvert et large, et appeler une réponse collective créative. L'Open Space se prête bien à l'exercice qui consiste à imaginer le futur, et à identifier les questions et les possibilités qui se rattachent à la construction de l'avenir projeté. Parmi les thèmes ou questions se prêtant particulièrement à l'Open Space, citons:

Que représentons-nous?

Comment pourrions-nous améliorer les échanges de jeunes?

Comment nous sentir davantage impliqués et actifs dans les projets internationaux?

Passion et responsabilité

Lorsque le cœur est sollicité, la passion n'est pas loin. La passion et la responsabilité sont les moteurs de l'Open Space, comme l'attestent les 4 principes fondamentaux et la loi de la mobilité qui régissent cette technique:

Les 4 principes de l'Open Space:

- ▷ 1) Quelle que soit les personnes qui viennent, elles seront les bonnes
- ▷ 2) "Quoi qu'il arrive, c'est la seule chose qui aurait pu arriver"
- ▷ 3) Quel que soit le moment où cela commence, c'est le bon moment
- ▷ 4) Quand c'est terminé, c'est terminé

1) Le premier principe rappelle aux participants réunis en groupes restreints que le résultat ne dépend pas du nombre de personnes. L'essentiel est de réunir des individus désireux d'agir.

2) "Quoi qu'il arrive, c'est la seule chose qui aurait pu arriver" permet d'amener les participants à se concentrer sur les "ici" et "maintenant", et à oublier les suppositions, hypothèses et autres conjectures.

Ce qui se produit est la seule chose qui importe au moment où cela se produit.

3) "Quel que soit le moment où cela commence, c'est le bon moment" rappelle aux participants que l'inspiration et la créativité tiennent rarement compte de l'heure. Elles viennent (ou pas) lorsqu'elles viennent.

4) Enfin, "Quand c'est terminé, c'est terminé" met les participants en garde contre la perte de temps. Faites ce que vous avez à faire, et lorsque c'est fait, ne gaspillez pas le temps qu'il vous reste. Passez à quelque chose de plus utile.

La loi de la mobilité

Si, à un moment donné, dans une situation donnée, vous avez le sentiment de ne rien apporter ni apprendre, il est de votre propre responsabilité de choisir une situation où vous POUVEZ contribuer et apprendre.

Cette loi a pour objectif d'encourager les participants à aller voir ce qui se passe dans un autre groupe, ou même à aller faire un tour au soleil. Qu'importe, mais ne restez pas assis à vous ennuyer et à broyer du noir! L'un des impacts les plus puissants de cette loi est de faire comprendre aux participants que la responsabilité de la qualité de leur apprentissage leur incombe.

Expériences de la technique de l'Open Space dans le travail de jeunesse

En tant que formatrice au centre d'éducation Jagdschloss Glienicke, Internationale Begegnungsstätte für Jugendliche und Erwachsene, j'organise des échanges et des stages pour les jeunes depuis plus de quinze ans. L'un des points d'orgue de mon activité professionnelle est la rencontre annuelle entre animateurs de jeunesse d'Europe orientale et

occidentale. En 1999, pour célébrer les dix ans de cette rencontre, nous voulions organiser un événement original et marquant; nous avons ainsi consacré deux journées (sur les cinq) à la technique de l'Open Space.

Notre thème principal était: "Vers des dimensions passionnantes et vers de nouveaux défis dans les projets internationaux de jeunesse". Ce thème était suffisamment vaste pour favoriser les contributions individuelles et suffisamment orienté sur le futur pour ouvrir les esprits et les cœurs à la créativité.

Voici quelques-uns des ateliers proposés par les participants:

- ▶ Echanger des outils pour l'animation linguistique
- ▶ Utiliser des jeux et des exercices pour débiter et clore les stages de formation
- ▶ Comment surmonter la peur et l'anxiété à l'égard des étrangers
- ▶ Apprendre des chants populaires typiques de nos pays respectifs
- ▶ Travailler en équipe internationale, échanger des expériences, des problèmes, des défis
- ▶ Que pensent les Occidentaux des pays post-communistes?
- ▶ Codes, règles, signes et symboles de l'amour dans les échanges de jeunes
- ▶ Travail de jeunesse 1989 - travail de jeunesse 1999: qu'est-ce qui a changé, comment agissons-nous?

