

Numéro 3 - Décembre 2000



jeunesse - formation - europe

Coyote

numéro
3

Le volontariat
en transition

Education formelle
et non formelle
dans
l'enseignement
supérieur

Retour à
la conscience

Formation
à la coopération
euro-
méditerranéenne

Internet dans
le travail
auprès des jeunes



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)

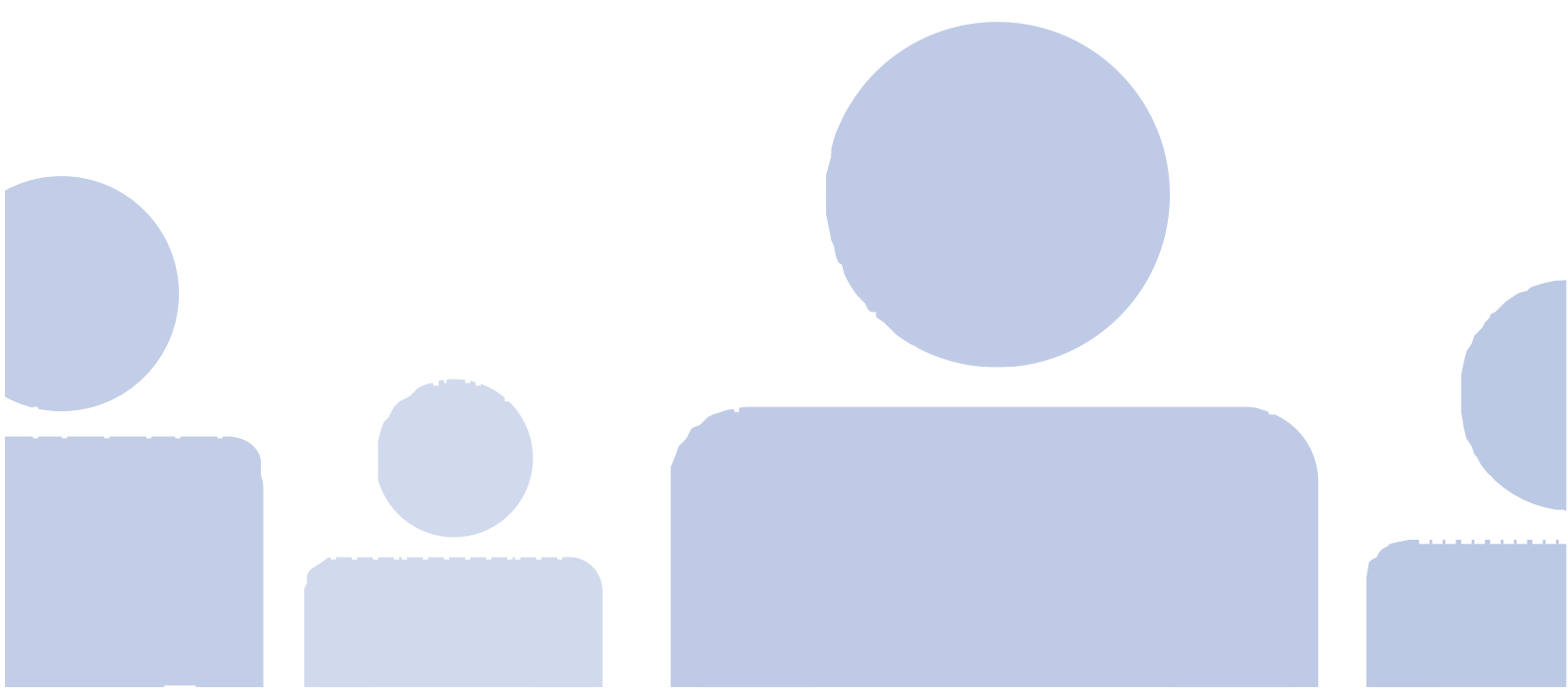
Coyote est un nouveau magazine consacré aux questions de "jeunesse - formation - Europe". Il s'adresse aux formateurs, aux travailleurs de jeunesse et à tous ceux qui souhaitent en savoir davantage sur le monde de la formation des travailleurs de jeunesse en Europe.

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 décembre. Il peut être reçu gratuitement.

Coyote est aussi sur le Web! <http://www.training-youth.net>





Sommaire

▶ Rédactrice en Chef
Sonja Mitter

▶ Equipe de Rédaction
Bernard Abrignani
Carol-Ann Morris
Mark Taylor

▶ Secrétariat
Sabine van Migem

▶ Traduction
Nathalie Guiter

▶ Composition et mise en page
Spiffy le coyote
The Big Family
Florin Bedran
Esther Hookway

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, Belgique
Tel: +32 2 295 11 00
Fax: +32 2 299 41 58

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

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

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.

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

3 **Réflexions inspiré par un stage de formation du Partenariat : Le volontariat en transition**
- Ou : Pourquoi n'ai-je pas besoin des idéalistes des années 60 pour me dire de quoi il retourne...
par Luis Amorim

6 **Nouvelles du partenariat: There's a new kit in town**

Focus

9 **Les participants ont déclaré que davantage d'attention devrait être accordée aux questions d'égalité des sexes dans tous les types de formation**, par Erzsébet Kovács et Paul Kloosterman

12 **Changements climatiques - Comment gérer le passage de relais dans les organisations de jeunesse ?**, par György Lissauer

15 **Retour à la conscience**, par Linas Kukuraitis

18 **Education formelle et non formelle dans l'enseignement supérieur : l'exemple du MA Comparative European Social Studies - MACESS (mastère d'études sociales européennes comparées)**, par Nol Reverda

21 **Après le travail européen de jeunesse**, par Hrönn Pétursdóttir

23 **Formation à la coopération euro-méditerranéenne**, par Bas Auer
Impressions des participants au sujet du stage de formation

L'éthique dans la formation

27 **La résistance dans l'éducation non-formelle**, par Mette Bram

Méthodologies de formation

29 **Internet dans le travail auprès des jeunes**, par Michael Enzo Kultus

32 **Internet : Quelle est votre position ?**, par Mark Taylor

Coyote à la rencontre des formateurs

33 **Entretien avec Ginny Lun**, par Leen Laconte

Marque-Page

37 **A propos du temps**, par Mark Taylor

Bienvenue chez Coyote

Tableau d'affichage

Notes au sujet des collaborateurs

Les aventures de Spiffy N°2 : Apprentissage expérimental

Coyote est disponible en copie papier au Centre Européen de la Jeunesse à Strasbourg.

Les adresses de contact du Partenariat ont changé!

Afin de recevoir des plus amples informations au sujet du Partenariat ou de souscrire à Coyote, veuillez contacter le Centre Européen de la Jeunesse à Strasbourg par téléphone ou fax, ou bien envoyer un e-mail à info@training-youth.net.
Coyote sera heureux de recevoir vos commentaires et vos idées pour les futurs articles. Veuillez transmettre toute correspondance à la rédactrice en chef de Coyote à coyote@training-youth.net.

3 Mille mercis à tous ceux qui ont contribué à Coyote !



Bienvenue chez Coyote !

L'hiver arrive, les journées deviennent plus fraîches et plus nuageuses, du moins en Europe centrale et septentrionale. Le moment est revenu pour les oiseaux de migrer vers le sud et, pour Coyote, de sortir de son terrier. C'est aussi le moment - si vous n'êtes pas dans un train ou un avion en partance pour le prochain stage de formation au travail européen de jeunesse - de vous asseoir dans un fauteuil confortable, de prendre une tasse de thé ou de café bien chaud, et de laisser votre esprit plonger dans le monde - les mondes - de la formation et du travail de jeunesse.

Durant la préparation de ce numéro, l'équipe de la rédaction de Coyote a dû faire ses adieux à l'un de ses membres fondateurs, Leen Laconte, qui représentait le point de vue des Agences nationales pour la Jeunesse et qui se charge de conduire les entretiens pour la rubrique "Coyote à la rencontre des formateurs". Leen est partie pour embrasser de nouvelles opportunités professionnelles. Merci beaucoup, Leen, et bonne chance pour la suite ! Bernard Abrignani a repris sa place. Nous accueillons chaleureusement ce nouveau membre au sein de la rédaction ! (Pour de plus amples détails sur les membres de l'équipe, veuillez jeter un œil sur les "Notes au sujet des collaborateurs".)

Nous avons constaté avec grand plaisir que vous êtes de plus en plus nombreux à nous contacter pour nous soumettre d'excellentes idées d'articles. En fait, nous avons reçu ces derniers mois un peu plus d'articles que nous ne pouvions en publier dans ce numéro. Nous avons donc décidé d'opérer une sélection en tenant compte - au moins dans une certaine mesure - de la diversité des intérêts de nos auteurs et lecteurs, tout en reflétant les priorités de la formation européenne des animateurs de jeunesse au niveau des institutions européennes. Nous espérons d'ailleurs que les deux vont main dans la main.

L'éducation non-formelle fait partie de ces priorités. Dans ce numéro, vous trouverez plusieurs articles sur l'objectif et la valeur de l'éducation non-formelle issue des expériences du travail de jeunesse, dans la société actuelle, mais aussi en termes de perspectives professionnelles. Le sujet a été abordé sous divers angles : Selon Luis Amorim, de nombreux volontaires prennent part à des projets de service volontaire, parce qu'ils y voient des opportunités d'épanouissement personnel, associées au développement de la communauté dans laquelle ils travaillent. De par son expérience personnelle, Hrönn Pétursdóttir peut affirmer que certaines qualifications acquises via le travail de jeunesse, le service volontaire ou d'autres expériences, sont de plus en plus prisées sur le marché de l'emploi. Alors, pourquoi ne pas les reconnaître au niveau de l'éducation formelle ? Nol Reverda décrit un exemple concret de bonne pratique dans le domaine l'enseignement supérieur - avec le mastère en études sociales européennes comparées. Enfin, Coyote a traversé Londres pour aller à la rencontre de Ginny Lun, qui a mené un impressionnant projet visant à accroître, chez les jeunes chômeurs de longue durée, la confiance en soi ainsi que l'employabilité.

Le champ de formation dans le travail européen de jeunesse est vaste. Quels sont, par exemple, les enjeux de la coopération euro-méditerranéenne ? Quel est le potentiel d'Internet dans le travail de jeunesse ? La formation peut-elle aider les nouveaux dirigeants ou membres du personnel à poursuivre et à renouveler le travail d'une organisation de jeunesse ? Et comment faire face à l'éternelle frustration née du manque de temps pour gérer les questions vraiment, vraiment, vraiment importantes dans un stage de formation ? Curieux ?

Bonne lecture !



Sonja Ritter

Le volontariat en transition

Ou : Pourquoi n'ai-je pas besoin des idéalistes des années 60 pour me dire de quoi il retourne...

A la fin du mois de février de cette année, un stage de formation sur le travail volontaire transnational à été organisé pour la deuxième fois dans le cadre du partenariat entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne pour la formation des animateurs. Pour Luis Amorim, l'un des formateurs de ce stage, c'était l'occasion de réfléchir sur le débat actuel sur les valeurs clés du volontariat. Quel est le principal objectif du volontariat ? Le développement personnel, ou celui de la communauté et de la société ? Dans cet article, Luis Amorim prône une définition plus large, plus proche selon lui de la réalité de nos sociétés contemporaines.

Amoureux des mots comme je le suis, je n'ai pu m'empêcher de rechercher la signification de " volontariat " dans le dictionnaire, tout d'abord en portugais (ma langue maternelle adorée), puis en anglais (ma langue d'adoption adorée). L'origine de ce mot vient du latin "voluntas" - volonté -, ce qui explique pourquoi le volontariat fait référence à quelque chose "proceeding from the will or from one's choice or consent" (Webster's Ninth New Collegiate Dictionary, Merriam-Webster Inc. Publishers, USA, 1983). [N.d.T : acte issu de la volonté, du choix ou du consentement d'une personne.] Cela explique pourquoi, en anglais, faire du volontariat signifie offrir ses services aux autres ou se mettre au service d'une cause, de manière spontanée, sans coercition ni contrainte légale. Je suppose que cette définition justifie aussi le fait que, généralement, le travail volontaire se conçoit sans rémunération et comme issu d'une motivation authentique de faire le bien et d'aider les autres ; viennent alors à l'esprit des termes tels que : altruisme, dévouement, sentiments humanitaires, philanthropie et générosité (De quoi nous inspirer un grand respect mêlé de crainte à l'égard de la valeur du volontariat !). Mais, à l'aube d'un nouveau millénaire - même si l'histoire n'est que continuité, certains concepts acquièrent une nouvelle dimension -, je me demande si cette définition témoigne encore de la réalité du contexte social européen dans lequel nous vivons.

Le débat actuel sur le volontariat

Mon questionnement est lié à un débat plus large au sein de la plupart des instances qui s'occupent du volontariat, notamment avec et pour les jeunes, et qui tentent de se positionner sur un spectre conceptuel entre deux visions opposées : d'une part, la vision traditionnelle du volontariat en tant que choix individuel délibéré d'agir pour les autres et la société en général et, d'autre part, la vision du volontariat en tant qu'outil puissant de développement et de croissance personnelle. Mon objectif, dans cet article, n'est pas de substituer l'une de ces visions à l'autre, mais de prôner une définition plus globale du volontariat, dans laquelle ces deux approches auraient la place qu'elles méritent. Mon désir est que ma démarche contribue au développement d'une perspective plus flexible et plus contemporaine de cette notion, et qu'elle permette de dépasser la position intransigeante des premiers mouvements de travail volontaire en Europe, axés sur la classe moyenne et découlant, dans leur conception, du travail charitable et moraliste conduit par les institutions et les groupes religieux du 19^{ème} siècle.

Mon intérêt personnel pour ce débat est véritablement apparu lors du stage de formation sur le travail volontaire transnational (Budapest, 27 février - 5 mars 2000), organisé dans le cadre du partenariat entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne pour la formation des animateurs, et dans lequel je faisais office de formateur. J'ai été invité à prendre part à un jeu de rôle sur la valeur, l'objectif et les principes clés du volontariat, aux côtés d'un représentant d'une Agence nationale du programme de Service volontaire européen (SVE) . Comme vous pouvez à présent l'imaginer, j'avais choisi de défendre l'approche de développement personnel, tandis que mon collègue prônait l'approche du bien collectif. Bien que tous deux contraints de défendre des points de vue extrêmes pour donner une dimension très controversée à la confrontation et pour mobiliser l'intérêt des participants, je me souviens que, tandis que je contrais les arguments de mon interlocuteur, je n'étais pas loin de croire ce que je disais. Dans le monde d'aujourd'hui, le volontariat est davantage une démarche de développement personnel que de sacrifice pour les autres et de volonté d'aider ceux qui sont dans le besoin.

Par Luis Amorim



...de plus en plus de jeunes s'investissent dans le travail volontaire pour des raisons personnelles...

Dans l'excitation du débat, j'ai hurlé à mon collègue, dans le pur esprit du jeu de rôle : " Nous ne sommes plus dans les années 60, nous ne sommes pas une génération " flower-power ", nous voulons du travail ! ". Supposition cynique et froide, direz-vous. Loin s'en faut, je dirais plutôt qu'il s'agit là d'une approche en fait socialement engagée et réaliste.

En 1988, pour moi, le volontariat était encore une question d'altruisme absolu

En 1988 (à l'âge de 18 ans), lorsque j'ai commencé à travailler en tant que volontaire pour AFS Portugal (AFS Intercultural Programs est une ONG mondiale qui promeut des échanges interculturels - scolaires/universitaires ou non -, pour les jeunes et les adultes dans plus de 50 pays), j'étais motivé par la perspective d'aider d'autres comme moi à aller à l'étranger ; d'une certaine façon, je souhaitais redonner le temps, l'attention et l'amour que d'autres m'avaient donnés pour me préparer à cette année d'études dans les Flandres, une expérience qui allait changer ma vie. Ce n'est que plus tard, tandis que j'aidais les nouveaux candidats à notre programme d'un an à se préparer aux chocs culturels et autres qu'ils allaient vivre en quittant leur pays pour aller vivre ailleurs dans le monde, que j'ai compris que j'étais en train d'améliorer mes compétences interpersonnelles, que j'apprenais à mieux me connaître et que, d'une manière générale, je devenais plus performant en matière de gestion des personnes et des événements. Ceux d'entre vous qui sont familiarisés aux tenants et aux aboutissements des théories de l'éducation non formelle doivent être en train d'acquiescer de la tête et de penser à quel point cela est vrai pour toutes les activités de jeunesse dans lesquelles des jeunes sont activement impliqués. Dans mon cas, cette prise de conscience de mon développement personnel est venue plus tard, tandis que je faisais du volontariat pour l'organisation pour laquelle je m'engage toujours. En 1993, je suis devenu Secrétaire général d'Intercultura (AFS au Portugal), et mes visions du volontariat ont quelque peu évolué ; il s'agissait toujours de prendre du temps pour contribuer à des bonnes actions, et les éventuels profits personnels retirés de cet investissement étaient secondaires et devaient être considérés avec une grande modestie ; car ils ne faisaient pas partie des motivations légitimes du volontariat.

Le développement personnel ne détourne pas le volontariat de sa signification originelle

En 1996, lorsque j'ai commencé à travailler pour le Forum européen de la Jeunesse en tant que responsable des projets éducatifs, on m'a proposé une mission ; j'ai hoché la tête en signe de vaine résistance. Je devais coordonner un projet pilote dans le cadre du tout nouveau programme de Service volontaire européen (SVE) de la Commission européenne. Quel était l'objectif de ce projet ? Il s'agissait de travailler avec un groupe d'organisations locales qui s'occupaient de jeunes en situation d'exclusion, et d'encourager ce public à s'engager dans le volontariat pour lutter contre son exclusion. Ce projet me déplaisait parce que nous allions devoir proposer aux participants de faire du volontariat, sans que l'idée ne vienne d'eux-mêmes. Pour moi, c'était presque de la manipulation. Le sentiment des organisations,

néanmoins, était que cette expérience de volontariat à l'étranger serait très bénéfique aux jeunes en question. Parmi leurs principales attentes, elles souhaitaient renforcer l'estime de soi des participants et leur sens des responsabilités, mais elles visaient aussi leur acquisition de nouvelles compétences interpersonnelles et linguistiques. Tolérant comme le l'ai toujours essayé d'être, j'ai été rapidement convaincu par l'enthousiasme extraordinaire des travailleurs sociaux impliqués dans ce projet. Le groupe de douze participants, parti pour des périodes de trois semaines à six mois dans différents pays d'Europe, est revenu complètement changé par cette expérience. Ces jeunes qui, avant leur départ, avaient pour la plupart quitté leur ville natale, étaient sans emploi ou avaient abandonné leur scolarité, et ne voyaient pas l'intérêt de faire quelque chose de conséquent dans la vie, sont revenus résolus, affirmatifs et (constat encore plus touchant) avec des rêves, des aspirations et des projets - faisables - sur le long terme. Cela avait fonctionné : les encourager à faire du volontariat avait généré des résultats bien supérieurs à mes modestes attentes. J'étais heureux de m'être trompé.

La vérité est que l'apparition, au niveau européen, d'un programme de travail financé par les deniers publics avait rendu la possibilité de voyager et de faire du volontariat accessible à un nouveau profil de participants - et plus simplement aux jeunes instruits de la classe moyenne prêts à profiter des nombreuses opportunités que les parents et les institutions européennes et nationales leur offrent. Le fait que la Commission européenne ait placé l'intégration des jeunes en difficulté au premier rang des priorités de ce programme atteste de cet idéal et de cette vision. On possède une bonne documentation sur le fait que les jeunes en situation d'exclusion - ou en risque d'exclusion - prennent rarement l'initiative de se proposer pour travailler dans l'intérêt de leurs collectivités locales, et encore moins de celles situées à des milliers de kilomètres de chez eux. Cependant, peu d'entre nous nieraient leur potentiel de contribution si nous leur en donnions la possibilité. Avec l'aide du SVE - par l'intermédiaire de projets multinationaux tels que les réseaux " Step by Step " et " ENVOL ", pour n'en citer que quelques exemples -, les travailleurs sociaux se servent du volontariat en tant qu'outil de développement personnel dans l'objectif d'une meilleure intégration sociale des participants mais, en fin de compte, pour le plus grand bénéfice de l'ensemble du tissu social. Malheureusement, nombre des organisations qui ont travaillé en Europe avec le volontariat estiment que son utilisation dans cet objectif le dépossède de ses vertus et en fait davantage un instrument d'ingénierie sociale que de développement communautaire. Et bien, laissez-moi vous le dire, elles ont tort.

Le volontariat est aussi une affaire d'intégration

En mettant le volontariat à la portée de ceux qui ne contribueraient pas spontanément au bien de la société, les travailleurs sociaux offrent aux jeunes la possibilité d'œuvrer simultanément dans leur propre intérêt et dans celui d'autrui. Il s'agit d'un processus à double sens qui, en finale, induit des effets positifs pour toutes les parties impliquées. Qui oserait dire que les jeunes socialement exclus ne peuvent apporter aucune contribution aux communautés et aux organisations dans lesquelles ils font du volontariat ? Personne, j'espère. Et que dire du potentiel de ces jeunes qui deviennent des modèles pour leurs pairs qui, à leur tour, vont marcher dans leurs pas sans la pression de travailleurs sociaux inquiets ? La pression des pairs peut aussi avoir des répercussions positives ; tout dépend du contenu. Je conçois que le

poids qui pèse sur les organisations hôtes est plus lourd, et qu'accompagner une personne en difficulté est une plus grande responsabilité que dans lorsqu'il s'agit d'un de ces jeunes doués que sont encore la majorité des volontaires. Pourtant, il est moins admissible de dire que ce type de soutien renforcé, requis pour gérer ce groupe cible, diminue la valeur du volontariat, si ce que nous désirons est de promouvoir une réelle politique d'intégration pour les jeunes à tous les niveaux.