Lors de l'évaluation finale, nous avons demandé aux participants de décrire leur expérience de l'Open Space. Voici quelques-unes de leurs réponses:

- ▶ C'était comme d'apprendre à voler
- ▶ Ouvrir des espaces à mes sentiments, aux autres, à ce qui compte pour moi
- ▶ Découvrir ses compétences et les partager

... VOUS
apprenez à
fonctionner avec
l'énergie du
moment ...



Image
Technique de l'espace
ouvert, en action



- ▷ Je me suis senti plein d'énergie
- ▷ L'Open Space est synonyme de liberté
- ▷ L'Open Space est quelque chose de très naturel, que nous pratiquions depuis des années sans lui avoir donné de nom

La leçon à tirer de l'Open Space est très simple. Dans une rencontre de ce type, vous apprendrez à fonctionner avec l'énergie du moment et avec l'esprit d'équipe des participants. L'Open Space ne peut échouer que si l'on tente de le contrôler. Dans l'Open Space, le rôle traditionnel de l'animateur a évolué. 95% de sa mission - planifier, contrôler, former - n'a plus lieu d'être. En conséquence, il s'avère que cette facette du rôle que nous nous étions attribuée n'existe plus. Elle est même devenue inutile.

Les principales tâches de l'animateur de l'Open Space sont: identifier les tâches et le thème principal, créer le contexte et établir le courant, c'est-à-dire gérer les circonstances spatio-temporelles de manière à ce qu'elles soient favorables aux tâches identifiées. Dans l'Open Space, l'ordre s'installe lorsque les conditions nécessaires à l'autonomie de l'organisation sont réunies. A certains, cette technique peut sembler chaotique et imprévisible. Mais le chaos possède une facette positive. Il peut même être une condition essentielle à tout ce qui est réellement nouveau. Pas de désordre, rien de nouveau. Au-delà de la théorie moderne du chaos, je crois sincèrement qu'une vie sans chaos n'est pas une vie.

Dans de nombreuses rencontres auxquelles j'ai pris part, le plus grand plaisir, mais aussi le plus grand bénéfice, ne venaient pas des documents de travail, des tables rondes, des ateliers ou des conférences. C'était les pauses-café qui fournissaient les moments forts d'un apprentissage approfondi.

Pourquoi ne pas créer un grand Open Space? Une super pause café dans votre organisation ou lors de votre prochaine rencontre?