En travaillant au Forum européen de la Jeunesse, et plus tard à l'agence externe de la Commission européenne pour le programme SVE - Structure for Operational Support (SOS) -, j'ai souvent entendu les ONG de travail volontaire réprover le fait que le programme ne coûtait rien aux participants, et que cela risquait de mettre en péril l'esprit même du volontariat. Si les jeunes ne déboursent rien, leur principale motivation pour le volontariat ne serait plus la volonté d'agir pour les autres, mais le désir de voyager à moindre coût. Tout d'abord, ce genre d'affirmation m'amène à m'interroger au sujet du regard que portent ces ONG sur leurs " clients ", les jeunes ; il semble qu'elles pensent : " Si nous ne faisons pas payer les jeunes, nous ne pouvons être sûrs qu'ils soient réellement altruistes ". Qui plus est, je me demande pourquoi il ne serait pas possible d'envisager de " donner " quelque chose à la société en échange de la possibilité de voyager à peu de frais. Cela ne me semble pas incompatible, où bien est-ce que je me trompe ? Et, autre question : Que faire de ces millions de jeunes qui sont dans l'impossibilité financière d'accéder à ces programmes de travail volontaire pour " prouver " leurs idéaux humanitaires ? Faut-il les laisser de côté ?

L'intérêt personnel n'est en rien une mauvaise chose

Apparemment, de plus en plus de jeunes s'investissent dans le travail volontaire pour des raisons personnelles. Les ONG de travail volontaire sont les premières à dire que 90% de leurs participants sont soit des étudiants en fin d'études secondaires, soit des diplômés universitaires en quête d'une expérience susceptible de promouvoir leurs compétences et leurs capacités, tout en leur permettant d'être utiles aux autres. Les statistiques relatives au SVE montrent qu'environ 30% des participants au programme, en 1997 et 1998, souhaitaient acquérir une expérience professionnelle. Cette motivation, associée à l'acquisition de compétences personnelles et linguistiques, forme la grande majorité des raisons de participation. Au vu de leurs réponses, il est évident que, pour les participants, le souhait d'améliorer leur potentiel professionnel a joué un rôle déterminant dans leur choix pour ce programme de travail volontaire. Après tout, nous vivons tous dans un monde dans lequel notre reconnaissance sociale passe par notre intégration professionnelle ; la vie est devenue professionnelle et, généralement, ce sont les personnes qui ont un emploi qui déclarent aux chômeurs que " le travail n'est pas tout dans la vie ". Voilà certes une sympathique pensée, mais bien loin de la réalité, alors que notre bien-être dépend de notre capacité à consommer et à nous procurer des biens matériels. Si le matérialisme n'est pas un idéal dans le monde occidental, l'accès au moi social et la construction identitaire passent néanmoins par le fait d'avoir un emploi et de faire partie de la foule des producteurs-consommateurs. C'est pourquoi le chômage conduit si souvent à l'exclusion sous toutes ses formes, et c'est aussi pourquoi les jeunes le craignent autant. Et qui sommes-nous pour dire qu'ils

ont tort ?

A mon avis, les institutions des secteurs public et privé impliquées dans le volontariat devraient accorder davantage foi et reconnaissance à sa dimension de " développement personnel ". Si de plus en plus de jeunes sont attirés par le volontariat parce qu'ils y voient la possibilité d'améliorer leurs compétences, mais aussi de trouver un emploi - perception que partageront bientôt les employeurs, du moins faut-il l'espérer -, alors il est de notre devoir de faire en sorte que les programmes offerts répondent précisément à cette attente. De leur côté, les volontaires apporteront toujours leur fraîcheur, leur enthousiasme, la diversité de leurs aptitudes et de leurs capacités, ainsi que leur désir d'aider. L'intérêt personnel ne fait pas forcément tort à l'intérêt collectif. L'intérêt personnel peut même être un tremplin pour faire re(découvrir) aux jeunes le plaisir qui consiste à donner, et pour leur apprendre que, parfois, la meilleure récompense est peut-être de donner, tout simplement.

Pour moi, ce qui est plus important, c'est qu'une approche intégrée du volontariat pourrait nous permettre d'aborder aussi la question des jeunes socialement exclus - qui ont effectivement besoin d'incitations plus fortes pour participer activement à la société. Cette seule perspective devrait justifier le fait de s'éloigner d'une forme de volontariat dans bien des cas élitiste, qui apparaît comme dérivant des préoccupations des individus socialement intégrés de la classe moyenne et qui, en cela, n'est pas aussi altruiste que l'on a tendance à la croire. Ainsi que l'avait demandé une immigrante nigérienne, lors du stage précité à Budapest : " Pourquoi envoyez-vous des volontaires en Afrique ? Pourquoi est-ce que vous ne nous donnez pas l'argent à nous, afin que nous puissions faire du volontariat dans nos propres pays ? Et bien, je vais vous le dire. Parce que vous voulez développer vos propres compétences, apprendre de nouvelles choses, grandir en tant qu'individus, tout en aidant les populations locales. En finale, vous répondez davantage à vos propres besoins qu'aux nôtres. " Tout comme elle, je pense que l'on peut effectivement se demander " qui de l'œuf ou de la poule "... En fin de compte, les deux sont essentiels, mais il ne devrait y avoir aucune honte à reconnaître le désir de développement personnel via le travail volontaire, et à l'accepter en tant que motivation prioritaire. Le volontariat n'est plus ce qu'il était et, après tout, que vaut la tradition sans un zeste de modernité ? Rien de plus qu'une boîte vide sans intérêt pour l'avenir.

Note : Luís Amorim travaille actuellement en tant que Directeur de projets au sein de la Structure of Operational Support pour le programme SVE à Bruxelles. Les opinions exprimées dans cet article sont celles de son auteur et ne reflètent en aucun cas celles de son employeur ou de la Commission européenne à ce sujet. Vous pouvez joindre l'auteur à l'adresse électronique suivante :

amorim@freegates.be

...L'intérêt personnel ne fait pas forcément tort à l'intérêt collectif....



Nouvelles du partenariat

There's a new kit in town

La Commission européenne et le Conseil de l'Europe sont très heureux d'annoncer la naissance d'une nouvelle production du Partenariat : les T-Kits. Depuis mars 1999, des formateurs, des auteurs, des représentants d'organisations de jeunesse, des membres du personnel des deux institutions et d'autres collaborateurs travaillent à la conception, à la collecte de matériels, à la rédaction et à la mise en page. Ils viennent de produire les quatre premières publications de cette série :

1. Le management des organisations
2. Méthodologie de l'apprentissage des langues
3. La gestion de projets
4. L'apprentissage interculturel



Trois autres T-Kits devraient être produits l'année prochaine : " Le service volontaire ", " Comment organiser un stage de formation " et " La citoyenneté européenne ".

Les T-Kits, conçus en tant qu'outils théoriques et pratiques, visent à fournir aux formateurs et aux travailleurs de jeunesse des théories fondamentales, des méthodes, des illustrations et des références sur des thèmes intéressant la formation des jeunes notamment dans le cadre du travail européen et international de jeunesse.

Des versions imprimées des T-Kits sont disponibles au Centre Européen de la Jeunesse à Strasbourg (édition limitée). Elles sont également publiées sur le nouveau site web du Partenariat : www.training-youth.net. Pour de plus amples informations, vous pouvez contacter : info@training-youth.net.

Programme de partenariat 2001

La planification du programme de partenariat de l'année prochaine est en cours. En début d'année 2001, vous pourrez obtenir des informations concrètes sur les stages de formation, les autres publications et activités auprès des institutions, ainsi que sur le site web du partenariat (voir adresse ci-dessus).

tableau d'affichage

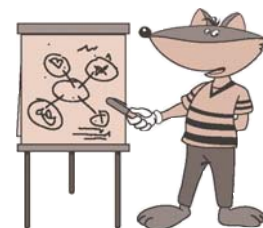


Tableau d'affichage est un forum d'échange sur les développements en Europe dans le domaine de la formation européenne des travailleurs de jeunesse. Les travailleurs de jeunesse, les formateurs, les organisations de jeunesse et les autres acteurs intervenant dans ce domaine peuvent y présenter les manifestations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

IRSH - Nous recherchons de nouveaux partenaires pour nos projets !

"IRSH", ONG travaillant dans le domaine du développement de la société civile dans le Nord de l'Albanie, est en quête de contacts et de partenaires.

Quelques exemples de notre travail :

En début d'année 1999, IRSH a initié un projet intitulé " Contributions à l'éducation à la société civile et à la participation démocratique dans le Nord de l'Albanie ", projet qui n'a pu être poursuivi du fait de la crise au Kosovo.

Pour les années à venir, plusieurs autres projets sont prévus :

- Stages professionnels pour soutenir la reconstruction du pays ;
- Stages de langues étrangères ;
- Classes pour lutter contre l'illettrisme des enfants entre 6 et 15 ans (notamment dans les quartiers tziganes, au profit des enfants handicapés et des enfants enfermés à cause de la vendetta) ;
- Mise en place d'un centre régional dans les locaux de l'organisation IRSH (intervenant dans les échanges d'informations, les droits de l'homme, le networking et la formation), pour le développement de la société civile dans le Nord de l'Albanie.

Concernant tous ces projets, IRSH est ouverte à la collaboration et à l'échange d'informations avec des ONG, des institutions, des autorités locales, etc. d'Albanie et du monde entier. Elle souhaiterait aussi pouvoir bénéficier de conseils, de matériel ou de contributions financières.

Coordonnées : M. Blendi Dibra, Président des associations "Intelektualet e rinj,Shprese" ("IRSH") et "Young Intellectuals, Hope" ("YIH"), L:"Qemal Stafa", RR:"Daut Boriçi", 874, Shkoder, Albanie, Tél./Fax : 00355/22/41229,
E-mail : irsh@albnet.net

Peace Child International - Nouveau programme de subvention

Peace Child est une organisation internationale non gouvernementale, dont la mission est de donner aux jeunes les moyens de participer. En partenariat avec Netaid et Levi Strauss, nous avons récemment lancé un programme de subvention mondial intitulé " Be The Change! ". Nous soutenons des projets peu coûteux en faveur du développement durable des communautés. Toute personne de moins de 25 ans, dans tous les pays du monde, peut solliciter une subvention qui peut atteindre 5.000 \$.

Veillez contacter Ingrid Heindorf à europe@peacechild.org pour obtenir de plus amples informations et un formulaire de candidature. Tél. : +44 176 327 4459, Fax : +44 176 327 4460, www.peacechild.org.
Adresse postale : Peace Child International, The White House, 46 High Street, Buntingford, SG9 9AH Herts, Royaume-Uni



Savoir et S'engager : Stage sur l'utilisation du théâtre interactif avec les jeunes

Dates et lieu : 11-14 mai 2001, Institut Parnassos, Utrecht, Pays-Bas.

Est-ce que vous travaillez avec des jeunes (11-30 ans) ?

Etes-vous intéressé par des méthodes participatives et stimulantes pour l'apprentissage et la résolution des problèmes ?

Avez-vous envie d'investir votre personne et vos capacités ?

Si oui, lisez ce qui suit...

Engage! InterAct va organiser un stage consacré au travail basé sur le théâtre interactif avec les jeunes. Ce stage, destiné à toutes les personnes intéressées par le travail avec les 11 - 30 ans, ne nécessite aucune expérience préalable du théâtre.

Le nombre de places est limité à 20, afin d'optimiser l'expérience d'apprentissage mutuel.

Les méthodes de ce stage sont inspirées des techniques du " Théâtre des Opprimés ", développées par le metteur en scène, éducateur et activiste brésilien Augusto Boal. Ces techniques incluent le théâtre d'images (travail avec des sculptures humaines) et le théâtre de forum (sketches interactifs), ainsi que de nombreux jeux et exercices visant à préparer et à optimiser l'expérience.

Le caractère unique de ces méthodes réside dans la façon dont les problèmes sont extériorisés et exposés, afin de permettre la prise de conscience et l'engagement de chacun - avec son cœur, son corps et son esprit. Leur nature participative et interactive favorise une exploration dynamique et authentique des aspects que votre groupe cible définit comme ses priorités. Comme le dit Boal, " Une répétition de la réalité "

Prix du stage : 495 NLG (225 Euros), déjeuner compris (TVA incluse).

La participation au premier stage vous donnera droit à 100 NLG (45 Euros) de réduction sur le stage avancé [495 NLG - (225 Euros), au lieu de 595 NLG (270 Euros)].

Pour de plus amples informations, contactez Engage! InterAct - interact@engage.nu,
tél. : +31 (0)30 251 3182, fax : +31 (0)30 238 7517, ou www.engage.nu

AMGE - EUROLEARN

Si vous avez déjà eu envie de prendre part à un fantastique processus de réflexion, de pouvoir partir à la recherche de nouvelles solutions et idées ou de reconsidérer la qualité de vos expériences et de vos pratiques, alors EUROLEARN est pour vous !

EUROLEARN sera une plate-forme où sera définie " l'identité " du Programme éducatif et de la Formation des responsables proposés par le Guidisme en Europe, le but étant de replacer cette réflexion dans le débat plus large sur ces sujets qui se déroule hors du contexte du Guidisme. EUROLEARN vise à fournir à tous les participants un espace pour échanger des expériences et des bonnes pratiques concernant l'identification des principaux enjeux et perspectives eu égard au programme d'éducation et à la formation des responsables, ainsi qu'à évaluer l'impact de l'éducation non-formelle et de l'apprentissage tout au long de la vie sur le Guidisme et le Scoutisme, mais aussi sur la société tout entière.

Une approche modulaire sera adoptée pour cette manifestation qui donnera aux participants l'occasion d'étudier les apports et les pratiques de représentants d'associations nationales, ainsi que d'autres organisations de jeunesse. Ces modules permettront la discussion, le partage d'expériences et la mise en lumière de nouveaux enjeux à relever. Chaque module se déroulera sur une journée et demie. Un module sera axé sur la formation, un autre sur le programme.

Des experts de l'éducation formelle et non-formelle seront invités à présenter les réalités contemporaines.

Dates et lieu : 14 - 18 mars 2001, Rome.

Délais pour le dépôt des candidatures : 15 décembre 2000.

Les lettres d'acceptation des candidats partiront à la fin du mois de janvier 2001.

Quelques places sont encore libres pour des représentants d'organisations de jeunesse. Si vous êtes en mesure de communiquer en anglais ou en français et si vous souhaitez prendre part à cette manifestation, veuillez contacter Cecilia Grimaldi à : cgrimaldi@iol.it

Vous pouvez aussi contacter le Bureau européen de l'AMGE :

38, Av de la Porte de Hal

B-1060 Bruxelles

Tél.: + 32 2 5410880, Fax : + 32 2 541 0899

Vous trouverez de plus amples informations sur le site web de l'AMGE Région Europe à :

www.waggseurope.org

Nouveau !

Tableau d'affichage - Seulement deux fois par an et aussi peu d'espace ? Plus maintenant !

A partir d'aujourd'hui, vous pouvez passer votre annonce dans la version Internet du Tableau d'affichage à n'importe quel moment. Inutile d'attendre la parution de Coyote. Vous pouvez envoyer votre annonce à Coyote@training-youth.net ou au Centre Européen de la Jeunesse à Strasbourg; nous l'insérerons dans le Tableau d'affichage de Coyote à l'adresse : www.training-youth.net

Les Participants ont déclaré que davantage d'attention devrait être accordée aux questions d'égalité des sexes dans tous les types de formations

En février, nous avons été invités à intervenir en tant que formateurs dans le séminaire sur "Egalité des sexes dans la direction", organisé par le Forum européen de la Jeunesse. A la demande du comité éditorial, nous avons rédigé cet article pour faire partager aux lecteurs nos concepts et nos expériences concernant les différences entre les hommes et les femmes.

Nous n'avons pas opté pour le même point de départ et la même approche qu'Ulrika Eklund dans son article paru dans le numéro 2 de Coyote. Nous sommes convaincus que les opinions des formateurs et formatrices sur cette question sont différentes, parfois même contradictoires. Nous voudrions vous inviter, chers et chères collègues, à apporter votre contribution à ce débat sur l'égalité des sexes dans la formation, à travers Coyote, de manière à connaître les avis de chacun et de chacune et, ainsi à promouvoir les concepts existants.

Formation à l'égalité des sexes, avec ou sans participation masculine ?

" 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 d'égalité des sexes et d'éducation.", écrivait Ulrika Eklund dans son article publié dans le numéro 2 de Coyote.

Ses phrases ont soulevé quantité de questions dans nos esprits. Est-ce là le vrai dilemme ? Est-ce que le fait de parler des différences creuse les fossés ? Pourquoi la domination masculine est-elle le thème central lorsque l'on parle d'inégalité des sexes ? Est-ce un dilemme véritablement propre à une féministe, ou devrait-il concerner tous les formateurs intervenant dans des domaines où les différences jouent un rôle fondamental ?

Pour le Forum européen de la Jeunesse, l'une des principales raisons motivant l'organisation d'une manifestation de formation était aussi la domination masculine. On continue en effet d'observer une

inégalité en termes de représentation des hommes et des femmes dans les positions de direction, ainsi qu'une domination masculine au sein des conseils d'administration de la plupart des organisations de jeunesse.

De toute évidence, les femmes sont plus impliquées que les hommes dans le débat sur l'égalité des sexes, situation qui aurait d'ailleurs tendance à figer le problème plutôt qu'à le résoudre. Il semble que les hommes ne se sentent pas concernés.

En matière de travail sur l'égalité des sexes, l'un des enjeux est de parvenir à encourager les hommes à participer aux discussions sur l'égalité des chances. Le fait de présenter aux hommes des statistiques confirmant qu'ils parlent trop, que leur capacité d'écoute est sous-développée, qu'ils ont trop de pouvoir et que les femmes ressentent un sentiment d'infériorité, ne peut que contribuer à aggraver le fossé qui sépare hommes et femmes. Quelle peut être la réaction d'un homme à qui des femmes présentent un tel tableau ? Peut-il réagir autrement qu'en se taisant ?

Notre objectif était de mener un stage de formation sans cette frustration et sans guerre de tranchées, dans lequel hommes et femmes ne participeraient pas en tant qu'ennemis jurés.

par Erzsébet Kovács
et Paul Kloosterman



L'égalité des sexes est aussi un processus d'apprentissage interculturel

Alors que, depuis plusieurs années, le Forum européen de la Jeunesse travaille pour faire en sorte que l'égalité des sexes reste une priorité dans son programme et dans la culture organisationnelle de ses membres, il souhaitait dépasser le phénomène évoqué pour tenter d'élaborer une stratégie de résolution à long terme.

Cette approche de l'égalité des sexes nous a aidés à faire fi de l'approche routinière de cette question par les formateurs. Vous savez certainement à quoi nous faisons allusion : beaucoup d'empathie à l'égard des gentilles et/ou pauvres femmes, des formations en vue de leur prise de confiance et de responsabilité, mais aucune attention ni méthodologie spéciale en ce qui concerne les problèmes des hommes (si ce n'est les inviter à changer leur comportement agressif avant la prochaine session !). Remettre la pratique des formateurs en question ne signifie pas que nous ne pas aider les participants qui rencontrent des problèmes pour partager sans crainte leurs expériences et leurs recommandations avec le reste du groupe. Il va de soi que les formateurs doivent veiller à ce que tous puissent s'exprimer, puisque là réside l'une des valeurs fondamentales de toute formation.

Nous avons décidé de nous focaliser sur les cultures spécifiques : Quelles sont les principales caractéristiques, et plus particulièrement les valeurs phares des cultures masculine et féminine ? Quelles attentes et quels rôles sociaux les garçons et les filles développent-ils à travers leurs processus très différents de socialisation ? Notre objectif était de créer une atmosphère et un programme de formation qui aident les participants à comprendre et à respecter ces diverses cultures, de sorte à ce qu'ils puissent tirer profit de la coexistence de leurs différences. En d'autres termes, nous pensons que sensibiliser aux rôles liés aux spécificités sexuelles dans l'éducation non formelle fait partie du processus d'apprentissage interculturel ; cette question peut s'inscrire parmi les différentes activités de formation, ou être introduite en tant que thème spécifique.

Des défis pour les formateurs

Exploiter davantage les possibilités offertes

Dans le cadre d'un stage de formation dont le sujet principal n'est pas l'égalité des sexes, mais qui permet de l'intégrer logiquement dans la discussion, la tâche du formateur consiste précisément à organiser ce processus d'intégration. Cela ne demande pas forcément des heures de formation et des méthodes supplémentaires. Comme l'a souligné Ulrika Eklund dans son article, la plupart des jeux de simulation interculturelle, des exercices de construction et les diverses autres méthodes d'apprentissage expérimental que nous utilisons dans nos stages de formation offrent quantité de possibilités pour attirer l'attention des participants sur la question de l'égalité des sexes. Pour les formateurs, cela peut consister à poser quelques questions au moment du débriefing de ces jeux et exercices sur les comportements, sur la communication et sur les actes des hommes et des femmes.

Les questions d'égalité des sexes exigent des innovations et du temps

Si l'égalité des sexes ou les différences entre hommes et femmes sont les thèmes choisis d'une activité de formation, la tâche du formateur va, selon nous, être plus délicate qu'il n'y paraît : Comment éviter les banalités, les approches à sens unique et le superficiel ? Pour cela, il faut un programme mûri et novateur, ainsi que du temps en quantité suffisante. Sans ces conditions, il va être difficile de répondre aux attentes ambitieuses des participants par rapport à ces questions. Parmi les approches essentielles dans tout type de formation sur l'égalité des sexes, il faut une prise de conscience et un échange d'idées sur les divers rôles qui incombent aux hommes et aux femmes dans les différentes cultures, pays, générations et classes sociales. Nous préférons une approche de sensibilisation personnalisée, par exemple en procédant à la comparaison des situations sociale et familiale d'une étudiante hollandaise de 18 ans et d'une jeune Rom du même âge en Hongrie, et en établissant le même parallèle entre la situation respective de leurs petits amis. Ce genre d'approche personnalisée, à laquelle les individus peuvent s'identifier, contribue à une meilleure compréhension de l'importance et des changements au niveau de l'identité des sexes.

Malheureusement, pour des raisons financières, nous n'avons disposé que de trois jours pour le stage de formation avec le groupe du Forum européen de la Jeunesse. Le temps imparti était définitivement trop court pour approfondir la question et permettre aux participants d'explorer la situation complexe des femmes, mais aussi des hommes. Finalement, nous n'avons pu que donner quelques "impulsions", quelques idées et points de départ pour un processus plus long susceptible d'inclure d'autres activités de formation pour poursuivre le processus d'apprentissage du groupe, et de nouvelles approches pour un processus d'apprentissage individuel informel. Le Forum européen de la Jeunesse possède un programme pour d'autres activités de formation basées sur les expériences de la formation sur "L'égalité des sexes dans la direction" ; nous espérons qu'il pourra terminer le travail que nous n'avons pu qu'ébaucher.

Rencontres dans des rôles interchangeables

Dans notre formation, hommes et femmes étaient représentés, même si les femmes (65%) étaient plus nombreuses que les hommes (35%). Nous avons compris que les hommes qui avaient décidé de participer à un tel séminaire souhaitaient probablement avoir accès à de nouvelles approches pour comprendre la problématique de l'égalité des sexes, ainsi qu'élargir leur palette de comportements dans des situations faisant intervenir cette question. Leur ouverture d'esprit et leur participation attentive et active ont introduit une nouvelle dimension dans notre formation. Les participantes étaient elles aussi ouvertes et intéressées par l'observation de situations qu'elles avaient pu expérimenter sous un autre angle.

Parmi nos méthodes d'approche de la diversité des perceptions des rôles masculins et féminins, nous avons notamment développé un jeu de rôle spécifiquement pour ce groupe. Les



comportements typiquement féminins et masculins dans les réunions des conseils d'administration ont été illustrés au moyen de la mise en scène d'une situation de prise de décision. Cela a permis aux participants d'identifier les priorités qui influent sur les rôles des hommes et des femmes, et d'observer les stratégies mises en œuvre, ainsi que l'impact et l'efficacité de ces rôles. Lorsque nous repensons à cette activité, nous partageons l'avis des participants qui pensaient que le jeu aurait été plus efficace si nous l'avions proposé dans différentes versions : en donnant les descriptions des rôles féminins non seulement aux femmes, mais aussi aux hommes, et vice versa. Par le biais de cet exercice, les participants peuvent faire l'expérience des valeurs motrices, des "zones de confort" et des frustrations qui se cachent derrière les rôles connus du sexe opposé, et notamment derrière les rôles dominants et non influents. Ils peuvent en outre étudier l'interférence permanente entre les cultures féminine et masculine, et jouer ou observer un rôle sans savoir s'il est celui d'un homme ou d'une femme.

**Réponses aux attentes sociales :
comparaison des processus de socialisation
des garçons et des filles**

Autre élément important du programme de notre formation, un exposé sur la socialisation des garçons a fourni aux participants la possibilité d'une meilleure compréhension des raisons qui motivent les comportements des hommes. Comprendre la nature de cette socialisation leur a donné de nouvelles approches pour gérer le "comportement masculin". De leur côté, les hommes ont pu envisager des comportements alternatifs. Cette activité a été très appréciée par les participants qui ont néanmoins regretté l'absence d'exposé sur la socialisation des filles. Nous pensons que leur demande était justifiée mais, compte tenu du manque de temps, nous n'avons pu qu'y faire référence rapidement et proposer une comparaison sur des points majeurs, faute d'analyse plus approfondie. Ceci dit, des exposés sur la socialisation des filles et des garçons peuvent former un tremplin efficace pour une formation sur l'égalité des sexes. Cela permet en effet à chacun de réfléchir à son propre rôle, de comprendre le rôle de l'autre, et au groupe d'échanger des idées sur ces rôles dans les différentes cultures, classes sociales et pays.

Nous avons en outre utilisé d'autres statistiques que celles sur la domination masculine, telles que des analyses statistiques qui démontrent les difficultés des hommes dans la sphère sociale. L'examen de l'âge moyen des hommes dans les pays d'Europe centrale et orientale et de la population carcérale masculine, la comparaison entre les résultats scolaires des filles et des garçons, et l'étude des caractéristiques sexuelles des groupes à problèmes,

débouchent sur la conclusion que toutes ces questions sont également liées au sexe. Le fait que 95% de la population carcérale soit masculine tend à indiquer une faille dans l'éducation des hommes. Qui plus est, cela prouve que la question de l'égalité des sexes ne concerne pas que les femmes, mais bien aussi les hommes. Et notamment ceux travaillant dans le domaine du travail de jeunesse et de la formation.

A la fin de notre article, force est d'admettre que nous avons davantage soulevé de questions qu'apporté de réponses. Comme nous l'avons dit en introduction, nous souhaitons réellement initier une discussion par le biais de cet article, et nous espérons sincèrement que vous allez réagir. Une autre raison de notre démarche est liée au feed-back des participants au stage de formation. Plusieurs d'entre eux ont indiqué sur leur formulaire qu'il faudrait accorder davantage d'attention aux questions d'égalité des sexes dans toutes les formes d'activités de formation.

Coordonnées :
Erzsébet Kovács
Kanizsai u. 4/C.
H-1114 Budapest, Hongrie
e-mail : e.team@matavnet.hu

Paul Kloosterman
Geernoutstraat 3
NL-3813BV Amersfoort, Pays-Bas
e-mail : pauklo@globalxs.nl



Changements Climatiques

Comment gérer le passage de relais dans les organisation de jeunesse ?



Transférer les responsabilités de la direction à l'équipe qui va prendre le relais est un moment essentiel dans la vie d'une organisation. Mais, comment garantir que la nouvelle équipe puisse mettre à profit son enthousiasme et ses idées, et possède en outre les compétences et les connaissances nécessaires à sa nouvelle mission ? Est-ce qu'une formation pourrait être utile ? Sur la base de sa propre expérience, György Lissauer propose quelques idées pour susciter la réflexion de ses lecteurs.

par György Lissauer



Soudain - enfin, peut-être pas si soudainement que ça cette époque de l'année arrive. Il se trouve que c'est exactement au même moment que l'année précédente. Sauf que, cette fois-ci, je vois les choses de " l'autre côté ". Oh, et puis l'année dernière, je me souviens qu'il faisait beau, alors que cette année il n'arrête pas de pleuvoir. Ce n'est ni la première fois que je suis confronté au " problème ", ni la première fois que je peux l'observer des deux côtés... Par contre, c'est la première fois que j'ai le sentiment que nous commençons à savoir nous y prendre. C'est pourquoi je voudrais vous en parler.

Dans toutes les organisations non gouvernementales de jeunesse, on assiste à un changement périodique de personnel au niveau de la direction. Dans cet article, je vais employer le terme de " direction " pour désigner le groupe de personnes qui gère l'organisation au quotidien. Le changement est peut-être le moment le plus excitant du cycle organisationnel. Quelque chose se termine, et quelque chose de nouveau commence. Mais, dans ce domaine, peut-on réellement parler de " fin " et de " recommencement " ? A mon avis, c'est là la question essentielle. Si ce virage est le plus excitant, c'est aussi le moment le plus important dans la vie de l'organisation. Voyons brièvement de quoi cette excitation est faite, et pourquoi ce moment est aussi crucial. Ensuite, nous pourrions envisager de gérer ces deux aspects efficacement.

L'excitation est liée à la perspective de nouvelles possibilités, d'un nouveau souffle, de nouvelles ouvertures, de grandes idées, de projets neufs, d'in-

novation, d'inspiration, de naïveté, et au sentiment que tout est possible et que, cette année, nous allons faire tourner le monde plus vite ! Toute cette excitation fait partie du fait même " d'être jeune ". C'est d'ailleurs de cette façon que j'ai toujours compris le terme de jeunesse. Car il ne s'agit pas d'âge, mais bien d'attitude. En fait, de notre approche du travail, des raisons pour lesquelles nous le faisons, et de notre conviction que tout est possible - et aussi que nous ferons certainement mieux que nos prédécesseurs. Telle est d'ailleurs la mission des organisations de jeunesse : non seulement changer le monde, mais aussi être des lieux de motivation permanente et de changement, un regard toujours tourné vers l'avenir. Et si les mouvements de jeunesse parviennent à conserver leur " jeunesse ", c'est précisément parce que leur direction change périodiquement. Au moment où les anciens commencent à s'épuiser, au moment où ils vont lancer leur dernier " nouveau projet ", les jeunes leur barrent le chemin et escaladent les arbres en criant " Victoire ! ". Ils vont commencer à tout remettre en ordre, ils vont conduire l'organisation " là où aucun mouvement n'est jamais allé ", encourager plus d'individus que jamais à participer et, généralement, atteindre le paradis...

De toute évidence, c'est donc le moment le plus important du cycle organisationnel : ce renouvellement est vital pour toute organisation qui se respecte, et c'est ce qui a fait le succès des organisations de jeunesse. Mais nous savons tout cela, et je n'ai probablement rien dit de très nouveau. Nous n'ignorons pas non plus que tout ce que j'ai dit

est bien beau, mais que, avec une telle attitude, la nouvelle équipe va s'égarer. Et nous le savons parce que nous l'avons expérimenté, et parce que nous croyons savoir mieux que quiconque ce qu'il convient de faire à ce moment précis. Nous savons qu'une année - ou deux, qu'importe - suffit à peine à connaître une organisation dans ses moindres détails, mais aussi ses relations avec les instances extérieures, et pour commencer à comprendre en quoi consiste le travail que nous faisons. Si la nouvelle équipe envisage de repartir de zéro, elle va démarrer par une petite période d'apprentissage peu bénéfique pour l'organisation. De fait, l'équipe ne démarre pas " de rien ", mais dans un contexte établi. Pour l'organisation, la transition entre l'ancienne et la nouvelle équipe va être cruciale. Sachant l'importance de ce virage, la nouvelle équipe n'apportera véritablement de sang neuf que si elle l'injecte correctement. C'est bien d'entamer un virage, mais cela ne peut se faire qu'à partir d'une situation en place. Si cette situation n'est pas prise en compte, et que l'organisation commence à flotter dans un air raréfié, l'enthousiasme aura vite fait de retomber. La chance de l'organisation va se mettre à tourner, la nouvelle équipe va aller de surprise en surprise, les projets initiés ne seront pas achevés... Le soleil va disparaître et la pluie se mettre à tomber.

La question qui se pose est donc la suivante : Comment canaliser l'enthousiasme apporté par la nouvelle équipe dans la vie organisationnelle - qui est en fait un continuum-, et faire en sorte que le contexte en place serve de tremplin à toutes les nouvelles idées de l'équipe ? Je devine vos réponses : Ce tableau ne dépeint pas la réalité de façon fidèle. Les choses ne se passent pas exactement de cette façon. Les individus qui commencent à travailler pour une ONGJ à ce niveau de responsabilité contribuent certainement au travail de cette dernière depuis plusieurs années, fort probablement en tant qu'activistes. Ils ont pris part à des séminaires, à des échanges, assisté à des conseils consultatifs et des comités de décision, ils ont représenté l'organisation en diverses circonstances, ont fréquenté son bureau, et connaissent généralement parfaitement les " missions " et les " stratégies " de celle-ci. Oui, je conviens que 95% des individus accédant à des positions au sein de la direction présentent ce profil. Mais, sur cette base, le processus de transmission tend à se dérouler de la façon suivante : la nouvelle direction est élue et, en se fondant sur son engagement antérieur, tente de comprendre ce que fait la direction et ce qu'elle souhaiterait voir faire. Pendant une certaine période, généralement de quelques mois, l'ancienne direction est toujours en place, alors que la nouvelle a déjà été élue. Les deux équipes vont alors échanger et avoir des conversations en tête-à-tête. Tout cela est très organisé, très propre, très fleuri. Puis, viennent les quelques journées durant lesquels l'ancienne équipe " déménage " pour laisser la place à la nouvelle. Des documents sont transmis, les deux équipes s'assoient pour parler de ce qui s'est passé, pour s'informer, savoir comment traiter certaines personnes, réagir à telle ou telle circonstance, etc. Ensuite, chacun va s'asseoir avec son homologue pour entamer un rituel similaire. Enfin, les bureaux sont débarrassés (au moins au sens métaphorique).

La méthode " organique " a fonctionné. Dans une certaine mesure. Mais, la plupart des réponses que j'ai reçues à un bref questionnaire transmis à un échantillonnage d'ONGJ suggéraient que l'une des améliorations envisagées par la nouvelle équipe concernait précisément la transmission de l'administration de l'organisation. La " transition ", comme l'a appelée quelqu'un, est en passe de devenir plus professionnelle et se détache lentement du modèle purement " organique ". Concernant mon organisation, nous nous sommes orientés sur une période de passage de relais plus structurée et plus réfléchie. Notre attitude vis-à-vis de ce processus est en train d'évoluer, du fait du changement de perspective que nous avons sur l'équipe entrante. Nous ne pensons pas que, parce que ces personnes ont obtenu ces postes (en réussissant à se faire élire ou nommer, quel que soit le processus), elles peuvent se jeter à l'eau la tête la première et nager sans formation préalable. Certes, elles ont déjà été impliquées mais, très franchement, elles n'ont jamais rempli ces fonctions auparavant, et celles-ci diffèrent totalement de ce qu'elles ont pu expérimenter. Dans la plupart des ONGJ, la direction est formée de jeunes encore étudiants ou récemment diplômés. Ceux-ci n'ont donc pas pu gérer d'organisation avant et, dans le cas contraire, ils sont parfaitement conscients d'en savoir trop peu au sujet de l'organisation. Aussi ont-ils besoin d'une formation avant le grand saut. La formation doit permettre d'associer à l'enthousiasme qui les anime les compétences et les connaissances requises pour qu'ils ne restent pas coincés de l'autre côté de l'Atlantique, mais qu'ils aient la " force " de la traverser. En approchant la transmission de pouvoir comme un projet de formation, il est possible de développer un contexte, de renforcer les compétences et de canaliser l'enthousiasme.

Les objectifs de cette démarche peuvent se résumer ainsi :

- Faire en sorte que les personnes à qui le " projet " est transmis commencent à s'en sentir propriétaires et capables de le mener à bien.
- Assurer une transition en douceur d'une année à l'autre.
- Déterminer les objectifs (opérationnels) pour l'année à venir.
- Assurer que les responsables actuels ont les compétences nécessaires à la poursuite des objectifs.

Nombre de questions intéressent particulièrement la formation appropriée dans le processus de transition ou de transmission. Je voudrais vous soumettre quelques-unes des questions que nous nous sommes posées le mois dernier, tandis que je travaillais à la planification de ce processus. Je pense que le sujet est largement ouvert à la discussion et à la réflexion et, ne serait-ce que dans les organisations que j'ai fréquentées, la marge de manœuvre est grande pour tenter de continuer à progresser dans ce domaine. Alors, voici mon opinion sur ce sujet.

Voici les principales questions : Qui va conduire la formation ? Quels sont les principaux éléments de la formation ? En quoi fait-elle office de " plate-forme de transition " ? Et, comme pour toutes les autres formations, à qui s'adresse-t-elle et comment l'évaluer ?



Il est clair que la direction sortant doit coordonner la formation ; c'est lui qui doit s'assurer qu'elle se déroule. Mais, sont-ce les bonnes personnes pour la gérer ? Une partie de l'enjeu consiste à permettre à la nouvelle équipe de développer le travail selon son propre style, et d'insuffler à l'organisation cet esprit de " jeunesse " que j'ai évoqué précédemment. Ceux qui ont fait ce travail pendant une année ou davantage, et sont au sein de l'organisation depuis encore plus longtemps, peuvent-ils lâcher prise et simplement poser le contexte ? Si la formation est une " plate-forme de transition ", ne faudrait-il pas faire appel à un tiers pour faciliter la transmission entre les deux équipes ? La question est ouverte, et le choix de rémunérer un formateur externe dépend essentiellement des équipes individuelles, et bien évidemment, des aspects financiers. Dans mon organisation, nous faisons tout par nous-mêmes et, pourtant, j'ai le sentiment que l'intervention d'un tiers pourrait être utile. Mais, lorsque l'organisation emploie des personnels permanents, comme le fait la mienne, il est peut-être plus simple pour elle d'assister et peut-être de superviser la transition d'une équipe à une autre... et dans ce cas, une intervention extérieure n'est peut-être pas nécessaire.

Si la transmission est abordée à la manière d'un projet de formation, alors se posent les questions suivantes : " Pour qui ? ", et " Quels éléments doit-elle englober ? ". La réponse à la première question est peut-être évidente. Par contre, d'autres questions valent la peine que l'on s'y penche : " Quels sont les individus impliqués ? ", " Quelle expérience possèdent-ils ? ", et " Quel travail vont-ils devoir faire (ou laisser derrière eux) ? ". Concernant les éléments de cette formation, mon point de départ a consisté à m'interroger sur ce que je voulais en termes de " questions " et de " responsabilités ". Quelles sont les choses que les personnes qui vont prendre ma suite doivent savoir et prendre en considération ? Quelles responsabilités vont-elles assumer ? Quelles responsabilités leur mission implique-t-elle ? Y-a-t-il des projets en cours ? etc. La deuxième partie de mon examen portait sur le type de " processus " de transition que je souhaitais. Brièvement, ce processus se compose de trois parties : la " formation ", la " création " et la " réalisation ". La " formation ", première étape du processus, aborde les attentes, la construction de groupes et la création du contexte dans lequel le nouvel exécutif va fonctionner, y compris les rôles, une stratégie à long terme et un point sur la situation de l'organisation. La partie " création " s'intéresse à l'année à venir et à l'élaboration d'un programme annuel sur la base des premières ébauches. Comment faire avancer l'organisation et son travail, quels sont les plans délimitants, qu'est-ce qui peut être réalisé, et en quoi tout cela s'inscrit-il dans la continuité de l'organisation ? C'est à ce stade que la nouvelle équipe doit commencer à s'approprier le " projet " et que, de son côté, l'équipe sortante doit lâcher prise et comprendre qu'un même travail peut être fait de différentes façons. Néanmoins, l'équipe sortante a encore un rôle à jouer, non pas un rôle de direction, mais un rôle d'assistance. Ses connaissances et son expérience restent inestimables, mais ne sont plus que des sources d'informations et de ressources. La phase de " réalisation " permet de mettre en place l'environnement de travail et de gérer diverses

questions, telles que les relations entre les fonctionnaires, les conditions de travail, et ainsi de suite. Mais la fonction essentielle de cette phase est de s'assurer que la nouvelle équipe dispose des compétences requises pour effectuer les tâches qu'elle a " créées ". Il convient donc d'évaluer les compétences des membres de l'équipe au regard du travail qu'ils vont devoir faire. Certaines compétences spécifiques doivent être transmises, dont les plus banales concernent l'informatique et la comptabilité. Il est intéressant de clore cette formation par la transmission d'objets symbolisant le travail, le transfert de pouvoir et la reprise du pouvoir. Je tenais à signaler que, malgré leur logique sur le papier, ces trois phases peuvent être fusionnées ou abordées séparément, selon le programme de formation mis en place. Cela ne doit pas être forcément rigide. Certains éléments peuvent s'envisager dans plus d'une phase. Par exemple, il est certainement très utile de prévoir une session sur " la résolution des conflits au travail ", mais je ne sais pas avec certitude si sa place est dans la phase de " formation " ou dans celle de " réalisation "

Les éléments susmentionnés doivent être intégrés dans un programme de formation composé de sessions innovantes, provocantes et propres à susciter la réflexion. La transmission ne peut reposer uniquement sur des discours et des documents. Elle doit donner à la nouvelle équipe les moyens de sa mission. Elle doit lui permettre de continuer et de créer. De préserver la continuité de l'organisation, tout en développant de nouvelles possibilités et de nouveaux enjeux. La transmission de pouvoir est une phase de transition, un processus et un rituel. Un rituel qui trouve l'espace pour se développer et qui devient décisif dans le virage pris par l'organisation.

Maintenant, le soleil est revenu, la pluie s'est arrêtée. C'est le moment de ranger mes affaires et mon bureau, et de partir.

Mes remerciements à <tftsau> pour son rôle de groupe de référence.

Coordonnées : gyorgy_lissauer@hotmail.com

...En approchant la transmission
de pouvoir comme un projet
de formation, il est possible de développer
un contexte....