Si vous désirez en savoir davantage: <http://www.tmn.com/openspace>

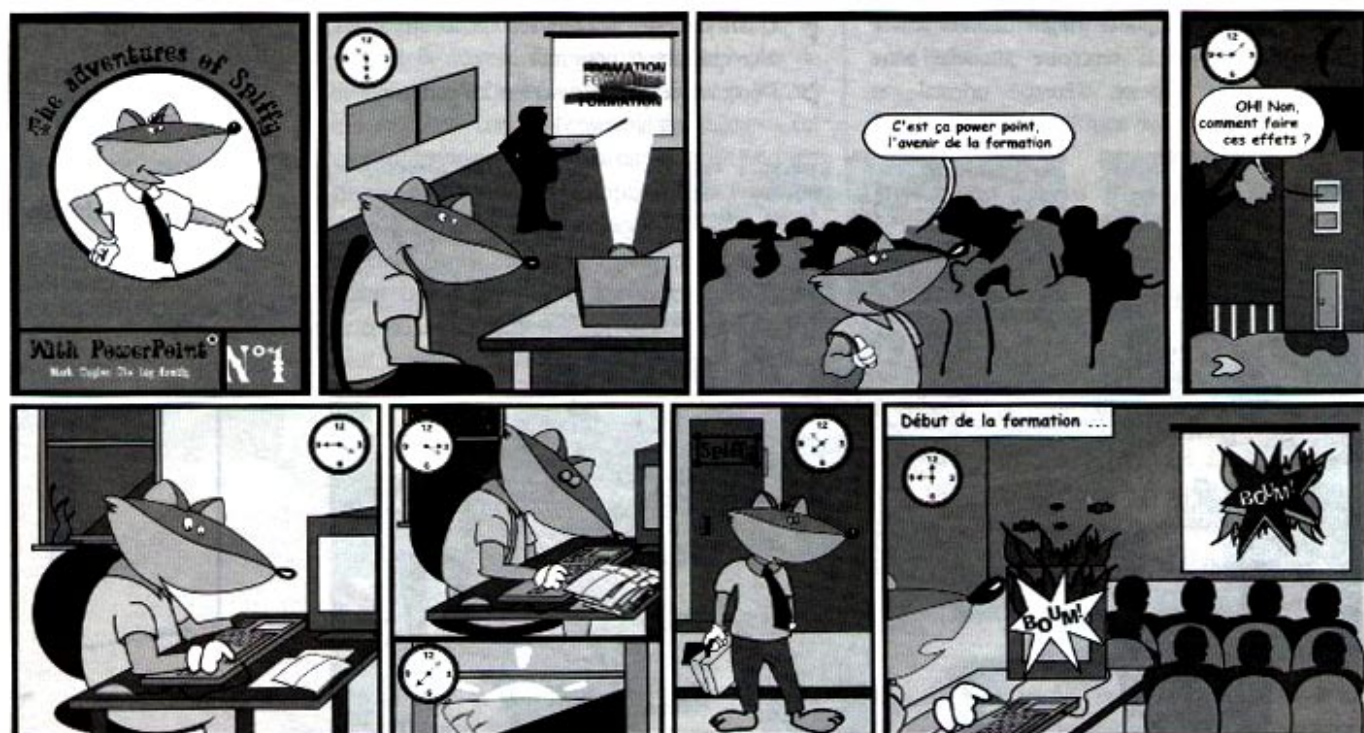
Que votre futur soit pavé d'expériences d'Open Space!

Je serais très heureuse de recevoir vos remarques, vos questions, etc. Vous pouvez me contacter à l'adresse suivante:

Maria Frerichs
 Jagdschloss Glienicke
 Internationale Begegnungsstätte
 14165 Berlin, Allemagne
 tél.: +49 30 8050 145, fax: +49 30 8050 156
 e-mail: mafre@snafu.de



Les aventures de Spiffy



Quelle est votre position ?

Vous connaissez peut-être cet exercice. Les participants se tiennent au milieu de la salle. Sur deux murs opposés sont affichés deux posters: l'un dit "oui", l'autre "non". Le formateur énonce une affirmation sur une question spécifique, puis demande aux participants de décider spontanément s'ils sont d'accord ou non. Les individus doivent alors se diriger vers le poster qui exprime le mieux leur position. Une fois les deux groupes constitués, les participants expliquent aux autres la raison pour laquelle ils ont opté pour "oui" ou "non", et débattent l'affirmation jusqu'à ce que le formateur interrompe la discussion et présente l'affirmation suivante.

En tentant de trouver des arguments pour expliquer leurs opinions, les participants vont commencer à réfléchir à la question, aux arguments avancés et à la manière dont se comportent les individus dans ce type de situation. Cet exercice consiste aussi à écouter les autres, à en apprendre davantage sur soi et à prendre position.

"Quelle est votre position?" est un exercice qui, comme beaucoup, peut se jouer de différentes façons, avec des objectifs différents et sur des thèmes variés.

Egalité des sexes: Quelle est votre position?

- 1. Les hommes ont davantage de pouvoir que les femmes.
- 2. Les femmes sont plus fortes que les hommes.
- 3. Les femmes ont besoin d'organisations conçues pour les femmes.
- 4. Les hommes ont besoin d'organisations conçues pour les hommes.
- 5. Le principal obstacle à l'affirmation des femmes est leur manque de confiance en elles.
- 6. Les quotas sont un bon moyen d'instaurer l'égalité des sexes dans les organisations de jeunesse.
- 7. Je n'hésiterais pas à habiller mon petit garçon en rose.
- 8. Les différences de comportements des hommes et des femmes proviennent de leurs différences biologiques.
- 9. Au sein des organisations de jeunesse, les femmes et les hommes (les filles et les garçons) ont une même influence.
- 10. Les femmes sont davantage capables de prendre soin des enfants.
- 11. L'égalité des sexes signifie que les choses devraient être pareilles pour tout le monde.