Retour

► à la conscience

Linas Kukuraitis a participé au stage de formation "Why Not? Combining experiential learning with intercultural learning" (" Pourquoi pas ? Associer apprentissage expérimental et apprentissage interculturel ") organisé par la Social and Psychological Aid Foundation, qui s'est tenu à Bebrusai en Lituanie au mois de juin dernier. Après quatre jours consacrés à des exercices d'apprentissage expérimental réfléchis, dont une excursion de 30 km, le stage s'est poursuivi par des activités conduites et imaginées par les participants. Ce stage avait été financé par l'Action BII du programme Jeunesse pour l'Europe et par la Fondation Soros. Dans cet article, Linas nous raconte son expérience et l'impact du stage sur lui.



La première chose qui m'est venue à l'esprit, lorsque j'ai entendu dire que le stage interculturel-expérimental allait se dérouler à Bebrusai, fut la vision d'un magnifique endroit entouré de lacs et de forêts, puis, je me suis souvenu de son importance en tant que lieu où sont prises beaucoup de décisions concernant la politique de jeunesse lituanienne. Nous étions mi-mai. J'attendais la fin du mois de juin pour me rendre à Bebrusai. Pourtant, le jour de mon arrivée, je me suis rendu compte que je ne ressentais pas la beauté qui m'entourait, pas plus que je n'avais le sentiment d'être dans l'un des endroits les plus connus des jeunes. Ces sentiments étaient liés à l'expérience que j'avais vécue avant de venir.

Au début du mois de mai, mon collègue était parti pour un mois et demi en Ecosse, me laissant seul au centre social que nous avons créé en janvier. Sachant que le démarrage de cette structure exigeait un énorme investissement et que je devais aussi passer mes examens à l'université de Vilnius, il m'a semblé difficile d'être ailleurs qu'à côté de mon

ordinateur à mon travail. Le 19 juin, la veille du séminaire, je devais passer la dernière épreuve. J'ai aussi appris que j'avais échoué à la précédente. Cela signifiait que j'allais devoir me représenter en automne et que s'en était fini de ma bourse. Ce sont là les principaux événements qui m'ont conduit au stage. Mes premières impressions de " Why Not ? " ne furent absolument pas des impressions, mais surtout une tentative de réhabilitation personnelle. La première soirée, je l'ai passée face à des visages inconnus, essayant de mémoriser les noms et le physique des participants. La seule chose qui m'a touché fut la rencontre avec les formateurs, Arturas Deltuva, Mark Taylor, Kristina Kovaite, Dirk De Vilder, Corinne Grassi et Bart Vertongen. Bien qu'ils furent ce soir là très impliqués dans le groupe, il m'a été facile de les repérer.

Mes objectifs, en participant à ce stage, étaient très clairs - apprendre le plus de méthodes et de choses pratiques, afin de pouvoir les utiliser dans les prochains camps de jeunes de ma communauté.

▲
par Linas Kukuraitis



Qui plus est, je voulais voir comment " expérience interculturelle " et " apprentissage expérimental " allaient se combiner, dans la perspective de l'échange que mon organisation envisage de mettre en place l'année prochaine, entre la Slovénie, l'Allemagne et la Lituanie.

Le deuxième jour a été consacré à la partie théorique, à la construction des relations au sein du groupe, ainsi qu'à la préparation de l'excursion des prochains jours. Quand je songe à cette journée, je me revois en train de noter dans mon carnet tous les energisers, les jeux et les méthodes employés par les formateurs, en suivant chacune des étapes qu'ils empruntaient. J'essayais de ne pas trop m'éloigner du groupe, sans vraiment m'y impliquer. L'excursion fut un vrai plaisir, car je rêvais de me laisser porter par l'été pour oublier toutes mes infortunes universitaires. D'une manière générale, pour moi, l'été est indissociable des lacs de la région de Bebrusai. En effet, ma famille, accompagnée d'amis, avait l'habitude de démarrer tous les étés par un grand week-end de camping à trente kilomètres de Bebrusai. Pour moi, c'était l'occasion de balades au calme dans les bois et de canotage sur les lacs, ce dont je rêvais d'ailleurs tout l'hiver. Aussi cette excursion dans le cadre du stage était-elle pour moi l'occasion de retrouver des impressions et de renouer avec la nature. Bien que les membres du groupe soient très solidaires et que tous coopèrent à la prise de décisions, et que l'environnement nous oblige à rester proches les uns des autres, j'avais le sentiment que, dans mon monde intérieur, tout remontait à la surface. Je m'en suis rendu compte après avoir comparé le partage qui se produisait entre les autres membres du groupe. Peut-être le défi n'était-il pas suffisamment motivant pour moi, et peut-être me suis-je contenté de rester dans ma zone de confort... dans laquelle, selon Dirk, un apprentissage approfondi n'est pas possible. Ou peut-être était-ce mon problème intérieur. Peut-être... J'avais l'impression que tous les chemins qui mènent à mon cœur et à ma conscience étaient bloqués, et que seul un choc parviendrait à faire renaître mes sentiments.

Dans la suite du stage, les activités ont été très différentes. Nous nous sommes rendus à Vilnius pour des activités de groupe (ou " city bound ", comme on les appelle parfois, parce que la ville leur sert de toile de fond) et quelques heures de liberté. Puis, retour à Bebrusai, où nous avons assisté à des exposés théoriques, organisé nos propres activités, écouté le feed-back du groupe et mis à profit une journée d'Open Space Technology (technique de l'espace ouvert) pour faire tout ce qui n'avait pas encore été fait. A Vilnius, il m'avait fallu deux heures pour revenir à l'univers que j'avais laissé : famille, amis, boulot, travail

en cours, etc. Tandis que j'évoquais le stage avec eux, je me suis rendu compte que l'idée principale du stage ne m'avait pas encore effleuré. D'une certaine façon, tout ça m'était étranger et me paraissait purement théorique. J'ai en outre été étonné de constater que le groupe me manquait. Je suis alors revenu vers le groupe avec le désir de m'y intégrer et d'être plus attentif à ce qui m'était enseigné.

Nous devons créer une activité avec un groupe international, une bonne opportunité de prendre conscience des processus de groupe - il s'agissait d'aider le groupe à franchir les différentes phases de son évolution. Mon travail avec une jeune Espagnole et une jeune Belge dans une équipe a véritablement contribué à me faire découvrir mes talents en tant que membre d'équipe. Travailler au sein d'une équipe internationale était une tâche difficile, qui demandait des efforts considérables, même si les résultats étaient surprenants. J'ai pu constater que notre activité était davantage que la simple mise en commun de nos idées. Le feed-back du groupe et des formateurs - qui participaient aussi à ces activités - nous a aussi encouragés à aller plus loin dans notre prise de conscience des processus de groupe, de la théorie du développement des groupes et de la position de leader dans un groupe.

La journée consacrée à l'Open Space Technology (OST) a été passionnante. [note de l'auteur : voir l'article de Maria Frerichs sur l'OST dans le numéro 2 de Coyote]. Je l'ai passée à regarder un film sur un échange culturel entre la Belgique et la Lettonie (ce qui était très intéressant dans la perspective de mon projet), et à me joindre à des groupes de discussion qui parlaient de l'importance de la réflexion dans le processus de développement du groupe et du rôle du formateur dans le groupe. C'est à ce moment que j'ai compris beaucoup de choses. J'ai pris conscience que, jusqu'alors, la réflexion n'avait jamais été très importante à mes yeux. Je l'envisageais essentiellement comme feed-back à mon égard, en tant que formateur au sein d'un groupe, mais en aucun cas comme démarche visant à aider les participants à apprendre à leur sujet, ou encore comme tentative pour amener le groupe à progresser. Je me suis rendu compte à quel point j'étais resté superficiel dans mon emploi de méthodes diverses avec les groupes. Tous les livres que j'avais lus me poussaient vers la quête permanente de nouveaux jeux, energisers, méthodes pour l'encadrement de groupes, etc. Mais je m'étais rarement posé la question de savoir : " POURQUOI EST-CE QUE JE LES UTILISE ? ". Les bonnes méthodes étaient pour moi des baguettes magiques pour encadrer correctement mes groupes. A l'occasion de ce stage, j'ai pris conscience qu'il existait une autre façon

de travailler. Le programme n'était qu'à moitié planifié, et les formateurs le construisaient durant les dix jours que durait le stage. J'ai compris à Bebrusai que les formateurs commençaient par partager leurs impressions concernant la progression du groupe, avant d'envisager des moyens de lui faire faire un pas supplémentaire. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'ils discutaient des méthodes à employer pour parvenir à cet objectif.

J'ai abouti à ce constat le jour consacré à l'évaluation et au transfert, en reconsidérant mes attentes par rapport au stage - que j'avais notées et illustrées sur un bouclier. Tous mes objectifs relatifs au stage étaient de l'ordre de la méthodologie. Alors je me suis demandé si mes attentes avaient été satisfaites. Bien sûr, et même davantage. J'ai compris l'importance de "voir" le groupe, et j'avais très envie de prendre davantage conscience des processus qui concernait le groupe, et moi aussi en tant que formateur. En bref, je suis parvenu à des résultats que je n'espérais même pas.

Il était très intéressant d'observer à quel point les formateurs étaient différents dans leurs relations au groupe, mais aussi à quel point leurs méthodes de leadership étaient différentes. Ce constat m'a aidé à réfléchir à mes propres compétences en tant que formateur, et à composer mon propre style. Je voyais toujours les formateurs présents dans le groupe, et cela m'a aidé à grandir. Mais, le plus surprenant pour moi, fut de constater qu'ils étaient aussi impliqués dans le processus d'apprentissage, et qu'ils osaient en parler.

Il y a encore un autre aspect, probablement plus important encore pour moi en tant qu'individu. Durant le stage, j'ai constaté l'influence qu'il exerçait sur les participants. Le fait de discuter longuement, de travailler ensemble, mais aussi, tout simplement, d'être proches les uns des autres, a créé quelque chose qui, plus tard dans le cercle de partage, s'est exprimé en larmes, en poèmes et en mots venus du fond du cœur. Cela m'a profondément touché, et j'ai compris que ces êtres et les moments que j'avais partagés avec eux, étaient très importants pour moi. Toutes ces discussions sur les didgeridoos (N.d.T. : instrument de musique traditionnel australien), la spéléologie, la magie, mais aussi la situation des femmes en Lituanie et en Espagne, tout ça dans l'ambiance magique de Bebrusai, m'avaient ramené vers mon cœur et ma conscience. Un grand merci à toute l'équipe.

Lorsque je suis rentré à la maison et que j'ai repris mon travail quotidien, j'ai pris conscience que j'avais au moins ramené deux choses de ce séminaire : des théories en pagaille, des pensées et des sentiments, à partir desquels j'allais devoir évoluer, ainsi que la conscience qu'à partir de maintenant je ne pouvais plus vivre ma vie d'avant, avec mes façons de penser et de voir d'avant. Et bien, ce ne fut pas facile de retrouver mes amis, mes collègues, l'environnement dans lequel j'ai grandi, qui m'est familier et où l'existence me semble si facile. Je viens de terminer un camp d'été et, d'une certaine façon, je vois les choses sous un nouvel angle. Je reprends le slogan imprimé sur le tee-shirt de Dirk : "A mind that is stretched by a new experience will never go back to it's old dimension" (un esprit élargi par une nouvelle expérience ne revient jamais à ses dimensions initiales).

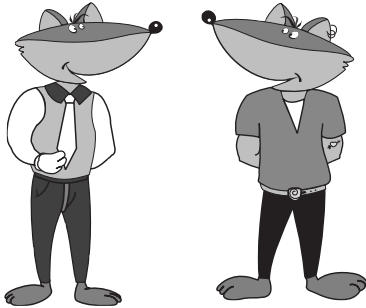
Coordonnées : soc.centras@takas.lt

**....Je me suis rendu compte
à quel point j'étais resté superficiel dans
mon emploi de méthodes diverses
avec les groupes....**



E ducation formelle et non formelle dans l'enseignement supérieur :

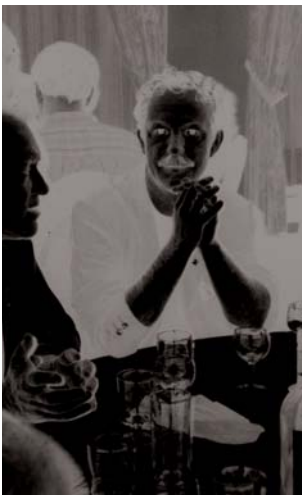
l'exemple du MA Comparative European Social Studies - MACESS (mastère d'études sociales européennes comparées)



Dans la société moderne de réseau, il existe différentes façons d'obtenir des compétences et des connaissances : l'éducation formelle et l'éducation non formelle. Selon Nol Reverda, cette réalité doit être reconnue par l'enseignement supérieur. Dans le domaine des études sociales, le MACESS peut servir d'exemple de bonne pratique.



Silicon Valley



▲
par Nol Reverda

L'un des moteurs les plus puissants de la nouvelle économie se trouve en Californie, aux Etats-Unis : c'est ce que l'on appelle la Silicon Valley. La Silicon Valley est une concentration d'experts hautement qualifiés dans les technologies de l'information et des communications (TIC). Tous ensemble, ils contribuent de façon substantielle à la croissance de l'économie américaine. On dénombre quelque 7.000 sociétés employant chacune entre 50 et 500 experts. Et, si les systèmes opérationnels sont contrôlés par les grandes multinationales, les petites et moyennes entreprises sont néanmoins les principales responsables de la fourniture d'innovations de haut niveau dans le secteur des logiciels.

Je n'entrerai pas dans les détails techniques des et des logiciels. Tout d'abord parce que je ne suis pas un expert, et ensuite parce cela ne présente pas d'intérêt dans le contexte de cet article. Par contre, du point de vue sociologique, deux spécificités de la Silicon Valley, particulièrement pertinentes dans le cadre de cette analyse, méritent que l'on s'y attarde. Premièrement, les salariés de la Silicon Valley viennent des quatre coins du monde : Chine, Japon, Corée, Russie, Australie, Europe occidentale, centrale et orientale, et Afrique. Ces employés travaillent aux côtés d'Américains d'origine qui, eux viennent des quatre coins des Etats-Unis. Ainsi, à juste titre, la Silicon Valley représente une véritable société multiculturelle, qui trouve sa cohérence dans un intérêt partagé pour les TIC et dans les valeurs communes d'esprit d'entreprise et d'innovation.

Mais, dans le contexte de cet article, un autre aspect est encore plus intéressant. Aucune société ou entreprise ne demande de copies des diplômes ou des certificats obtenus, mais un curriculum vitae développé. Les individus doivent prouver leur valeur dans leur domaine de compétence et, à cette fin, un CV est plus révélateur qu'un diplôme obtenu

officiellement. Aussi, on trouve dans la Silicon Valley un mélange hétérogène d'autodidactes, hommes et femmes, d'experts des TIC diplômés de Harvard, et d'individus mélangeant ces divers profils. En bref, il s'agit d'un mélange d'experts avec une instruction à la fois formelle et non formelle.

Travail social professionnel et pratique (*)

Depuis les années 60, le travail social est entré dans la sphère professionnelle du fait de l'émergence et de la croissance de l'Etat providence en Europe occidentale. De plus en plus, l'assistance et le soutien aux personnes dans le besoin - enfants, jeunes, démunis, personnes âgées, malades et handicapés - sont devenus des activités professionnelles, remplaçant l'œuvre caritative et le travail volontaire. La qualité du travail social professionnel et l'appartenance à la " profession " étaient alors attestées par un diplôme : si vous obteniez le diplôme, alors vous pouviez faire partie du groupe - dans le cas contraire, vous restiez sur le pas de la porte. Les volontaires ont été remplacés par des professionnels, et les responsabilités et l'échelle des salaires dans le secteur à but non lucratif ont été obtenus. Ces fonctions étaient réservées à ceux qui pouvaient attester de leur éligibilité à l'emploi de façon objective, c'est-à-dire par le biais d'un certificat. En conséquence, les volontaires ont été supplantés, et ont perdu leur statut et leur prestige. En bref, dans la bureaucratie croissante de l'Etat providence, l'éducation formelle prenait la place de l'éducation non formelle.

Malgré ce processus de supplantation dans ce " marché du bien-être et du bonheur ", les volontaires n'ont jamais complètement disparu. Tout d'abord, il faut évoquer ces pays qui ne pouvaient d'autoriser le développement d'un riche Etat providence, du fait de leur manque de ressources. Ces pays dépendaient - et dépendent encore -

de l'engagement, de l'expérience et de l'expertise de " volontaires " pour résorber les conséquences problématiques des différences en termes de richesse matérielle, de pouvoir politique et de sécurité juridique au sein de la société. La pratique a éduqué ces volontaires au développement de leur expertise et à la mise en application de méthodes et de techniques. Paolo Freire a analysé dans le détail les principes sous-jacents de ce type de travail et, à partir de là, a développé le remarquable concept de " learning by experience " (apprentissage par l'expérience).

Mais, même dans le riche monde occidental, les volontaires n'ont jamais totalement disparu. Une grande part de l'assistance apportée aux enfants, aux jeunes, aux démunis, aux malades, aux personnes âgées et aux handicapés était l'œuvre de volontaires sans statut ni prestige, en majorité des femmes et des personnes sans emploi déclaré. De plus en plus, au sein de l'Etat providence, les professionnels du travail social jouaient le rôle de gestionnaires de projets, de services et d'instituts. Ils étaient impliqués dans la planification, les finances et les calculs, tandis que les volontaires étaient sollicités pour prendre en charge le travail de base au profit des divers groupes cibles. Même si l'existence des volontaires était ignorée, et en dépit de leur faible statut et prestige, c'est à cause d'eux que l'Etat providence n'a pu arriver à l'apogée de sa gloire.

Le pouvoir et le rôle de la bureaucratie de l'Etat providence déclinent. Les états-nations décentralisent, dérégulent et privatisent leurs politiques et leurs activités. De plus en plus, l'engagement de l'Etat est remplacé par les principes de l'économie libérale, avec ses jeux sans frontières dans lesquels se rencontrent l'offre et la demande. Les institutions traditionnelles disparaissent au profit de réseaux modernes, pour la plupart caractérisés par des normes " souples " et informelles. Autrefois, les professionnels du social travaillaient avec des institutions traditionnelles pour les divers groupes cibles ; à présent, dans notre société de réseau, ils doivent travailler avec eux. La participation active des groupes cibles est un élément déterminant de la qualité et des résultats du travail. L'expertise et les compétences ne sont plus octroyées statistiquement par un certificat ; elles doivent être développées en permanence dans un environnement interactif : l'apprentissage tout au long de la vie est devenu l'une des caractéristiques fondamentales de notre société.

En bref, sur le plan sociologique, nous assistons à un processus de dés-institutionnalisation de la société. Ce processus n'est pas sans poser de problèmes - Quel est l'avenir du travail social professionnel sans les régulations imposées par l'Etat ? - mais il offre aussi des opportunités. Le retrait de l'Etat a favorisé un regain d'attention à la société civile qu'il faut reconstruire (dans les pays d'Europe centrale et orientale), ou remobiliser (dans les pays d'Europe occidentale) suite au désengagement de l'Etat. La société civile a besoin de talents, capables de fonctionner de manière innovante et capable de la reconstruire. Et les talents, les compétences et les qualifications nécessaires pour relever ce défi ne proviennent pas uniquement des certificats et des diplômes obtenus, mais également de l'éducation non formelle et des processus d'expérience. Aussi notre société a-t-elle de plus en plus besoin de travailleurs sociaux professionnels en possession d'un CV élargi, attestant d'une combinaison appropriée de compétences issues de l'éducation formelle et de l'éducation non formelle. C'est en cela que le travail social professionnel commence un peu à ressembler à la Silicon Valley.

L'enseignement supérieur

La dés-institutionnalisation ébranle bien évidemment les tours d'ivoire des universités et des établissements d'enseignement secondaire. Pendant longtemps, l'enseignement supérieur a fonctionné avec des normes fixes pour l'admission des étudiants et les contrôles de qualité. Les cours étaient assurés dans un laps de temps déterminé, selon des programmes déterminés et, en fonction des réglementations établies,

avec des résultats prévisibles. Mais cela ne peut plus continuer ainsi dans notre société moderne. L'enseignement supérieur, en partie privatisé aujourd'hui, est devenu dépendant (surtout dans le domaine de la recherche) de l'économie du marché libérale, et de ce fait contraint d'accepter l'influence de non-universitaires sur les objectifs de la science et de la recherche. Qu'il le veuille ou non, l'enseignement supérieur doit descendre de sa tour d'ivoire et ouvrir ses portes. Qui plus est, s'il est possible d'acquérir des qualifications de différentes façons (par le biais de l'éducation formelle et non formelle), l'enseignement supérieur doit différencier ses politiques d'admission et assouplir ses programmes. En bref, des normes et des régulations prédéterminées et plutôt statiques ne répondent plus aux besoins et aux demandes d'une société de réseau. Dans ce contexte, le MACESS (mastère d'études sociales européennes comparées) apparaît comme un exemple de bonne pratique. Compte tenu des limites de cet article, je n'évoquerai que sa politique d'admission.

MA Comparative European Social Studies : MACESS

Le MACESS est un cursus universitaire de troisième cycle validé par la North London University sous la responsabilité de la Hogeschool Maastricht, et délivré sous les auspices de Walter Schwimmer, Secrétaire général du Conseil de l'Europe. Le MACESS offre la possibilité de conduire un travail d'étude et de recherche comparative dans le domaine de la politique et de la pratique sociale professionnelle. La réussite de cette année de formation est sanctionnée par un mastère en anglais. Le MACESS a été établi en 1994 et, depuis, un réseau de 28 universités et établissements d'enseignement secondaire coopèrent à la fourniture de ce programme et à son développement.

Ce cursus universitaire se compose de quatre modules clés obligatoires et de cinq modules facultatifs (parmi lesquels les étudiants doivent en choisir deux).

Les modules clés sont les suivants :

- ▶ Politique et institutions européennes - donner aux étudiants la possibilité de connaître et de comprendre les principales institutions, les traités et les politiques européens.
- ▶ Politique sociale comparée - apporter aux étudiants des théories et des modèles pour pouvoir comparer et analyser de façon critique la fourniture des services sociaux dans un contexte européen.
- ▶ Recherche sociale comparée - introduire les différentes traditions et méthodologies de la recherche en Europe, et préparer le mémoire.
- ▶ Pratique sociale professionnelle en Europe - permettre aux étudiants d'explorer les théories, les méthodes, les traditions et les innovations en matière de pratique sociale dans les différentes régions européennes.

Les modules facultatifs sont les suivants :

- ▶ Gestion du changement - permettre aux étudiants de comprendre les processus de changement dans une Europe dynamique.
- ▶ Développement du réseau européen - permettre aux étudiants de conceptualiser la complexité des liens et des réseaux dans le travail social professionnel aux plans national et international.
- ▶ Marginalisation et exclusion sociale - donner aux étudiants la possibilité de comprendre les processus d'exclusion et d'intégration sociale.
- ▶ Philosophie politique et services sociaux - approfondir les connaissances théoriques des étudiants au sujet des hypothèses qui étayent la fourniture des services sociaux en Europe.
- ▶ Législation européenne en matière de protection - permettre aux étudiants d'étudier l'impact des systèmes juridiques européens sur la pratique sociale professionnelle.

Pour terminer, les étudiants doivent mener une recherche comparative, qui fera l'objet d'un mémoire sur un thème touchant aux professions sociales dans un contexte européen.



Politique d'admission des étudiants

Concernant sa politique d'admission, le MACESS est ouvert aux étudiants de plusieurs pays de l'Europe élargie (pas seulement de l'UE), pour la plupart titulaires d'une licence ou d'un diplôme en action sociale, en pédagogie sociale, en travail de jeunesse ou au bénéfice de la collectivité. Sur ce point, ce cursus ressemble à un programme de maîtrise traditionnel, accessible aux étudiants en possession des diplômes requis.

Cependant, dès le début, nous avons constaté que, quelle qu'en soit la raison, tous les pays d'Europe ne proposaient pas un enseignement traditionnel dans le domaine du travail social professionnel. Qui plus est, nous avons constaté que même dans les pays qui le proposent, les candidats potentiels pouvaient avoir suivi des itinéraires différents pour acquérir ces compétences. Par conséquent, nous avons ajouté la formulation " ou équivalents " pour définir les critères de formation préalable. Nous sommes convaincus que les étudiants sans parcours éducatif traditionnel sont tout aussi capables de réussir à un haut niveau universitaire. Ces étudiants sont généralement invités à fournir un curriculum vitae élargi, qui présente leurs compétences et sert de base à l'entretien d'admission. Un examen des résultats de ces étudiants a révélé qu'ils ne réussissaient ni mieux ni plus mal que ceux ayant suivi un parcours éducatif traditionnel. Ce faisant, nous avons véritablement formalisé l'éducation informelle.

Permettez-moi de vous donner deux exemples, à mon avis pertinents dans le contexte de ce magazine. En 1996, nous avons accepté une étudiante qui, sur le plan de l'éducation formelle, avait suivi des études secondaires et une formation d'une année au journalisme. En outre, elle avait obtenu un certain nombre de diplômes de secrétariat. Elle parlait l'anglais et le français couramment, et possédait une connaissance passive de l'espagnol et de l'italien. Dans ses jeunes années, elle s'était impliquée activement dans le travail de jeunesse, et son dossier attestait d'une longue expérience en tant que Secrétaire européen du Mouvement international des Etudiants catholiques, et en tant que Vice-Présidente du Conseil de direction du Centre Européen de la Jeunesse et du Fond Européen de la Jeunesse du Conseil de l'Europe. Lors de l'entretien, il s'est avéré qu'elle avait acquis une solide expertise dans les domaines du développement d'activités et de projets, de la gestion, de la rédaction d'articles, des débats et des argumentations (interculturelles), et des théories relatives à son travail. En bref, ses expériences professionnelles lui avaient permis de développer des compétences très comparables à celles d'un travailleur social issu d'une formation traditionnelle. Nous l'avons donc acceptée et, en fin de compte, le MACESS lui a apporté les concepts, les théories et les modes de réflexion académique qu'elle recherchait.

Le second exemple concerne une étudiante qui, après le lycée, avait suivi pendant une année des cours à la faculté d'économie. Elle avait ensuite quitté l'université et accepté un emploi dans une entreprise du secteur des TIC, pour programmer des logiciels et construire des réseaux TIC. Dans l'intervalle, elle s'était engagée dans le travail de jeunesse, où elle avait conduit des activités de jeunesse et encadré des équipes internationales d'experts sur des questions de jeunesse et diverses ONG. Elle avait suivi des stages sur la gestion des volontaires, les compétences en matière de leadership, l'apprentissage interculturel, la construction d'équipes, etc. Elle était devenue Présidente de la Task Force All European de l'AMGE, et avait coopéré avec le Conseil de l'Europe sur environ sept projets. Qui plus est, elle s'était impliquée dans des projets visant l'amélioration des conditions de vie des enfants et des jeunes en Europe centrale et orientale au moyen de la consolidation de la société civile. Grâce à ce parcours, elle avait obtenu diverses compétences qui faisaient d'elle une excellente candidate au MACESS (et une excellente diplômée), sans avoir emprunté l'itinéraire éducatif formel.

Conclusion

Une nouvelle fois, la politique d'admission décrite ci-dessus a vu le jour parce que nous sommes convaincus que notre société " moderne " a besoin de personnes talentueuses et compétentes pour relever les défis de l'exclusion et de l'intégration sociale en Europe. Dans ce contexte, c'est la reconnaissance des compétences qui doit primer sur la façon dont les individus les ont acquises. L'apprentissage est un processus qui peut se réaliser de diverses façons : dans les écoles et à l'extérieur, dans les réseaux informels, dans les environnements publics et privés, au travail, etc. Ce qui compte, en finale, c'est le résultat de ce processus d'apprentissage. Aussi le temps est-il venu que non seulement le secteur des technologies de la communication et de l'information, mais aussi celui de la pratique et de la formation sociale professionnelle commence à prendre conscience de cet état de chose et le reconnaît. La politique inspiratrice formulée dans le cadre du Partenariat entre la Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe et la Commission européenne, qui entend promouvoir la reconnaissance de l'éducation non formelle, est un pas important dans ce sens... et elle est assurée du soutien absolu du MACESS.

(* La pratique/le travail social professionnel est un concept qui fait référence aux pratiques mises en œuvre pour le soutien, la responsabilisation et l'assistance à autrui, dans un contexte à la fois formel et informel. Pour des raisons de clarté, dans cet article, j'ai rapproché les " professionnels du travail social " de l'éducation formelle, et les " volontaires " de l'éducation non formelle.

Références :

D. Bell - The Coming of Post-industrial Society. Basic Books, New York 1999. Cet ouvrage majeur, écrit dans les années 70, analyse l'impact des TIC sur les structures sociales, et la transformation de la société industrielle en société de services.

P. Freire - Pedagogy of the Oppressed. Penguin, Londres 1972. Une analyse classique des idéologies et de la structure de l'apprentissage et de la connaissance des groupes opprimés.

S. Lawrence and N. Reverda - The Development of the MACESS Post-graduate Programme in Europe. Dans : Social Work in Europe, vol. 5, nr. 3 1998. Article décrivant les diverses dimensions de la construction du MACESS en tant que cursus européen.

L. Shurala - Non-formal Education. Dans : The Fifth Anniversary of MACESS, Seminar Report. Maastricht, 1999. Discours du Directeur de la Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe sur la conceptualisation de l'éducation non formelle.

A. Zijderveld - The Institutional Imperative. Amsterdam University Press, Amsterdam 2000. Etude des institutions en tant que concept sociologique clé, et de leurs fonctions dans une société de réseau.

Coordonnées :

Nol Reverda, MACESS/Directeur d'études,
Hogeschool Maastricht, Brusselseweg 150, 6217 HB Maastricht
Tél. : ++ 31 43 3466635, Fax : ++ 31 43 3466619,
E-mail: a.reverda@sph.hsmaastricht.nl



Après le travail européen de jeunesse

Vais-je pouvoir faire valoir mon expérience du travail de jeunesse sur le marché de l'emploi ? La réponse de Hrönn Pétursdóttir est "oui". De plus en plus, les employeurs recherchent des compétences et des qualifications qui peuvent être acquises dans le travail de jeunesse. Mais il appartient à chacun de saisir cette chance.

Deux années. J'allais travailler à titre professionnel pendant deux années dans le secteur européen de la jeunesse. Cette décision était mue davantage par mon désir d'aventure que par des perspectives professionnelles précises. En fait, mes parents, mes amis et mes collègues de travail ont eu des difficultés à comprendre pourquoi je souhaitais quitter un boulot de manager en or, rapidement obtenu, dans l'industrie de la radiodiffusion, pour devenir guide/éclaireuse professionnelle.

Puis, les deux années prévues se sont transformées en six, parce que l'aventure était extraordinaire. Au sein des organisations européennes de jeunesse, j'ai même progressé, passant du poste de Directrice des programmes au bureau européen de l'Association mondiale des Guides et des Éclaireuses à celui de Secrétaire général du Forum européen de la Jeunesse. Pourtant, au bout de six ans, le temps était de revenu de faire le point et, je dois l'admettre, je n'étais pas sûre de pouvoir faire valoir sur le marché de l'emploi l'expérience acquise dans le secteur européen de la jeunesse. Ayant décidé de revenir en Islande, mais également soucieuse de ma carrière et assez ambitieuse, cette question me préoccupait.

En conséquence, j'ai été agréablement surprise de constater que mes expériences étaient très prisées sur le marché de l'emploi. En quinze jours de recherche, trois perspectives d'emploi s'offraient à moi, toutes différentes, mais toutes aussi intéressantes. J'ai finalement accepté le poste de Directeur général de EDUCATE - Islande. Mes employeurs étaient la Confédération du patronat, la Fédération des syndicats et les comités de coopération pour les universités et les établissements d'enseignement professionnel d'Islande. J'avais été recrutée pour créer et gérer une association qui leur propose des actions de soutien et de coopération dans les domaines de l'éducation et de la formation au niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et des universités, et de la formation pour adultes. Au début de l'année 1999, j'ai commencé à travailler dans ma voiture, armée de mon téléphone portable, avec pour mission de

trouver et d'ouvrir des bureaux, de définir le fonctionnement de l'association, de négocier des contrats professionnels et de collecter des fonds pour notre activité. Aujourd'hui, un an et demi plus tard, EDUCATE gère un bureau de six personnes, avec plus de travail qu'il ne peut en assurer et la perspective de devoir augmenter ses effectifs rapidement.

Il y a quelques mois, j'ai découvert que j'étais la jeune candidate à ce poste. Ma candidature avait été retenue parce que le groupe recherchait une personne flexible, capable d'apprendre, en possession d'expériences de networking et de travail avec des individus d'antécédents divers, mais également avec des aptitudes pour analyser rapidement les nouvelles situations, des compétences pour motiver les autres et, enfin, des compétences techniques dans le domaine de la gestion administrative et des projets. Il recherchait également une personne possédant une expérience sur le terrain du travail avec les institutions de l'UE. La plupart de ces aptitudes et de ces compétences, je ne les ai pas acquises par le biais de mes études universitaires ou de mon expérience de travail dans le secteur privé, mais grâce à mes années d'investissement dans les organisations de jeunesse.

Si l'on se penche sur les qualifications et les compétences qu'il est possible d'acquérir dans le travail européen de jeunesse, en tant que professionnel ou volontaire, on constate qu'elles sont de plus en plus demandées par les employeurs, et pourtant pas nécessairement fournies par le système éducatif formel. Il y a quelques années, la European Round-Table of Industrialists (table ronde européenne des industriels) a conduit une enquête auprès des entreprises, afin de déterminer les compétences qu'elles recherchaient chez leurs employés potentiels, mais dont elles constataient l'absence chez les candidats issus directement de l'enseignement formel. Parmi les compétences qu'elles ont mentionnées, figuraient la communication, la capacité à travailler en équipes et en groupes multiculturels, la prise de décisions, la résolution de



par Hrönn Pétursdóttir



problèmes, le leadership, etc. A la lecture de cette liste (lors d'une conférence européenne des jeunes entrepreneurs à Bruxelles, à laquelle j'assistais), j'ai constaté que la plupart des compétences citées étaient enseignées et apprises dans le contexte de l'éducation non formelle - dans de nombreuses organisations de jeunesse, par exemple. Cela mettait clairement en évidence les rôles complémentaires de l'éducation formelle, d'une part, et non formelle, de l'autre.

Les organisations de jeunesse offrent souvent un contexte relativement protégé dans lequel les jeunes peuvent faire l'expérience de diverses tâches et de nouvelles situations. Si certaines expériences d'apprentissage concernent des questions spécifiques, les plus importantes sont de l'ordre du social. Comment travailler avec les gens, gérer de nouvelles situations, avoir confiance en ses aptitudes, etc.

Les employeurs actuels ont donc reconnu que, si j'avais effectivement un bagage universitaire en matière de communication sociale, je possédais une expérience, de par mon engagement dans le travail européen de jeunesse, qui répondait à leurs attentes. Si j'avais réussi à aller d'un pays à un autre et, en quelques jours, à gagner la confiance des locaux, à analyser des situations et à élaborer des stratégies pour répondre à leurs besoins, alors je devais être capable de le faire dans d'autres situations complexes. Si j'étais parvenue à mobiliser des groupes internationaux de volontaires motivés et actifs, alors je devais pouvoir faire de même avec des individus possédant des intérêts divergents dans le secteur de l'éducation.

Toute personne active dans le secteur européen de la jeunesse rencontre le même type d'opportunités d'apprentissage. Où se trouvent ces opportunités d'apprentissage ? - Et bien, dans le travail quotidien de la plupart des travailleurs de jeunesse européens : conduire des stages de formation ou des camps, rédiger des supports à visée pédagogique, lire de la documentation en différentes langues, motiver les volontaires, faire des discours à des conférences, suivre les affaires du monde, faire pression sur les décideurs, former des réseaux avec des personnes d'antécédents culturels ou idéologiques différents, etc. Qui plus est, beaucoup de travailleurs de jeunesse sont chargés de l'administration de projets ou de petits bureaux. Pour ce genre de mission, ils doivent posséder des connaissances dans divers domaines : tenue de comptes et taux d'intérêt, gestion budgétaire, collecte de fonds, lois du travail, pratiques d'embauche et de licenciement, création de réseaux de communication avec de nombreux pays, organisation des réunions du conseil d'administration - et cette liste est loin d'être exhaustive.

Des opportunités d'apprentissage se présentent non seulement au sein de l'organisation dans laquelle nous travaillons, mais aussi à l'extérieur. Nombreux sont les travailleurs de jeunesse qui s'investissent dans la coopération avec les autres institutions, telles que le Conseil de l'Europe ou l'Union européenne, ou dans des actions communes avec d'autres organisations non gouvernementales. Cette coopération peut être mise en œuvre dans l'intention explicite

d'apporter aux animateurs d'autres compétences ou connaissances. Ceci dit, elle ouvre aussi la porte sur des lieux où il est possible d'exploiter une compétence existante. Ce que cette coopération apporte " de plus ", si l'on peut dire, c'est une bonne connaissance de réseaux complexes et de la façon dont les institutions opèrent, ainsi que des compétences de première main pour travailler avec celles-ci.

S'il y a une leçon à retenir de mes expériences, et de celles des autres, c'est que l'engagement dans le secteur de la jeunesse est d'une grande valeur, et qu'il est très apprécié. Les compétences et les connaissances que nous acquérons ne sont pas, ceci dit, toujours évidentes à première vue, ni pour nous sur le moment, ni pour les autres par la suite. La façon dont nous percevons et analysons ce que nous faisons et ce que nous en retirons, et la façon dont nous transmettons le message aux autres, sont également importants.

D'une manière générale, on peut dire que les connaissances, tout comme les compétences, ne sont jamais perdues. Par contre, il est sûr que tout environnement n'offre que les opportunités d'apprentissage que nous savons repérer, et que la question réside dans la façon dont nous les exploitons, dont nous percevons l'expérience et dont nous l'évaluons.

Dans le futur, compte tenu des changements dans l'environnement de travail, une conscience accrue du rôle de l'éducation non formelle, de la nécessité d'apprentissage tout au long de la vie, mais aussi de l'engagement dans des activités telles que celles du secteur de la jeunesse, va s'avérer capitale. Aborder les situations complexes dès la première heure, comprendre ses capacités et avoir confiance en celles-ci seront autant d'avantages cruciaux en faveur d'un investissement renforcé dans sa vie professionnelle.

Nous devons intensifier nos efforts afin de faire passer ce message et de montrer à la société à quel point un tel engagement est profitable. Il est clair que le rôle de l'éducation non formelle bénéficie aujourd'hui d'une reconnaissance accrue, comme en témoigne la priorité que lui accordent les secteurs jeunesse du Conseil de l'Europe et de la Commission européenne. D'autres institutions, telles que le CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, institution rattachée à la Commission européenne), a priori axées sur le système éducatif formel, lui témoignent un intérêt de plus en plus soutenu. Reste néanmoins à voir si la valeur éducative non formelle du travail de jeunesse sera également reconnue. Elle le " devrait ", mais à nous de faire en sorte qu'elle le " soit " vraiment.

Coordonnées : hronnp@isl.is

Formation à la Coopération euro-méditerranéenne

Est-ce que nous faisons le nécessaire pour assurer la pertinence et le rôle de soutien du travail international de jeunesse eu égard au travail des organisations locales de jeunesse ? En janvier 2000, 25 responsables de jeunesse ont participé à un stage de formation sur la coopération euro-méditerranéenne à Strasbourg. Sur la base de ce stage et d'autres expériences dans ce domaine, Bas Auer, l'un des formateurs du stage, soulève des questions majeures concernant la signification et l'impact de la coopération méditerranéenne de jeunesse.

Aida participe au programme pour la jeunesse de la Egyptian Association for Comprehensive Development (Association égyptienne pour un développement global) en tant que volontaire. En collaboration avec cinq autres jeunes, elle développe des projets pour les jeunes en Egypte, dans les domaines de l'éducation par les pairs, de la culture, du théâtre, de l'environnement et du networking. En janvier 2000, elle faisait partie des 25 responsables de jeunesse qui ont pris part au Stage de formation sur la coopération euro-méditerranéenne.

Ce stage de formation - organisé par le Centre Nord-Sud et la Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe, avec le soutien de la Commission européenne - a réuni des représentants de jeunes d'ONG (de jeunesse) venus de 18 pays européens et méditerranéens. Ce stage a permis aux participants de promouvoir le développement de "projets et de réseaux de jeunes euro-méditerranéens", de jouer un rôle renforcé dans le travail international de jeunesse, et de promouvoir la coopération et le dialogue entre les jeunes des deux rives de la Méditerranée. Un aspect important du stage résidait dans le développement de projets de jeunesse sur lesquels les participants travaillaient au sein de leurs organisations. Grâce aux sessions de formation, au soutien des pairs et aux techniques de coaching, les participants ont acquis des compétences qu'ils ont investies dans le développement de projets, tout en échauffant leur "projet euro-méditerranéen de jeunesse".

Durant le stage de formation, Aida s'est engagée dans le montage d'un projet local d'éducation par les pairs : former des volontaires pour éduquer les enfants des quartiers défavorisés du Caire au sujet de leurs droits, en faisant appel à des techniques artistiques, théâtrales, etc. Lors de la dernière session du stage, Aida et tous les autres participants ont présenté les projets qu'ils avaient conçus à l'ensemble du groupe. Certaines des réactions à la présentation de son projet ont été marquantes : un des participants a notamment suggéré que son projet ne n'inscrivait pas véritablement dans le cadre de la coopération euro-méditerranéenne, dans la

mesure où son champ d'action était purement local. Ce participant a soulevé une question fondamentale, que l'on écarte parfois trop vite dans le travail international de jeunesse. A quoi faisons-nous référence lorsque nous parlons de coopération internationale ou, comme ici, de coopération euro-méditerranéenne ? Que sont les "projets euro-méditerranéens de jeunesse" ? Ces termes sont-ils réservés aux activités qui se déroulent sur la scène internationale, telles que les échanges, les séminaires, les publications et les dialogues internationaux ? Si tel est le cas, ces termes sont-ils applicables aux organisations d'Europe et de la région méditerranéenne impliquées dans des activités locales de jeunesse ? Plus important encore, en quoi la grande majorité des jeunes qui ne participe pas à ce type d'événements est-elle concernée ?

La coopération euro-méditerranéenne

Les programmes qui se déroulent sous la bannière de la coopération euro-méditerranéenne de jeunesse ont débuté il y a une dizaine d'années, sous le nom de "Dialogue euro-arabe des étudiants et des jeunes". Construit à l'origine sur des rencontres entre des organisations politiques de jeunesse européennes et un petit nombre de réseaux de jeunesse arabes, ce dialogue à dimension essentiellement politique était axé sur le conflit israélo-arabe, ainsi que sur d'autres conflits affectant la région (tel que l'occupation du Sahara occidental par le Maroc).