Affirmations d'Ulrika Eklund. Pour ses coordonnées et une réflexion sur les questions d'égalité des sexes, reportez-vous à son article dans ce numéro de Coyote.





Marque-Page est une rubrique régulière de Coyote rédigée par Mark Taylor. Consacrée aux questions de formation, son ambition est de provoquer des débats. Vos réactions seront les bienvenues.

Avez-vous lu **des** rapports de stages de formation intéressants, ces derniers temps?



Un jour, quelqu'un quelque part a décidé que si vous obteniez de l'argent pour un stage de formation, vous deviez produire un rapport. Cette exigence semble parfaitement logique, et le principe qui veut que l'on documente les activités est assez judicieux... mais, pour ce qui est de l'application de ce principe - c'est une autre histoire.

Lorsque nous faisons des choses dans notre vie, nous les faisons, un point c'est tout. Certes, il arrive que nous en parlions autour de nous, que nous écrivions une lettre ou un courrier électronique sur le sujet - mais il est rare que nous rédigeons un rapport. A un moment donné, dans la réunion préparatoire qui précède un stage de formation, la question brûlante est soulevée: Qui va rédiger le rapport? Soudain, l'oiseau dehors sur la branche, ou les lacets des chaussures du voisin, deviennent des spectacles incroyablement fascinants. Les yeux ne se rencontrent plus. Finalement, quelqu'un se porte volontaire, ou stupéfait l'assemblée en suggérant que cette responsabilité soit confiée à la personne qui a rédigé la demande de subvention. Alors, l'équipe peut s'attaquer à son "vrai boulot", construire le stage.

Qu'est-ce qui peut bien traverser l'esprit des membres de l'équipe lorsque se pose la question du rapport?

- Il est évident que vous ne pouvez savoir ce qui s'est réellement passé dans un stage de formation que si VOUS Y ÉTIEZ! Un rapport ne rendra jamais compte de la réalité des choses.

- Je ne suis pas en mesure de le faire, parce que je n'écris pas correctement l'anglais (le français, le russe, ou quelque autre langue).
- Et si quelqu'un reprenait (ou volait) nos idées pour ses propres stages de formation?
- Écoutez, nous devons rédiger un rapport - c'est comme ça - alors il ne nous reste qu'à nous y mettre!
- Même si nous produisons le meilleur rapport du monde, qui va le lire, à part ceux qui nous soutiennent financièrement et les participants?
- Ce serait bien d'avoir un rapport, afin de rappeler aux participants ce qu'ils ont vécu et de leur donner des outils utilisables dans leurs propres projets.

Quels sont les choix qui se présentent?

L'équipe doit décider à quoi sert le rapport, quels en seront les lecteurs, ainsi que la quantité d'efforts et de ressources qu'elle est prête à investir dans sa production. L'une des considérations les plus importantes, pour l'équipe, sera de décider si elle perçoit le stage comme un projet isolé ou comme une contribution à la somme de savoirs que nous possédons au sujet de la formation. Certaines organisations prennent beaucoup de soin à rédiger des rapports qui analysent tant le processus que la

teneur de leurs stages; ces rapports, qu'elles conservent soigneusement, sont peu accessibles aux étrangers. Ce type d'approche contribue au développement de l'organisation, étant donné l'utilité des rapports pour les équipes qui envisagent des activités similaires. A l'autre extrême, on trouve des rapports qui se limitent au strict minimum: le programme; une description quotidienne, ennuyeuse, de ce qui s'est passé; une page de conclusion où il apparaît que tout le monde est ravi de ce stage; et la liste des participants. La majorité des rapports se situent entre ces deux extrêmes, mêlant points forts et points faibles.

Impliquer les participants

L'année dernière, j'assistais à un stage de formation. Un membre de l'équipe était en train de présenter la deuxième journée du programme et de rendre compte de la réunion de son équipe tenue la veille: "Beaucoup de participants souhaitaient un recueil des méthodes utilisées dans ce stage. Nous avons réfléchi à cette requête et voilà notre réponse." Il s'est alors dirigé vers le tableau de papier pour couper le ruban autour d'une feuille enroulée. Sont alors apparus les mots:

VOUS LE FAITES!