Suite à cette première phase, les organisations à l'origine de cette initiative décidèrent qu'il était temps d'élargir le dialogue et d'y intégrer une plus large palette d'organisations de jeunesse. En 1994 et 1996, à Malte et en Hongrie, deux symposia intitulés "Dialogue euro-arabe de jeunesse pour la compréhension mutuelle et la coopération" ont été organisés avec la participation des trois plateformes de jeunesse en activité à cette époque, ainsi que trois réseaux d'organisations de jeunes et d'étudiants arabes. Ces symposia ont permis à un plus large éventail d'organisations de jeunesse des deux régions de partager leurs visions des problèmes vécus par les jeunes au quotidien : emploi, religion, xénophobie, conflits, éducation, etc.

par Bas Auer



...ce stage posait une autre question à ces participants : trouver la signification de la coopération euro-méditerranéenne, et son rapport avec leur travail...



En 1996, les organisations participantes sont parvenues à la conclusion que la coopération entre les ONG de jeunesse d'Europe et de la région méditerranéenne non seulement ne devait exclure aucun pays ou territoire a priori, mais qu'elle devait aussi dépasser le stade du dialogue. Il convenait par conséquent de stimuler la coopération dans toutes ses dimensions, au niveau sous-régional ou bilatéral, Sud-Sud ou Nord-Sud. La coopération devait aller au-delà de l'échange de vues pour englober un échange d'expériences, de savoirs, de savoir-faire et de compétences.

Suite au symposium de 1996 à Budapest, toute une palette d'activités ont été mises en oeuvre par diverses organisations de jeunesse. Le Forum méditerranéen de la jeunesse a été établi avec le soutien de la Commission européenne et du Forum européen de la Jeunesse. Des projets de service volontaire européen ont été montés dans la région ; une croisière pour la paix s'est déroulée en méditerranée orientale. Divers échanges ont eu lieu. La plupart des activités se sont déroulées dans la sphère des échanges culturels et du networking.



Quelques participantes devant le Parlement Européen

Stage de formation

C'est avec ces concepts en toile de fond que, en 1996, la Direction de la Jeunesse et du Sport et le Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe ont pris l'initiative du Stage de formation sur la coopération euro-méditerranéenne. Résultat de plusieurs années de coopération à un niveau plus décentralisé, ce stage de formation devait réunir une plus grande diversité d'animateurs de jeunesse impliqués dans des projets euro-méditerranéens, afin de leur permettre : de comprendre la nécessité de la coopération et du dialogue, ainsi que les possibilités en la matière ; d'acquérir les compétences nécessaires au montage et au pilotage de projets ; de vivre une expérience interculturelle et d'aborder les questions auxquelles leurs projets ne manqueraient pas d'être confrontés ; de construire des réseaux ; d'acquérir des savoirs et des savoir-faire.

Le stage de formation était organisé autour de trois axes : (1) Développement de projets ; (2) Apprentissage interculturel, et (3) Networking.

Développement de projets

Tous les participants avaient été sélectionnés sur la base de projets à des stades différents de leur cycle de vie - de l'ébauche à une structure élaborée. Ces projets seraient le point de départ d'un

travail sur le développement de projets. Durant les dix jours du stage, les participants ont bénéficié d'apports concrets sur la planification de projets, le management, l'établissement d'un budget, la mobilisation des ressources, le suivi et l'évaluation, etc. Ces apports thématiques étaient ensuite immédiatement mis en pratique dans le cadre de petits groupes de projet. Les participants avaient été répartis en groupes restreints de projets similaires ; au sein de ces groupes, ils pouvaient poursuivre le montage de leur projet en exploitant les apports thématiques, avec le soutien de pairs et le coaching de l'équipe de formation. Les projets étaient présentés en plénière à la fin du stage.

Apprentissage interculturel

Dans une série de cafés thématiques, les participants des deux rives de la Méditerranée pouvaient aborder des questions de fond telles que la religion, les droits de l'homme, les questions d'égalité des sexes ou de migrations, et réfléchir plus en profondeur aux concepts qui sous-tendent le travail de jeunesse méditerranéen tels que l'apprentissage interculturel et la participation des jeunes.

Diverses méthodes étaient mises en oeuvre : débats, simulations, jeux, discussions en groupes restreints, etc. Le choix des méthodes visait à stimuler un débat ouvert dans une atmosphère de confiance mutuelle.

Networking

Une série d'activités a fourni aux participants l'occasion de découvrir les programmes et les activités d'autres organisations de jeunesse. Ils ont ainsi pu s'informer des différents programmes mis en oeuvre, et prendre contact avec les établissements de financement intervenant dans ce domaine.

Deux types de travail de jeunesse Euro-Med ?

Ce stage de formation est apparemment parvenu à apporter aux participants des outils pour développer leurs connaissances, leurs compétences et leurs attitudes dans les domaines sus-mentionnés, notamment en ce qui concerne le développement de projets et l'apprentissage interculturel.

Ainsi que le mentionnait l'introduction de cet article, le stage de formation a permis de mettre en lumière un phénomène intéressant, quoique déconcertant. Il semble qu'un fossé ait séparé les participants dans leur perception du stage, d'une part ceux engagés dans des échanges culturels internationaux et, d'autre part, ceux impliqués dans des échanges d'envergure locale. La première catégorie de participants semblait n'avoir aucune difficulté à se situer par rapport aux éléments du stage, à la méthodologie et aux personnes de ressources, tandis que la deuxième catégorie avait davantage de problème à trouver sa place. Outre le fait d'être un exercice de développement de projets, d'apprentissage interculturel et de networking, ce stage posait une autre question à ces participants : trouver la signification de la coopération euro-méditerranéenne, et son rapport avec leur travail. Les réponses qu'ils ont apportées à cette question ont été assez surprenantes, à l'image du commentaire d'Aida quelques mois

après le stage : " Je pense que la coopération euro-méditerranéenne devrait consister en des projets au bénéfice de la collectivité, qui nous permettent de bénéficier d'un échange de compétences et d'expériences entre volontaires d'autres pays. Parfois, j'avais pourtant le sentiment qu'il s'agissait tout simplement pour des jeunes d'Europe de se rendre dans la région méditerranéenne, pour en faire l'expérience. "

Coopération Euro-Med et travail local de jeunesse

Si ce genre de réaction donne à réfléchir, elle ne doit pas surprendre outre mesure. De fait, nous pourrions diviser la mission du travail international de jeunesse selon trois grands axes :

Renforcer le travail local

● Dans ce contexte, l'échange international est un moyen d'améliorer le travail de jeunesse au plan local. L'échange de techniques et d'expériences a pour objectif spécifique de renforcer le travail de jeunesse au niveau local.

Encourager la compréhension interculturelle

● Dans ce contexte, l'échange international est tout à la fois l'objectif et l'outil. Son objectif est d'encourager la connaissance des autres cultures et le développement de l'esprit et des valeurs de l'internationalisme.

Créer un mouvement international

● Dans ce contexte, l'échange international est le moyen d'unir des jeunes sous la bannière d'un objectif ou d'un principe qui pourra être appliqué ou revendiqué dans un contexte local.

De cette analyse, nous pouvons conclure que le travail international de jeunesse, tel que pratiqué dans les programmes de coopération euro-méditerranéenne au cours de la dernière décennie, était principalement structuré autour des deux derniers de ces axes. Les organisations de jeunesse se sont engagées dans de nombreux échanges culturels et dialogues politiques. Elles ont coopéré dans le cadre d'une campagne internationale concernant le Sahara occidental. Elles ont œuvré ensemble pour une croisière pour la paix. Elles ont organisé des projets de service volontaire qui ont permis à des jeunes d'Europe de travailler dans les pays méditerranéens.

Toutes ces activités d'un grand intérêt apportent aux jeunes de nouvelles visions et opportunités. Mais le travail de jeunesse euro-méditerranéen semble avoir été défini comme suit : échange international à des fins de compréhension interculturelle ou de construction de mouvements. Le travail de jeunesse euro-méditerranéen tel qu'il est actuellement défini ou pratiqué semble exclure le renforcement du travail local, ou tout au plus le considérer comme un produit secondaire.

Le programme jeunesse MEDA de la Commission européenne, qui est en fait le mécanisme de soutien majeur du travail de jeunesse euro-méditerranéen, constitue un exemple significatif de cet état de fait. Ce programme dispose de deux outils de soutien : des échanges internationaux et des activités de soutien, et une version " élargie " de Service volontaire européen. Qu'il s'agisse de visites d'étude, de stages de formation, voire même de quelques travaux de recherche, l'offre d'activités de soutien aux échanges internationaux est impressionnante. Mais les ONG qui - à partir de cet échange dans sa globalité - élaborent des plans concrets de coopération à plus long terme devront aller chercher ailleurs un soutien financier. Dans le contexte euro-méditerranéen, le Service volontaire européen possède un solide potentiel pour le développement des collectivités locales. Pourtant, la réalité du programme met davantage l'accent sur

l'expérience d'apprentissage du volontaire que sur le projet au bénéfice de la collectivité. Volontaire qui, dans le programme jeunesse MEDA, viendra plus probablement d'Europe que de la région méditerranéenne.

La rupture entre travail de jeunesse de la base et travail international de jeunesse a son prix. Un lien plus solide entre les deux, dans le contexte méditerranéen, pourrait être vecteur de maints bénéfices :

Des perspectives améliorées :

L'essentiel du travail de jeunesse se déroule au plan local. En l'associant au travail international de jeunesse, on pourrait intensifier de manière significative l'échange de perspectives, d'idées, de méthodes et de compétences.

Des progrès accrus :

Des liens réels entre les programmes locaux intervenant dans des domaines de travail similaires favoriseraient un enrichissement des méthodes, des compétences et des points de vue, et pourraient servir de catalyseur au développement du travail local.

Renforcement mutuel du travail de jeunesse local et international :

Lorsque le travail international de jeunesse n'est pas concrètement connecté au travail local, on pourrait dire qu'il s'apparente à une sorte de " trou noir ". Il aspire l'énergie des personnes auparavant impliquées dans des initiatives de la base - sans leur donner en retour la même perspective locale. Un lien effectif entre les deux, qui soit générateur de perspectives améliorées et de progrès accrus, permettrait aux organisations locales de comprendre leur implication dans le travail international et, en conséquence, pourquoi elles envoient leurs volontaires, leur personnel et des membres de leur conseil à des manifestations internationales.

Les échanges internationaux basés sur ces principes sont loin d'être un concept révolutionnaire. Ils s'en déroulent partout dans le monde, dans divers secteurs. Cette approche nécessite une meilleure connaissance de la variété des initiatives de jeunesse qui sont conduites dans les villes et les villages en Europe et dans la région méditerranéenne. Elle exige aussi une meilleure compréhension de la situation des jeunes dans ces diverses régions, mais aussi des conditions de travail



des ONG. Enfin, il faut pour cela, oserais-je le dire, davantage d'échanges.

Un échange qui ose penser petit, qui ne cherche pas nécessairement à réunir 30 personnes de 25 pays ; 15 jeunes venus de 2 villages, cela peut aussi être intéressant. Mais il faut des mécanismes de soutien qui aillent au-delà de l'échange. Qui donnent aux organisations la possibilité de réellement coopérer. Après avoir traversé les différentes phases d'un long et intense processus pour découvrir leur travail, leur histoire et leurs éléments constitutifs respectifs, elles devraient être en mesure de se mettre au travail.

Le Stage de formation sur la coopération euro-méditerranéenne fut une expérience précieuse pour toutes les personnes impliquées. Il a démontré à quel point il pouvait être enrichissant de travailler avec ses homologues du monde entier. Mais aussi de découvrir l'ampleur de nos différences et pourtant nos ressemblances, et de constater à quel point nos causes se ressemblent. Enfin, ce stage a montré une nouvelle fois que le travail international de jeunesse était trop important pour laisser les " internationalistes " se débrouiller seuls.

Coordonnées : auer@post.com

Impressions des participants au sujet du stage de formation :

" Parmi les enseignements importants de ce stage, j'ai appris qu'il est crucial de réfléchir sérieusement à nos objectifs, au point que nous ne devons pas nécessairement nous sentir limités par les habitudes de nos organisations ou des établissements de financement habituels. Nous avons au contraire la possibilité de reconsidérer nos idées sur notre projet. Si nous les jugeons fondamentales par rapport aux objectifs qu'il vise, alors nous avons la capacité d'accéder à des ressources pour soutenir notre projet, plutôt que d'en changer les objectifs simplement pour les rendre conformes. "

Michelle Felton, R.U., volontaire SVE en Italie à l'époque du stage de formation

" Pour moi, en tant que jeune Egyptienne musulmane portant le voile, ce stage de formation a été une expérience intéressante et unique. J'étais alors en Europe pour la première fois, dans une communauté très différente de la mienne, dans laquelle les individus avaient des perspectives ou des approches différentes de ce qui me semblait être des évidences. Mes sentiments étaient très contradictoires. Je ressentais un mélange de crainte et de curiosité, d'anxiété et de joie, de confiance et de timidité. En dépit de ma longue expérience dans le secteur du développement dans mon pays, il m'a dans un premier temps été difficile de briser la longue chaîne de stéréotypes implantée dans ma tête - les Européens sont froids, les Européens sont distants... Je me posais beaucoup de questions, à cause de mes lacunes et de mes méprises : Pour saluer une personne, dois-je m'approcher pour l'embrasser sur la joue ou simplement lui serrer la main ? Pourquoi est-ce que tu portes le voile ? Est-ce que tu y es obligée ? Où as-tu appris à parler français et anglais, était-ce facile pour toi ? Est-ce que l'Islam tolère vraiment le terrorisme ? Ce sont les questions que vous posez lorsque vous rencontrez un étranger dont vous ne savez rien, hormis ce qu'en disent les médias.

La réalité, dans ce stage de formation, était bien différente. Nous avions chacun notre projet que nous souhaitions développer. Nous étions des jeunes sans rien en commun, sauf le fait d'être des animateurs de jeunesse ou des volontaires travaillant dans des ONG. Et c'était précisément là le secret de notre réussite. Il régnait une sorte de magie au sein du groupe, et les réseaux de communication étaient largement ouverts. Il était étrange pour nous de découvrir que nous avions certaines traditions communes, et il était très intéressant de prendre conscience de nos différences. Pour nous, Egyptiens, il était difficile d'imaginer la vie en Finlande, avec des températures de -50°C, six mois sans nuit et six mois sans soleil. Nous connaissons tous les problèmes du chômage et, si certaines des causes sont communes à tous les pays, d'autres sont plus spécifiques. A la fin, il n'était plus question de projets individuels : nous avons tous échangé nos idées et nos expériences pour enrichir nos projets respectifs. La langue n'était plus un obstacle. Nous avons expliqué et compris nos différences en termes de culture et de mentalité. Cela n'a pas toujours été facile mais, grâce à nos efforts et à la volonté de trouver un terrain d'entente, nous y sommes parvenus. Il était devenu plus important pour nous de trouver comment nous rencontrer que de mesurer nos différences.

Nous pouvons nous rencontrer là où il n'existe ni Européen ni Méditerranéen, ni Nord, ni Sud. Nous avons tous des trésors dont nous sommes fiers. Nous pouvons nous rencontrer là où nous pouvons travailler ensemble pour apprendre à mieux nous connaître, pour le bénéfice de notre communauté et du monde entier. "

Ahlam El-Alfy, Egypte

Le rapport d'évaluation du Stage de formation

sur la coopération euro-méditerranéenne peut être obtenu auprès du Centre Européen de la Jeunesse, à Strasbourg.

Pour de plus amples informations sur les programmes jeunesse concernés par la coopération euro-méditerranéenne de jeunesse :

Commission européenne, programme MEDA :
<http://www.euromed.net>

Commission européenne, Youth Programme User's Guide :
<http://www.europa.eu.int/comm/education/youth.html>

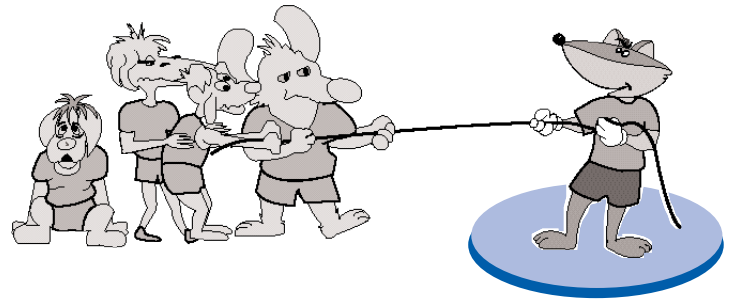
Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe :
<http://www.nscentre.org>

Forum européen de la Jeunesse, Guide de l'utilisateur du programme euro-méditerranéen d'action Jeunesse (Nov. 1998) :
<http://www.youthforum.org/upto/rapports/guide.htm>

Forum européen de la Jeunesse, Futures étapes de la coopération en Méditerranée (1997) :
<http://www.youthforum.org/spb/nosstructures/index.htm>

**....Lorsque le travail international de jeunesse
n'est pas concrètement connecté
au travail local,
on pourrait dire qu'il s'apparente
à une sorte de "trou noir"....**

L'éthique dans la formation



La Résistance dans l'éducation non-formelle

" En travaillant avec certaines organisations politiques et/ou d'étudiants, j'ai souvent constaté une certaine résistance des participants à aborder des questions plus personnelles dans le cadre de séminaires ". Sur la base de ce constat, Mette Bram donne quelques explications concernant les mécanismes psychologiques susceptibles de déclencher une telle résistance, ainsi que certains conseils - à l'intention des formateurs - sur la façon de réagir dans ce genre de situations.

En travaillant avec certaines organisations politiques et/ou d'étudiants, j'ai souvent constaté une certaine résistance des participants à aborder des questions plus personnelles dans le cadre de séminaires. Je pense qu'il s'agit là d'un phénomène assez courant dont la plupart d'entre nous font plus ou moins l'expérience.

Durant les sessions d'étude ou les stages de formation - que le thème en soit " le fossé des générations ", " l'apprentissage interculturel ", ou encore " le management des organisations " -, nous tentons, en tant que formateurs, de favoriser une prise de conscience personnelle et individuelle sur des questions telles que les rôles, l'identité et les sentiments. Cette orientation sur un développement plus personnel (tant individuel que social) fait partie des éléments clés qui différencient de façon radicale l'éducation non-formelle de l'éducation formelle.

Cet article tente de donner quelques explications au sujet des mécanismes psychologiques impliqués (à partir des travaux de P. Berliner), lorsque les participants expriment une attitude passive, ironique ou très critique. Les réactions classiques des participants peuvent être de diverses natures :

- Une surabondance d'arguments intellectuels, de généralisations et de discussions abstraites, ainsi qu'un manque caractéristique d'affirmation personnelle.
- La critique de la structure et du programme du séminaire ou de l'exercice, ainsi que des critiques

à retardement, indirectes, dans le cadre des pauses (hors du contexte opportun, à l'écart des formateurs concernés, etc.).

- Une fuite de la situation, certains participants exigeant en permanence des pauses ou un autre cadre pour le déroulement de l'activité (" Pourquoi ne sortirions-nous pas, il fait si beau ? "), ou encore se mettant à parler tandis que le formateur ou d'autres participants exposent leurs points de vue.

Pour moi, ces réactions sont des mécanismes de résistance caractérisés par le refus de gérer les conflits psychologiques potentiels qui découlent de la confrontation avec soi-même et des relations à autrui.

La plupart des participants issus, par exemple, d'organisations politiques et/ou d'étudiants, sont des personnes que l'on pourrait qualifier d'intelligentes, du point verbal ou logique (voir les travaux de Howard Gardner/Daniel Goleman) et qui, pour une grande majorité, sont en train de franchir les premiers échelons d'un cursus dans l'enseignement supérieur. Ils ont l'habitude d'être dans le rôle " d'élèves " généralement récompensés pour les " bons arguments " qu'ils sont capables de présenter.

Mais, dans l'éducation non-formelle, le " bon argument " n'est pas toujours ce qui compte le plus. Dans les séminaires, les moments les plus gratifiants se présentent lorsqu'un participant a réellement le sentiment d'avoir appris quelque chose au sujet de



par Mette Bram





sa culture, des relations ou des attitudes personnelles. Autrement dit, les individus développent dans ce contexte une intelligence émotionnelle que l'éducation formelle néglige très souvent complètement.

Nombreux sont les participants qui vont automatiquement résister à ce genre de sentiments. Aussi, selon moi, la résistance est-elle dans un premier temps un mécanisme de défense naturel. C'est une sorte de protection inconsciente de la personne qui refuse d'impliquer ses émotions personnelles et ses expériences de vie dans le processus d'apprentissage. A l'origine de cette résistance se trouve la peur du changement, associée à la disparition du traditionnel rôle d'élève (qui se produit généralement lors des séminaires) et à la crainte de voir se modifier ses convictions et son identité, mais aussi d'être manipulé. Généralement, ces peurs sont inconscientes pour les participants qui, pour s'en protéger, manifestent une certaine résistance à la participation à certaines activités.

Chez les participants, cette résistance, qu'elle se manifeste sous forme de passivité ou de colère, peut être le point de départ d'un cercle vicieux. Par exemple, certains peuvent exprimer leur mécontentement en affirmant " qu'il n'y a pas assez de temps pour discuter ", ou " qu'ils perdent leur temps avec les groupes de famille/d'arbre, etc. " (ces moments réservés aux processus d'évaluation en groupes restreints, qui font précisément appel à des prises de position personnelles). A cela, le formateur peut alors répondre " qu'il faut respecter le programme fixé ". Et, en guise de protestation, les participants vont refuser de s'engager pleinement dans les missions qui leur sont confiées. En plénière, cela peut se traduire par des interventions de groupe de qualité médiocre, ou par le refus de certains de prendre au sérieux le thème à l'étude. Les formateurs vont alors se plaindre, entre eux, qualifiant leur groupe de " mauvais ", ou de " difficile et faisant obstruction à toutes les bonnes choses qu'ils ont à lui proposer ". Cette attitude va inévitablement se répercuter dans la suite du travail ; l'insatisfaction générale va prendre le dessus.