Et ils l'ont fait.

D'autres équipes choisissent de charger les participants de rédiger et de compiler le rapport complet durant le stage lui-même. Cela peut donner des résultats très bizarres, en particulier lorsque les participants travaillent très tard dans la nuit sur des ordinateurs pleins d'étranges matériaux interculturels et de virus internationaux. Une approche très courante consiste à répartir les participants en équipes à qui est confiée la responsabilité de ce travail certains jours précis; les équipes doivent alors décrire et évaluer les journées en question, et compiler l'ensemble des méthodes employées. Utiliser le potentiel de ressources des participants de cette façon présente des avantages certains: a) les participants décident eux-mêmes de ce qui est important à leurs yeux et, b) le rapport est fini lorsque le stage se termine. Ce processus peut être très stressant, et sans relecture, la juxtaposition de styles rédactionnels différents peut être déroutante pour les personnes extérieures. La collecte enthousiaste de matériels donne des rapports monstrueux - je viens justement d'en trouver un superbe exemple: un rapport de quelque 250 pages, soit 9.000 photocopies à produire pour la fourniture d'un exemplaire aux seuls participants et membres de l'équipe.

Faire appel à un "rapporteur"

Certains organisateurs s'offrent le "lux" de faire appel à une personne chargée uniquement de

collecter les impressions, les matériels et les questions, et de procéder à la rédaction du rapport suite au stage. Comme me l'a récemment affirmé un formateur: "C'est super d'avoir quelqu'un pour faire le boulot ennuyeux". Triste constat, certes, mais pas totalement faux pour autant. Une paire supplémentaire d'yeux et d'oreilles peut aussi aider l'équipe à évaluer son travail jour après jour. (Pour aller plus loin dans ce sens et en ce qui concerne les stages de formation entrant dans le cadre du partenariat, il vaudrait réellement la peine d'envisager l'engagement d'experts externes, chargés d'évaluer les stages sur la base de critères convenus.)

Et, un instant, pourquoi l'équipe ne rédigerait-elle pas le rapport?

C'est également une solution possible. Elle est d'ailleurs couramment adoptée, parce que apparemment logique. En outre, elle garantit que les formateurs responsables d'éléments particuliers dans le stage assurent la rédaction des parties les concernant. De cette façon, le lecteur peut être assuré que la méthodologie employée, et adaptée au stage, est décrite avec soin. Quel est le problème concernant cette approche? Tout espoir d'objectivité s'envole en fumée. Les formateurs, immergés dans le processus, risquent de laisser passer des détails importants. Demander aux individus de rédiger "leur" part du rapport suite au stage peut s'avérer vain, certains formateurs étant à ce moment là davantage intéressés par la planification de leur prochain projet!

Que devient le rapport après sa rédaction?

Et qui cela intéresse-t-il?

Désolé, c'est vrai, c'est une question importante. Cela dépendra beaucoup de l'organisation responsable et des organismes qui ont financé le stage. Il n'existe pas de statistiques concernant la diffusion des rapports à l'échelle européenne. Certaines organisations envoient leur rapport aux personnes ou aux organisations qu'elles estiment éventuellement intéressées, d'autres ont commencé à placer leurs rapports sur Internet. Le tableau reste très contrasté. Il existe une mine d'expériences sur la question, mais elle reste difficile d'accès. Ce serait bien qu'un jour, un compendium des rapports de stages de formation vienne prendre place dans les archives de la Direction de la Jeunesse et de la Commission européenne.

Mais qui le lirait?

Coordonnées: e-mail: brazav@yahoo.com



Que se passe-t-il

Si vous envisagez d'écrire un article pour Coyote, cette bande dessinée vous inspirera peut-être ... "Que se passe-t-il avant que nous ne mettions Spiffy au lit?"

Bande dessinée par Carol-Ann Morris



PLEIN D'IDÉES EXCITANTES GRAVITAIENT AUTOUR DE LA QUESTION DE LA FORMATION EUROPÉENNE DE JEUNESSE ...