En tant que formateur, vous pouvez être réellement ennuyé si vous avez le sentiment que certains participants ne prennent pas l'exercice au sérieux ; chacun va se retrouver pris au piège des attentes mutuelles non exprimées et trompées, les participants espérant une autre sorte " d'enseignant ", et les formateurs un autre genre de groupe (c'est-à-dire, capable d'émotions).

Selon moi, il est trop simple de tenir les participants pour responsables de ces difficultés. En tant que formateur, il vous incombe de comprendre ces mécanismes - et de vous attendre à une certaine résistance. Face à ce type de plaintes, nombreux sont les formateurs qui tombent dans le piège de la discussion avec les participants. Généralement, la discussion va prendre beaucoup de temps, dégageant dans le même temps les participants de l'obligation de gérer les répercussions personnelles et émotionnelles d'un tel exercice.

Bien sûr, la résistance, la distance et des critiques plus ou moins agressives ne sont pas toujours l'expression de la peur inconsciente des participants. Dans certains cas, les formateurs méritent réellement d'être critiqués. Par exemple, les possibilités d'un apprentissage de qualité peuvent être anéanties lorsque, en tentant de garder le contrôle de la situation, un formateur perd totalement de vue les besoins et les souhaits des participants.

Voici une série de conseils concernant des méthodes que j'ai mises en œuvre pour empêcher la résistance et l'agression potentielle liée au fait d'évoluer dans un contexte de conflits majeurs, mais aussi pour lutter contre la perte d'un temps limité et donc précieux :

- Parlez ouvertement et directement des processus que vous observez, et analysez-les.
- Utilisez des petites interventions théoriques (ex. : sur les théories de la communication ou des conflits), afin d'expliquer la difficulté de gérer telle ou telle situation. Associer l'explication intellectuelle à l'expérience émotionnelle de la situation peut aider à calmer les esprits. Cela permet aussi de " normaliser " les sentiments - ce que nous avons en commun.
- Prenez votre cas en tant qu'exemple. Expliquez et visualisez la façon dont vous avez appris à gérer ce type de situation. Ainsi, vous ferez comprendre aux participants que vous avez compris et accepté la situation.
- Acceptez les critiques et détendez l'atmosphère.
- Formez des groupes de travail, afin de soulager les participants de la pression et de l'impuissance ressentie dans le contexte de certaines plénières (vous pouvez leur demander d'imaginer 2-3 solutions au problème supposé).
- Demandez aux participants d'estimer le temps dont ils pensent avoir besoin pour leur travail en groupes. Souvent, ils sentent cela mieux que votre programme ou vous ne pouvez le faire.
- Cessez de vous focaliser sur les participants déçus et résistants, et basez vos exemples sur les plus calmes et les plus positifs d'entre eux.
- Jouez le rôle de dynamo et tentez d'insuffler des initiatives au groupe lorsque vous ressentez sa résistance et sa peur du changement (mais soyez conscient de vos limites, car cela peut être épuisant).

Pour terminer, je voudrais reprendre le classique conseil mentionné par Rui dans son article paru dans le précédent numéro de Coyote : N'oubliez jamais de tenir compte des attentes - des vôtres et de celles des participants - dans l'omniprésente " gestion des frustrations " à laquelle nous devons faire face en tant que formateurs...

Coordonnées : mettebram@bigfoot.com



Méthodologies de formation

Internet

dans le travail auprès des jeunes

Internet peut être une aide inestimable dans le cadre du travail sur les projets. Si vous connaissez les services à utiliser et savez comment les utiliser. Se référant à un projet de jeunesse dont il était l'organisateur, Enzo Kultus décrit l'exemple d'une session de formation - pour un groupe de jeunes - sur l'emploi d'Internet en tant qu'outil pour le développement de projets.

Internet : tout le monde en parle aujourd'hui, même ceux qui ne savent pas exactement comment Internet est construit, comment il fonctionne et encore moins comment il évolue. Internet, c'est le mot magique pour le travail international auprès des jeunes. Et ce surtout car il semble sans limite. Sans limite dans ses rayons d'action, ses facettes et ses possibilités. Mais, au fait, qu'est-ce que c'est, " Internet " ?

Quand on entend quelqu'un parler d'Internet, il y a un peu de tout : des vérités et des on-dits, des idées et des expériences, de l'étonnement, la peur des virus et la crainte des attaques des hackers. Mais le thème principal c'est toujours le www (en bref : web) et la communication par e-mails (courriel en bon français). Ceux qui en savent plus sont surpris mais rentrent quand-même à la maison pour essayer ce qu'ils ont entendu. La fascination est contagieuse... Et cela s'applique aussi en parlant avec les jeunes : peu importe d'où ils viennent, peu importe quelle langue ils parlent.

Pourquoi Internet est-il si intéressant ?

Tout le monde parle d'Internet, mais on en parle sans distinguer et sans réellement s'intéresser aux services et possibilités qu'il propose. Pourquoi Internet est-il si intéressant ? Internet, c'est tout d'abord la possibilité de surfer sur le web. Un clic sur la souris et on peut voyager d'une ville à l'autre, d'un pays à l'autre, d'une information à l'autre – c'est quand-même fascinant. Des images multicolores envahissent l'écran, on est gâté par toutes sortes de musiques et fasciné par la multitude de couleurs et de " layouts ", d'ailleurs plus ou moins bien faits. Mais qu'est-ce qu'il y a de plus derrière toutes ces images, ces couleurs et ces musiques ?

La première différence, c'est qu'Internet ne peut pas être consommé passivement comme la télévision ou la radio. Il faut être actif : se décider où commencer et continuer jusqu'au bout (boire la coupe jusqu'à la lie parfois) ou avancer et découvrir d'autres voies. Le web demande un minimum d'attentes et de fantaisie à satisfaire. Un exemple : Si je m'intéresse à la musique

classique, je choisis à la radio une station " classique " ou je regarde un concert à la télé mais je suis forcé de rester sur ce programme. S'ils jouent du Mozart, je ne peux pas écouter Eric Satie. Sur le web cela fonctionne autrement : si je décide d'écouter Satie, je vais chercher les sites sur le thème " Satie " et me laisser présenter chez moi les images, les textes, les partitions et évidemment la musique de Satie. Mais il faut que je fixe mes priorités, que je trouve ce que je souhaite et (c'est la différence entre le web et la radio ou la télé) que je décharge les fichiers pour pouvoir les écouter (en effet, normalement la capacité de mon ordinateur ne me permet que d'écouter un extrait en direct). Le web demande de l'initiative, un esprit de recherche et une action interactive. Je vais découvrir des nouveautés et succomber à de nombreuses tentations. Une consommation pure n'est pas possible (sans même penser aux difficultés de la technique).

La deuxième différence, c'est le caractère multimédia du web. Des images, du son, des couleurs, tout en même temps. Peu importe où je suis, tout est accessible à la vitesse d'un clic sur la souris. Aucun autre média n'est aussi performant, même la multitude de CDs disponibles actuellement sur tous les thèmes a ses limites : ils ne reproduisent que ce qui a été enregistré ; le web, lui, est actualisé à chaque seconde.

Enfin, la différence essentielle, c'est la possibilité pour chacun de contribuer et de participer. Et ce ne sont pas toujours les " papes " de la littérature, de la musique ou des sciences, qui en savent le plus. Les vrais " fans " en connaissent souvent plus et partagent leurs connaissances. Leur passion n'est pas que dans leur tête : ils la font vivre avec ses joies et ses peines.

C'est là où se pose la question : La multitude des offres et informations n'est-elle pas trop vaste ? Ou encore : peut-on avoir confiance en toutes ces informations, images, rapports ? Le web est-il un champ de connaissances ou un champ des semi-vérités ? Une réponse n'est pas facile à donner. C'est comme dans la vie réelle : on est abasourdi par la multitude des offres



par Enzo Kultus



(p. ex. à la FNAC, chaîne de magasins de musique et littérature en France). Et depuis longtemps chacun doit décider si ce qu'il lit dans les journaux et les livres et entend à la télé correspond à la vérité. Jusqu'à présent nous avons bien réussi et pourquoi devrait-il en être autrement sur le web ? C'est même plus facile de vérifier les informations données. Un clic : une autre opinion, une autre perspective. Et si cela ne suffit pas : on demande au monde entier par le biais des " newsgroups ".

Et là on aborde un autre thème d'Internet : la communication en direct avec d'autres " habitants du grand village Internet ". Les " inventeurs " de l'Internet communiquaient au début de cette évolution en échangeant sur de très longues distances des messages qui arrivaient très rapidement au destinataire. E-mail, le courrier électronique était un succès bien longtemps avant le web. Il n'existait aucun outil de communication (à l'exception du téléphone) qui soit aussi rapide. On écrivait vite quelques lignes, appuyait sur le bouton d'envoi et le message arrivait quelques minutes plus tard à l'autre bout du monde. Et la réponse arrivait aussi vite.

Le courriel reste le service préféré d'Internet. Beaucoup de gens se servent de cet outil de communication au quotidien, même ceux qui restent sceptique face à cette offre immense. Outre la vitesse de cet échange d'informations entre les continents, les coûts de cet outil de communication sont incomparables. L'utilisation est simple et le style plus léger. Il suffit d'envoyer des informations (images, textes, documents ...) une seule fois par Internet pour les rendre simultanément accessibles à un bon nombre de personnes.

Mais que fait-on si on n'a pas de partenaire pour communiquer par courriel. Eh bien on fait sa connaissance. IRC (InternetRelayChat), en bref " chat ", offre la " communication live " avec d'autres et aussi la possibilité d'entretiens privés. Si on a des questions, quel que soit le thème, les foires des newsgroups (avec plus de 80.000 affichages) fournissent les réponses que ce soit en lisant des contributions des autres ou (et c'est beaucoup mieux) en participant directement à la discussion.

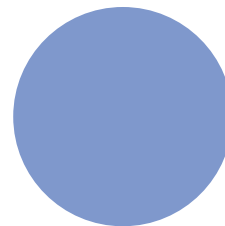
Internet représente une grande aide pour de nombreux projets : un exemple

On a vite compris que pour moi les aspects positifs d'Internet prédominent. Ce n'est pas que je veuille cacher mes critiques mais Internet représente une grande aide pour de nombreux projets. Un exemple : lorsque nous avons décidé de construire une automobile solaire avec des jeunes de quatre nations différentes, nous avons commencé par rassembler les informations existantes et ce dans chaque langue : la technique solaire, les matériaux, les freins, la direction, la sécurité étaient, entre autres, les thèmes de notre recherche. Nous avons obtenu en quelques heures plus d'informations que durant trois semaines de recherches en bibliothèque et dans des ateliers. Nous avons regroupé les questions non résolues et les avons posées au monde entier dans les " newsgroups " ; peu après nous avons toutes les réponses voulues pour pouvoir construire une automobile solaire (on nous a même offert un soutien pratique et du matériel).

Le processus de la connaissance des autres, de personnes inconnues et l'acquisition de nouvelles techniques de communication et d'informations s'est avéré plus important que la collation d'informations et de matériaux.

Restons sur cet exemple et regardons plus précisément comment nous avons procédé. Le travail avec Internet se décline en cinq étapes :

1. Les connaissances de base d'Internet
2. Accès au hardware nécessaire
3. Exercices pratiques à l'ordinateur
4. Acquisition et archivage des informations
5. La communication



La connaissance de base sur Internet

On le sait, la théorie n'est pas le point fort des jeunes. Nous avons donc décidé d'expliquer aux jeunes uniquement les différentes possibilités d'Internet afin qu'ils puissent eux-mêmes décider de quel service ils avaient besoin. Nous nous sommes limités au web (facilité d'utilisation, multitude des langues, caractère multimédia et anonymat du " surf ") au courriel (communication directe et rapide dans toutes les langues) et aux newsgroups (multitude de thèmes et de langues et compensation du manque de partenaire pour le mail). La théorie pour nous c'était aussi de mieux comprendre l'évolution historique, de présenter les possibilités des divers services et d'en expliquer l'utilisation. En parallèle, nous avons présenté les différents matériels et logiciels et expliqué leur utilisation.

Matériels nécessaires (hardware) et logiciels existants

Pour avoir accès à Internet un matériel particulier (hardware) n'est pas nécessaire : Nous avons par exemple seulement quelques vieux ordinateurs 486 avec Windows 95. Par contre les ordinateurs avaient une mémoire de 32 MB et une carte graphique rapide. Pour l'accès à Internet nous avons utilisé une carte ISDN et un vieil ordinateur équipé de LINUX, de sorte que tous les ordinateurs pouvaient avoir accès à Internet en même temps. (Comme LINUX est disponible gratuitement et inclut le logiciel pour la carte ISDN et le " router ", les coûts pour ce réseau interne étaient ainsi assez réduits : quelques cartes-réseau, un HUB et le réseau et l'accès étaient installés. Comment ça marche ? Regardez tout simplement sur Internet. C'est ce que nous avons fait avec les jeunes et c'est ainsi que nous avons installé le router LINUX.)

Nous avons utilisé les logiciels qui existent sur Windows : Internet Explorer (pour le web) et Outlook Express pour les courriels et les newsgroups.

Exercices pratiques à l'ordinateur

Pour nous cela signifiait : l'utilisation et la configuration des logiciels. Internet Explorer ne nécessite presque aucune adaptation. Nous avons expliqué et pratiqué l'utilisation des favoris (" Bookmarks " pour le web), la mémorisation des pages et des images et le téléchargement de fichiers. Pour pouvoir utiliser la fonction courriel de Outlook Express nous avons créé une adresse pour chaque jeune. Nous nous sommes exercés à envoyer par Internet des mails, à y répondre et à y joindre des documents et des images. En outre, nous avons configuré l'accès à un Newsserver et nous sommes inscrits sur les newsgroups souhaités. Chaque jour les infos étaient lues et reprises du serveur.

Recherche et archivage d'informations

Ceci a constitué, avec la communication, le point fort de notre travail. Nous avons mémorisé les pages web à l'aide d'Internet Explorer et autorisé l'accès au fichier. Nous avons marqué les

courriels et infos importantes pour les copier ensuite dans un fichier-texte que nous avons envoyé par courrier électronique à tous les participants au projet. Ainsi chacun était informé en permanence des informations trouvées.

La communication

C'est la partie la plus intéressante du travail avec Internet. La question qui se posait au début, avec qui peut-on communiquer, s'était résolue presque toute seule : sur chaque page qui retenait notre intérêt sur le web était notée une adresse e-mail et nous y avons tout simplement envoyé un Mail. Ce fut rare, mais vraiment très rare que nous n'ayons pas obtenu de réponse. Les participants étaient étonnés : des gens inconnus répondaient non seulement à nos courriels mais ils envoyaient des images, documents et adresses Internet pour faire avancer notre projet. Dans les groupes de discussions le même effet, avec un temps d'attente un peu plus long pour les réponses. (Ce délai dépend du " panneaux d'affichage " car les serveurs ont besoin de quelques jours pour pouvoir distribuer tous les " postings " -affiches que l'on met sur les panneaux d'affichage-).

Grâce aux informations et à l'aide de nos nouveaux " copains " sur Internet, nous avons pu rassembler très rapidement les données de base pour la construction de l'automobile solaire. Et comme en plus, nous avons rencontré des gens particulièrement sympathiques qui nous ont aussi offert du matériel, nous avons été vite en mesure de commencer la construction.

Qu'est-ce que cet exemple nous montre ?

Tout d'abord deux choses : un équipement informatique simple suffit pour pouvoir avoir accès à Internet et il est préférable dans un premier temps de se limiter à deux services : web et courriel.

Lorsqu'on planifie en groupe l'utilisation d'Internet, il n'est pas forcément nécessaire d'avoir des connaissances approfondies en informatique. L'accent doit être mis sur les connaissances de base d'Internet et sur l'utilisation des logiciels : surfer sur le web devient alors un jeu d'enfant.

Ci-après un listing pour l'utilisation du web avec un browser :

1. Ordinateur : 486 minimum, 32 mb RAM, Windows 95 ou plus récent, un modem ou une carte numéris, un branchement téléphonique
2. Accès à Internet (une société call by call suffit)
3. Programmes : Internet Explorer à partir de la version 5.0 (sur un Mac il vaut mieux Netscape)
4. Pour la formation avec le browser : introduction correcte des adresses Internet (URL) (pas d'espace, écriture en minuscules) : Au début, il vaut mieux se concentrer sur les touches RETOUR, AVANCER, STOP, CHARGER À NOUVEAU.
5. Expliquer les liens et ne pas oublier : la touche gauche de la souris suffit d'abord pour pouvoir surfer sur Internet.
6. Pour les expérimentés : utilisation des machines de recherche, utilisation de la touche droite de la souris (p.e. ouvrir dans une autre fenêtre), établir des favoris (bookmarks en Internet), mémoriser les pages web sur la disquette pour pouvoir lire hors ligne.

Check-List pour le Mail .

1. Débutants :
Utilisation des adresses E-Mails sur le web (GMX, WEB.de, Hotmail, Yahoo). Avantage : peut être utilisé facilement par le web-browser qui est déjà connu. Inconvénient : souvent incompatible avec des logiciels courriels.
Utilisation de l'adresse E-Mail avec un logiciel spécial (p.e. Outlook Express ou le pendant de Netscape) : écrire un courriel, charger, lire et répondre.
2. Expérimentés :
Configuration d'un account de courriel, envoi de documents ou/et images, envoi de courriels à plusieurs adresses, utilisation de listes d'adresses pour le courriel.

Trois jours sont à prévoir pour une formation :

- 1ère journée :** informations sur Internet, accès à Internet, utilisation du browser, " surfer "
- 2e journée :** machines de recherche, établir des favoris, mémorisation de pages
- 3e journée :** le courriel : écrire, envoyer, charger et répondre

Il est souhaitable de préparer un petit projet pour la 4e journée: les participants peuvent travailler avec les connaissances qu'il ont acquises (p. ex. géographie, serveurs pour les devoirs et les exposés). Quand les participants se sentent sûrs d'eux sur Internet, on peut alors prendre contact avec un autre groupe. Échanges d'adresses E-Mails, de sites intéressants Internet etc.

Il faut toutefois respecter à tout prix une condition : une personne au moins doit être souveraine dans l'utilisation des logiciels d'accès et d'Internet. Cette personne doit connaître un nombre suffisant de sites (et leur URL) pour faciliter l'accès aux autres et savoir de servir des machines de recherche (nous conseillons à nos participants). Il va de soi que tant le matériel que les logiciels pour permettre l'accès Internet doivent être disponibles. Enfin, ce n'est pas nécessaire que chacun dispose de son propre ordinateur, la répartition deux participants par PC a fait ses preuves.

Si vous y avez pris goût et si vous travaillez dans le contexte franco-allemand, vous êtes cordialement invité à vous informer à l'OFAJ sur les séminaires pour l'utilisation d'Internet dans l'apprentissage interculturel, sur la préparation et le déroulement des échanges de jeunes ainsi que sur les séminaires linguistiques. Peut-être travaillerons-nous un jour ensemble sur un projet ? J'en serais heureux.



Coordonnées : enzo@knuut.de

...la différence essentielle, c'est la possibilité pour chacun de contribuer et de participer....



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. Ils doivent alors se diriger vers le poster qui exprime le mieux leur position. Une fois deux groupes constitués, chacun doit tenter de convaincre l'autre de son opinion, jusqu'au moment où le formateur interrompt la discussion et présente l'affirmation suivante.

En tentant de trouver des arguments pour défendre 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.

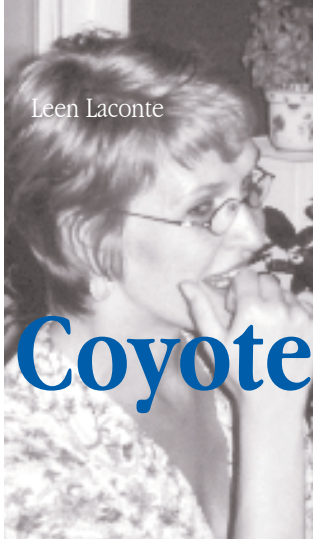
" Quelle est votre position ? " est un exercice qui, comme beaucoup, peut se jouer de différentes façons, avec des objectifs différents et sur des thèmes variés.



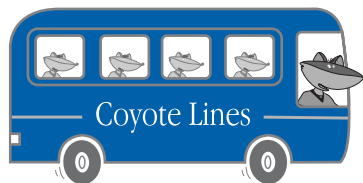
Internet: Quelle est votre position?

1. Internet est une nouvelle forme d'exclusion sociale très dangereuse.
2. Sans modem, vous ne pouvez pas être informé correctement.
3. Une relation virtuelle n'est pas une relation.
4. Les Finlandais aiment Internet parce que cela leur permet de rester à l'écart.
5. Faire des recherches dans une bibliothèque est bien mieux que de se servir d'Internet.
6. Les nazis devraient avoir le droit de créer leurs sites web comme tout le monde.
7. La maîtrise d'Internet est une compétence culturelle, comme la lecture et l'écriture.
8. Les connexions par Internet améliorent l'efficacité du travail de jeunesse.
9. Un e-mail peut être aussi personnel qu'une lettre.
10. Les cafés-Internet sont inutiles en Ethiopie.
11. J'aimerais avoir une webcam dans ma cuisine.
12. Plus vous surfez sur Internet, moins vous avez de vie sociale.
13. Les écoliers doivent apprendre à se servir d'Internet.
14. Les travailleurs de jeunesse doivent être capables de se servir d'Internet pour rester en contact avec les jeunes.