UN GROUPE DE 4 REPRÉSENTANTS DU SECTEUR DE LA FORMATION EUROPÉENNE DE JEUNESSE S'EST REUNI POUR "MIXER" TOUTES CES IDÉES DANS UN MAGAZINE ... SPIFFY LE COYOTE ÉTAIT NÉ.

CE PONT A ÉTÉ CONSTRUIT EN 1988

direction Jeunesse du Conseil de l'Europe
Agence nationale de l'UE
Formateur indépendant
Forum européen de la Jeunesse

PUIS... DANS LE CADRE DU PROJET DE PARTENARIAT ENTRE LE CONSEIL DE L'EUROPE ET L'UNION EUROPÉENNE EST NÉE L'IDÉE DE REGROUPER TOUTES CES IDÉES DANS UN MAGAZINE... MAIS COMMENT ? ...

AU MOMENT DE PRODUIRE LE NUMÉRO 2, L'ÉQUIPE DE LA RÉDACTION A ÉVALUÉ LE CHEMIN ROCAILLEUX PARCOURU ET LES CHANGEMENTS APPORTÉS AFIN D'AIDER SPIFFY DANS SA RECHERCHE D'ARTICLES.

Spiffy

Entretiens avec formateurs

date limite
DANGER
L'auteur reçoit le contrat et écrit l'article
Membre de l'équipe de rédaction prend contact avec l'auteur

NOUS AVONS PENSÉ QU'IL SERAIT UTILE DE RACONTER LE PARCOURS DE SPIFFY. ALORS, SI VOUS ENVISAGEZ DE RÉDIGER UN ARTICLE, CONTINUEZ VOTRE LECTURE ET VOUS DÉCOUVRIREZ LE PROCESSUS QUI GARANTIT LA "SPIFFICITÉ" DES ARTICLES.

vous POUR COMMENCER, SPIFFY ÉTABLIT UN PLAN POUR REUNIR LES ARTICLES SUR LES SIÈGES À COUVRIR ET RÉFLÉCHIT AUX PERSONNES QUI POURRAIENT LES RÉDIGER... C'EST LÀ L'ITINÉRAIRE DE SPIFFY DANS SA QUÊTE D'ARTICLES...

L'AUTEUR EST CONTACTÉ, REÇOIT LES INSTRUCTIONS SUR LA FAÇON DE RÉDIGER UN ARTICLE POUR UN PUBLIC INTERNATIONAL ET LE CONTRAT EST SIGNÉ... L'AUTEUR PEUT ALORS SE METTRE AU TRAVAIL... MAIS QUE SE PASSE-T-IL SI ...

L'Auteur se désiste
changements
DEVIAISON AUTRES ARTICLES EN RÉSERVE
Reformuler version
grammaire orthographe
MISE EN PAGE
chez l'imprimeur

L'AUTEUR EST DÉBORDE. PLUS LE THÈME D'ÉCRIRE ! SPIFFY DOIT AVOIR DES CONTACTS POUR DES ARTICLES DE REMPLACEMENT... PROBLÈME RESOLU... ET LA PREMIÈRE ÉBAUCHE D'ARTICLE VA FAIRE LE TOUR DU...
COMITÉ DE RÉDACTION POUR COMMENTAIRES, PUIS RETOUR À L'AUTEUR, DEUXIÈME VERSION MODIFIÉE, PUIS DEUXIÈME EXAMEN, ET L'ARTICLE EST PRÊT POUR LA TRADUCTION...

Prêt pour la composition... QUELLE PHOTO METTRE À CÔTÉ DE L'ARTICLE ? LES LECTEURS ONT-ILS LES COORDONNÉES DE L'AUTEUR POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS ? PEUVENT-ILS FACILEMENT SE RÉPÉRA DANS LE MAGAZINE ?

CA Y EST ! VOTRE ARTICLE EST DANS COYOTE

Reactions suggestions articles entretiens idées besoins événements changements
Nouveaux articles : 1 PAR LÀ !

APRÈS L'IMPRESSION VOTRE ARTICLE EST ENFIN DANS COYOTE... LE PARTAGE D'IDÉES PEUT COMMENCER...
À PRÉSENT VOUS COMPRENEZ LE MARCHE D'UN ARTICLE. SPIFFY SAIT QU'IL YA QUANTITÉ D'AUTRES IDÉES... LES ARTICLES NE SONT PAS LA SEULE FORME DE CONTRIBUTION UN COUP D'ŒIL SUR LE TABLEAU DE SPIFFY ET VOUS COMPRENDRÉZ.

AAAAH... À PRÉSENT, VOUS AVEZ UNE IDÉE D'ARTICLE... SPIFFY A REPRIS LA ROUTE, IMPATIENT DE VOUS RENCONTRER !

Notes au sujet des *collaborateurs*

Paola Bortini est membre de l'Association Mondiale des Guides et des Eclaireuses (WAGGGS). Elle a travaillé pour le développement du mouvement en Europe centrale et orientale. Depuis toujours, elle s'intéresse aux théories de la gestion. Elle pense que le secteur à but non lucratif a un rôle important à jouer, s'agissant notamment de favoriser les changements dans la société. Elle est titulaire d'une maîtrise en sciences sociales comparatives européennes. Elle travaille actuellement dans le sud de l'Italie dans les domaines de la formation professionnelle et du développement local.

Ulrika Eklund travaille en tant que formatrice indépendante et conceptrice de sites Web. Elle a mené des projets pour Jeunesse pour l'Europe en Suède, notamment en tant que formatrice dans les projets Cocktail I et II. Elle a aussi travaillé pour le Comité national des organisations de jeunesse suédoises (LSU). Ses centres d'intérêt et ses expériences concernent notamment l'égalité des sexes, le leadership et les rencontres créatives pour lesquelles elle utilise Internet et le travail en équipe.

Maria Frerichs est formatrice à l'apprentissage interculturel au Centre international pour l'éducation des jeunes et des adultes de Berlin, en Allemagne - Jagdschloss Glienicke - Internationale Begegnungsstätte für Jugendliche und Erwachsene. Ses principaux domaines de travail incluent l'apprentissage interculturel, le travail en équipe internationale, la formation à la communication et au leadership et le développement des organisations.

Rui Gomes travaille à temps plein en tant qu'animateur free-lance et consultant depuis 1996. Il vient de quitter la Suède pour s'installer en Hongrie, où il a repris les fonctions d'administrateur du programme et de la formation au Centre Européen de la Jeunesse.

Vegard Hølaas a travaillé en tant qu'expert national à la Commission européenne pendant deux ans et demi, jusqu'en décembre 1999. Il vient de réintégrer le ministère de l'Enfance et de la Famille en Norvège, où il travaillait sur la politique en faveur des enfants et des jeunes depuis 1989.

Peter Hofmann a travaillé sur les programmes de AFS Interculturel pendant sept ans, suite à une année passée en Angleterre, en tant que participant à un échange d'étudiants. Il a étudié l'histoire et les sciences politiques à Vienne. De 1996 à juin 1999, il était en charge de l'Agence nationale SVE en Autriche. Depuis, il se consacre à la formation au niveau européen, notamment dans le cadre du programme de Service volontaire européen.

Manja Klemencic vient d'un petit village situé dans une région viticole de l'est de la Slovénie. Elle est titulaire d'une licence en gestion internationale de l'université de Maribor. Etudiante aux USA, elle a participé à des débats contradictoires, et a importé ce concept en Slovénie où elle a lancé un programme de débats pour les écoles et les universités slovènes. Elle est devenue formatrice à la technique du débat pour le réseau Soros et, en 1997, membre du Conseil de direction de la International Karl Popper Debate Association. Depuis 1998, elle est directrice de l'ESIB - The National Unions of Students in Europe. Pour elle, les points forts du programme de son organisation en 1999 ont été les projets au Kosovo. Manja vient de quitter Vienne pour s'installer à Bruxelles, où est installé le Secrétariat de l'ESIB depuis janvier de cette année.

Leen Laconte a étudié dans la filière des "Etudes culturelles comparatives" à Gand. Elle est à l'origine de "The Imagination", projet national sur les (sous) cultures jeunes, les arts et la société multiculturelle. Ensuite, elle a été conférencière et animatrice dans une école pour travailleurs sociaux (Sociale Hogeschool). Jusqu'au début de cette année, elle était responsable de projets à l'Agence flamande de Jeunesse pour l'Europe en Belgique.

Sonja Mitter vit à Strasbourg où elle travaille à la Direction de la Jeunesse et des Sports du Conseil de l'Europe. En tant que membre de l'équipe pédagogique des Centres Européens de la Jeunesse depuis 1995, elle contribue à la conduite des sessions d'étude avec diverses organisations de jeunesse. Elle fait aussi partie des équipes de formation des stages de formation internationaux organisés par ou en coopération avec les CEJ. Elle s'est notamment impliquée dans des projets sur l'apprentissage interculturel, le dialogue de jeunesse euro-méditerranéen, et le travail de jeunesse en Bosnie et en Herzégovine. Elle a suivi une formation universitaire en histoire, axée plus spécifiquement sur les questions de migration.

Carol-Ann Morris occupe le poste de chargée de projets responsable de la formation et des services aux membres au Forum européen de la Jeunesse. Elle coordonne le Pool de formateurs et le programme de formation de cette plate-forme. Elle traite les demandes d'adhésion et fournit un service d'information aux 88 membres. Elle entretient également des contacts avec la Direction Jeunesse et Sport du Conseil de l'Europe pour les sessions de formation et le programme ADACS, elle est membre de l'équipe de rédaction de Coyote et des T-Kits et elle participe à la sélection de projets financés par le programme JEUNESSE de la Commission européenne. Elle a étudié la psychothérapie et après avoir obtenu son diplôme, elle a utilisé son bagage en psychologie dans son travail de formation et ses projets avec des organisations de développement locales et internationales en Inde et au Royaume-Uni.

Josyane Pierre, de nationalité française, vivant à Bruxelles, est Directrice de Mobility International depuis janvier 1998. Elle a toujours travaillé au service des personnes handicapées, en premier lieu au Centre de Réadaptation de Mulhouse en tant que chargée d'études impliquée dans la mise en place d'un système individualisé de formation pour les jeunes handicapés en formation professionnelle et ensuite en tant qu'expert pour la Commission Européenne dans le cadre du Programme HELIOS, en faveur de l'intégration des personnes handicapées. Elle est convaincue que l'inclusion des jeunes personnes handicapées passe par leur responsabilisation, leur formation et leur valorisation afin qu'ils s'engagent de manière pro-active dans la vie politique et sociale. Elle a une formation économique et sociale doublée d'une formation pédagogique et en sciences de l'information.

Mark Taylor est formateur free-lance et auteur. Jusqu'en 1993, il a travaillé quatre ans (1986-89) au Youth Exchange Centre, à Londres, en tant que responsable du développement et de la formation, puis trois ans (1990-92) au Centre Européen de la Jeunesse à Strasbourg, comme animateur. Depuis, il a travaillé partout en Europe pour diverses organisations, institutions, agences et entreprises, en tant que coordinateur, formateur, responsable d'équipe ou rapporteur général. Il possède une solide expérience de la rédaction de publications pour un public international. Principaux domaines de travail: apprentissage interculturel, travail en équipes internationales, éducation aux droits de l'homme, formation des formateurs, utilisation constructive de l'Internet, projets internationaux de jeunes.

Karolina Vrethem travaille en tant que coordinatrice internationale pour l'Institut d'éducation sociale Proni à Travnik, en Bosnie et Herzégovine. Elle a occupé les fonctions de secrétaire internationale au Comité suédois de la jeunesse, et de vice-présidente du CENYC, le Conseil européen des comités nationaux de jeunesse, avant qu'il ne fusionne pour devenir le Forum européen de la jeunesse. Elle intervient en tant que formatrice pour des organisations de jeunesse et le Conseil de l'Europe, principalement en Europe orientale.



PARTENARIAT

CONSEIL DE L'EUROPE & COMMISSION EUROPÉENNE
FORMATION-JEUNESSE

2000



COUNCIL OF EUROPE CONSEIL DE L'EUROPE



Commission Européenne