Affirmations proposées par Mark Taylor



Leen Laconte



Coyote à la rencontre des formateurs



par Ginny Lun

Le Coyote est une petite créature curieuse 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.

Ginny Lun a enseigné dans un établissement scolaire spécialisé à Leeds. Puis, elle s'est installée à Dublin où elle a travaillé sur un projet pour les jeunes qui quittent l'école prématurément. Vivant elle-même à l'étranger à cette époque, elle a pris conscience de l'impact possible d'une expérience internationale sur les jeunes défavorisés. Elle a alors introduit les concepts d'échanges de jeunes et de projets de service volontaire dans son contexte de travail, et a mis en place quantité d'activités et de formations européennes. Puis, elle a déménagé à Londres, où elle vient de terminer la coordination de " Breaking Barriers " (Briser les barrières), projet de démonstration - conduit par la fondation Prince's Trust - visant à favoriser l'employabilité des jeunes en risque d'exclusion du marché de l'emploi, via des placements professionnels transnationaux. Ginny est membre du Réseau Express Jeunes, réseau européen d'organisations de la base actives auprès des jeunes défavorisés. Elle a également pris part à des rencontres de formateurs et d'autres experts dans le secteur jeunesse du Conseil de l'Europe. Actuellement, elle travaille et vit à Londres, où elle apprécie un repos bien mérité.

Interview

Coyote :

Alors, fatiguée et heureuse ?

Ginny :

Nous avons entrepris une évaluation globale du projet mais, grâce à un accompagnement étroit, nous avons réuni des données qui vont nous informer sur les résultats. Du point de vue des chiffres, " Breaking Barriers " est un projet très convaincant, bien plus qu'aucun des autres travaux que j'ai pu mener dans le domaine des activités européennes. Le projet s'avère avoir plus ou moins les mêmes impacts positifs en Suède, en Italie et au Royaume-Uni, et nous espérons leur multiplication tandis que nous continuons à assurer le suivi des jeunes.

34% des jeunes participants ont trouvé un emploi et beaucoup ont entrepris de poursuivre leurs études. Ces jeunes ont eux-mêmes affirmé que ce projet leur avait permis de prendre confiance en leurs capacités, d'améliorer leurs compétences communicationnelles et de bénéficier d'une véritable expérience professionnelle, très motivante. Même si tous n'ont pas trouvé un emploi, beaucoup vont se diriger vers la formation continue ou voyager plus qu'ils ne l'avaient jamais fait auparavant.

Lors des entretiens en vue d'un emploi, les jeunes exclus du marché du travail avaient le sentiment de ne pas avoir grand chose à dire. A présent, ils peuvent affirmer : " J'ai vécu en Suède pendant six semaines et je possède une expérience professionnelle ". Le fait d'avoir quelque chose à dire leur permet de s'exprimer en toute confiance.

Nous pensons que la dimension résidentielle de la formule accélère les changements qui se produisent au niveau des individus. Cela consiste, pour une courte période, à éloigner les jeunes de leurs habitudes et de la façon dont ils sont perçus. Soudain, ils ont la possibilité d'être qui ils veulent, puisque personne ne les connaît.

Coyote :

Quel était l'objet de " Breaking Barriers " ?

Ginny :

L'objectif du Programme européen du Prince's Trust consiste tout simplement à offrir des opportunités de participation à des activités européennes à des jeunes qui, en temps normal, en sont plus ou moins exclus. Nous assurons le financement et le soutien des idées qu'ils nous soumettent, comme participer à un séminaire, aller étudier ou faire du volontariat à l'étranger.

Nous organisons également des projets spéciaux, comme " Breaking Barriers ", destinés aux jeunes chômeurs de longue durée. L'objectif clé en était de développer les compétences et l'employabilité de ces jeunes, grâce à des placements professionnels structurés à l'étranger. Nous souhaitons également travailler en partenariat avec le secteur privé, afin de développer les systèmes de soutien requis pour aider les jeunes à réintégrer/intégrer le marché de l'emploi. Au même moment, nous voulions exploiter ce projet pour évaluer la valeur ajoutée de la dimension européenne dans une expérience professionnelle, pour identifier des bonnes pratiques et examiner la faisabilité du projet d'inscrire les placements professionnels transnationaux parmi les dispositions générales.



Un total de 384 jeunes âgés de 18 à 25 ans du Royaume-Uni, d'Italie et de Suède ont ainsi participé à une formation intensive de trois semaines suivie d'un placement professionnel de quatre semaines dans l'un des pays partenaires. Tous ces jeunes étaient des chômeurs de longue durée, et 61% d'entre eux possédaient une qualification inférieure au niveau 1 sur l'échelle nationale. Tous étaient en risque d'exclusion sociale du fait d'un chômage de longue durée, de leurs échecs scolaires, du manque de soutien parental, ou parce qu'ils vivaient dans des régions de régression urbaine ou d'isolement rural.

Ces jeunes se sont vu proposer toute une palette de placements : boutiques de bienfaisance, écoles, chaînes de télévision, opérateurs Internet, théâtres, dentistes, clubs de football et sociétés de comptabilité. Même le zoo de Londres figurait sur la liste des possibilités.

Coyote :

Quelles sont les améliorations que vous constatez, maintenant que le projet est terminé ?

Ginny :

Si nous reconduisons ce projet, nous devrions faire en sorte d'assurer un suivi de l'expérience, peut-être en faisant appel aux ex-participants pour soutenir les nouveaux.

C'est la même chose lorsque vous avez fait un voyage hallucinant durant vos vacances. Lorsque vous rentrez, la seule chose dont vous avez envie de parler, c'est de votre voyage, mais personne ne comprend. C'est encore plus vrai lorsque vous n'avez jamais quitté votre village ou votre région. Votre excitation est intense, et vous avez besoin d'être écouté par une personne expérimentée ; sinon, votre excitation retombe, et votre expérience n'est pas mise à profit. Les jeunes avec qui nous travaillons ont besoin de cette écoute, d'un volontaire ou d'une autre personne à qui pouvoir parler avant, pendant et après leur expérience.

Au retour, il est essentiel de faire le lien entre l'expérience vécue à l'étranger et la réalité locale ; c'est indispensable, car cela permet de parler de l'expérience, de prendre conscience de ses bienfaits et de la façon de les utiliser dans la vie quotidienne.

Selon moi, la valeur d'une activité européenne réside dans ce qui se passe au retour. Il est crucial d'organiser une activité européenne de sorte à assurer ce lien avec la réalité locale ; ce transfert capital est même l'objectif premier de ce type d'activité. Cela étant, de nombreuses organisations mènent des activités européennes dans le plus total isolement.

Coyote:

Quel type de formation avez-vous assuré dans le cadre de " Breaking Barriers " ?

Ginny :

Tout d'abord, pour moi en tous cas, le terme de formation fait référence à des compétences techniques à visée professionnelle, telles que la charpenterie ou la mécanique. Je préfère le terme de " facilitation ", d'autres parlent d'éducation. Quel que soit le terme employé, il ne doit pas donner l'impression de quelque chose de fait " à quelqu'un d'autre ", car telle n'est pas la réalité. Il s'agit de faciliter le changement, d'aider les individus dans leur développement, de les motiver à agir pour eux. Si le terme choisi a une consonance " officielle ", " formelle " ou " obligatoire ", alors il vaut mieux opter pour un autre.

Nous avons élaboré un " kit de formation internationale pré-départ ", que nous voulions similaire pour le Royaume-Uni, l'Italie et la Suède. Il était en effet important de délivrer le même message à tous les participants et de les préparer de la même façon, car nous voulions remettre le même certificat à tous à la fin de l'activité.

Durant le projet, la quantité et le type de soutien nécessaires sont apparus clairement. Les besoins, en terme de formation, touchaient aux compétences linguistiques, aux aspects techniques, à des connaissances et à des informations particulières au sujet de la culture et du pays. Mais, le besoin essentiel, sous-jacent, concernait la capacité à gérer de nouvelles situations et des changements imprévus. C'est d'ailleurs ce qui a formé la colonne vertébrale de notre formation. L'important n'était pas la quantité de connaissances et d'informations dont ils allaient disposer, ni leurs compétences linguistiques ; il s'agissait de leur donner les moyens de faire face à des situations imprévues.

Les jeunes étaient souvent terrifiés par ce qu'ils trouvaient " à l'arrivée ". Nous pensions réellement les avoir parfaitement préparés ; mais les choses peuvent être très différentes de la réalité à la maison. C'est pourquoi nous avons complètement changé notre façon de travailler. Nous leur avons donné des informations spécifiques et une formation plus complète, afin qu'ils disposent des compétences requises pour faire face à des situations inattendues.

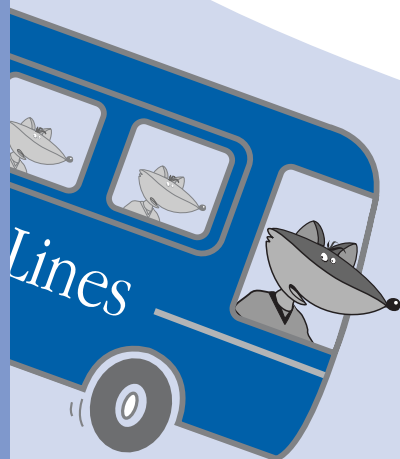
Coyote :

Mais comment donc former les individus à l'imprévu ?

Ginny :

Vous pouvez évoquer l'hiver dans le nord de la Suède, le noir, la solitude, le froid glacial... personne dehors après huit heures du soir. Mais, c'est impressionnant de voir à quel point cela ne signifie rien tant que vous n'êtes pas véritablement dans la situation. Il est bien plus efficace de faire appel à des personnes qui ont vécu la situation, car elles peuvent alors partager leur expérience, au lieu de délivrer des chiffres sans aucune signification.

Il nous a fallu beaucoup de temps pour trouver une méthode de formation appropriée. C'est difficile.



Nous avons expérimenté des situations pratiques, des jeux de rôle... Lorsque vous participez pour la première fois à une formation, vous vous trouvez dans une situation inconnue. En fin de compte, nous avons utilisé cette donnée en tant qu'outil de travail.

Coyote :

Pourquoi ne pas les laisser partir et vivre une expérience authentique, même si elle doit être frustrante ?

Ginny :

Certains d'entre eux sont extrêmement vulnérables. Certes, peut-être avons-nous besoin en tant que formateurs d'appréhender les participants comme des êtres vulnérables, qu'il faut protéger et préparer. Avant de partir, les jeunes se concentrent sur l'obtention d'informations. Je suis toujours surprise par la spécificité des informations qu'ils attendent. Quels sont les noms des personnes que nous allons rencontrer ? Où se trouvent les guichets pour l'enregistrement à l'aéroport ? Grâce à mes expériences internationales personnelles, je suppose, j'ai l'habitude des changements et j'ai dû oublier à quel point l'expérience peut être difficile, parce que je sais m'adapter. Pour moi, faire l'expérience de l'imprévu est devenu normal.

Coyote :

Est-ce quelque chose que nous n'apprenons pas à l'école ?

Ginny :

L'école ne signifie absolument rien pour moi. Je l'ai quittée dès que j'ai pu, pour passer une année à voyager... et cela signifie bien plus que toutes mes années d'école. C'était la première fois que je commençais à apprendre une langue. La première fois que je commençais à lire l'histoire du pays dans lequel je me trouvais, et j'ai adoré. Pour moi, cela a changé ma vie et, à partir de là, j'ai fait quantité d'autres choses.

Je suivais ma scolarité dans une structure où l'imagination n'avait pas sa place. Pas plus que la créativité. Je l'ai quittée avec un manque énorme de confiance en moi et le sentiment qu'apprendre était un combat que je ne gagnerais jamais. Ce parcours m'a néanmoins apporté une chose : la capacité de m'organiser et de me structurer, d'être disciplinée, de me comporter et d'agir comme on me l'avait appris... On appelle cela l'éducation sociale - que faire et comment dans telle ou telle situation.

J'ai travaillé dans le système scolaire parce que, étrangement, j'ai été formée pour être enseignante. Je savais ce que fait l'éducation formelle. Mon idée était de tout changer. Je faisais partie d'un groupe appelé " les enseignants alternatifs " : nous nous battions pour des effectifs plus réduits et pour un renforcement du soutien des jeunes. Puis j'ai renoncé et j'ai décidé de travailler hors du système. C'était aussi l'époque où les programmes nationaux entraient en vigueur ; les décisions

étaient prises au plan national et j'éduquais des marionnettes. De plus en plus, le temps alloué se réduisait. En fait, j'ai décidé de faire une pause. Mais je ne suis plus jamais revenue.

Coyote :

Quelles sont tes ambitions en tant que formatrice ?

Ginny :

Etre formateur, ça veut dire être toujours parti, résider ailleurs et vivre en permanence des situations très excitantes et intenses. J'adore l'environnement interculturel, mais c'est fatigant. J'ai essayé de trouver des personnes qui l'ont fait pendant des années, parce que je me demandais si je pourrais tenir aussi longtemps.

Qu'est-ce qui attire les gens vers cette existence nomade, de déplacement permanent ? C'est exotique de découvrir tous ces endroits excitants. J'en tire toujours des bénéfices. Mais je crains que ceux qui font ce travail très longtemps perdent le contact avec leurs amis et avec ce qui se passe autour d'eux. Avec leur environnement familial.

Il y a surtout ces amis que vous connaissez et qui vous connaissent depuis des années... A quel point est-ce important dans nos vies ? A une époque, je pensais que cela n'était pas fondamental. Je suis partie m'installer en Irlande, j'y ai noué de nouvelles relations, je me suis adaptée à de nouvelles situations, j'ai fait de nouvelles rencontres. Tout cela est très excitant. Mais, pour la première fois, j'apprécie vraiment de vivre ici. Je prends l'avion pour revenir à Londres et je me dis : " Je suis à la maison ". Ma sœur vit à Londres, mon frère pas loin, et j'apprécie de voir mes parents. Peut-être que c'est l'âge, je n'en sais rien. Il se trouve que l'un de mes meilleurs et plus vieux amis habite dans ma rue. Pour moi, c'est tellement important ! Je suppose que c'est ça la " normalité "... ce que j'ai en fait toujours voulu éviter. En ce moment, j'ai le sentiment de rechercher cette normalité, même si je l'ai précisément toujours remise en question. Ma vie n'est pas aussi " normale " que cela.

Coyote :

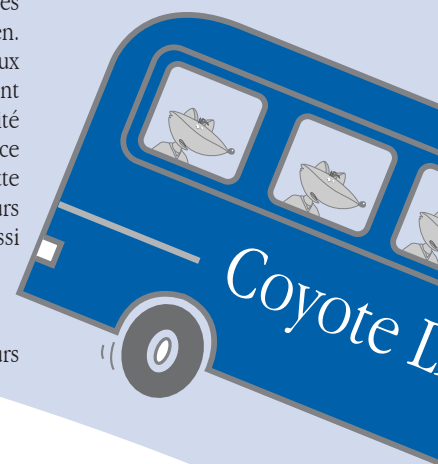
Pourquoi est-il aussi nécessaire que les formateurs se rencontrent ?

Ginny :

L'Europe a créé ce nouveau besoin pour les formateurs européens - se rencontrer. Il est toujours utile d'échanger des méthodes et de tirer les leçons de la façon dont les autres font les choses.

Il est nécessaire pour les formateurs de se rencontrer et de réunir des individus qui travaillent dans une même sphère, ont une même vision des choses et croient en ce que nous faisons; car la formation peut être une activité qui favorise l'isolement. Il est donc essentiel de disposer d'une plate-forme pour pouvoir discuter des effets de la formation.

Il serait d'ailleurs intéressant d'inscrire à l'ordre du



jour de la prochaine rencontre de formateurs un travail de recherche sur ces effets. Le constat général est que beaucoup des participants à des activités de formation européennes ont quitté leurs organisations pour passer à autre chose. Je sais pertinent que cela a accéléré mon propre travail. Ce que la formation fait pour les jeunes à un niveau personnel, elle le fait pour les travailleurs de jeunesse au plan professionnel. Peut-être devrions-nous être mieux informés au sujet de ces effets.

Coyote :

Quelles sont à ton avis les traits qui te caractérisent en tant que formatrice ?

Ginny :

L'humour. J'aime penser que je ne me prends pas trop au sérieux... c'est très important. Et l'ouverture. Pour certaines raisons, les jeunes me parlent très facilement. C'est précisément ce à quoi j'aspire : venir vers eux avec une réelle ouverture. Oui, je suis accessible, avec certaines limites, bien évidemment, et une réelle estime pour les jeunes. En fait, j'aime les côtoyer.

Coyote :

Et qu'est-ce qui les caractérise ?

Ginny :

Concernant cette génération, dans quelque pays que ce soit, quelque chose m'a surpris. Ils ont tous des attentes très fortes. Dans " Breaking Barriers ", ils savaient exactement le type de travail qu'ils souhaitaient faire, indépendamment de leurs compétences ou de ce qu'ils avaient fait auparavant. Ils voulaient être concepteurs de sites ou faire le D.J. dans une vraie boîte de nuit, chose difficile à trouver dans le nord de la Suède. Ils avaient des rêves. Ils avaient la ferme conviction qu'il était possible d'obtenir beaucoup très vite en sachant se faire remarquer. Ils avaient entendu parler des Spice Girls et des Boyzone, ces jeunes venus des quartiers pauvres qui ont trouvé la gloire et sont devenus des stars. En Italie, on a proposé aux participants des placements dans des collectivités rurales touristiques, dans des logements absolument fastueux. Voici quelle fut la réponse des jeunes : " Il est hors de question que j'aille labourer un champ ou que je vendange, c'est absolument hors de question. " Ils me téléphonaient pour se plaindre à grands cris. Moi, lorsque j'étais jeune, j'ai ramassé des cailloux sur une plage en Turquie pendant trois semaines, et j'ai trouvé ça fantastique.

Cela a bien sûr à voir avec l'estime de soi et la confiance en soi, qui seules permettent de labourer ou de ramasser des cailloux sans avoir le sentiment de ne pas valoir plus que cela. Ils n'avaient rien contre le fait de travailler tant qu'il s'agissait d'une entreprise connue ; ils voulaient bien faire quelque chose tant que cela pouvait aller de pair avec la reconnaissance. A un moment donné, nous avons placé certains d'entre eux dans une boutique de charité. Nous avons dû les en retirer. Cela faisait de trop près référence à la situation qu'ils cherchaient à fuir. Nous avons dû reconsidérer les emplois à leur confier, afin qu'ils y trouvent un côté " glamour ". Les jeunes veulent être remarqués. Ils veulent " faire partie du club ".

Coyote :

Existe-t-il une certaine hypocrisie dans le sacro-saint pays de la formation européenne ?

Ginny :

Dans notre univers, de nombreuses personnes pensent être ouvertes d'esprit mais, lorsque surgissent les questions de sexualité, il y a parfois de quoi être surpris. Beaucoup ignorent que je suis lesbienne. Je ne joue pas le porte-drapeau. Je n'ai pas pour habitude de l'annoncer, mais de le gérer de la façon la plus naturelle

possible. Je préfère que les gens sachent, et peut-être l'apprendront-ils à l'occasion d'une discussion. Je n'ai pas pour mission d'éduquer les jeunes sur cette question. Je n'ai pas besoin - ni envie - qu'ils acceptent tout ce que je suis et tout ce que je fais. C'est la même chose concernant le fait d'être anglaise. Le fait que je sois anglaise est devenu un problème en Irlande à partir du moment où je l'ai dit. Cela a modifié la façon dont j'étais perçue. Ce qui est d'autant plus drôle que je ne me suis jamais sentie anglaise. Les gens pensaient que j'étais irlandaise, ce qui me faisait plaisir car être irlandais a pour moi beaucoup plus de charme que d'être anglais. Mais je sais que je suis en train de généraliser.

Coyote :

Et c'est d'ailleurs ce que font beaucoup de mes compatriotes belges, en réaction aux violences des hooligans anglais durant le championnat d'Europe de football.

Ginny :

Il est terrifiant de constater que les instigateurs sont d'âge moyen. Il faut faire quelque chose avant que les jeunes ne sombrent à leur tour. Il faut analyser l'image que les supporters de football se forgent et l'attraction qu'elle exerce sur les jeunes. D'autre part, je trouve effrayant que les jeunes aient tendance à considérer le fait de boire et de se battre comme des comportements normaux à l'étranger. Cela n'est pas réservé au football. Mais, aujourd'hui, l'Europe nous renvoie nos charmants enfants avec une note de frais pour dégradations. Ce n'est certes pas quelque chose qui va faire du bien à l'image de l'Europe.

Beaucoup d'individus, en fait, se moquent de tout ce qui est européen. En Irlande, l'Europe était saluée. Ici, en Angleterre, il est difficile d'amener les gens à apprécier la valeur de l'Europe. Je ne sais pas si c'est une particularité des Anglais de penser qu'ils valent mieux que les autres. L'euro-scepticisme est très répandu : toutes ces structures coûtent beaucoup d'argent, et rien en retour. Les gens pensent que nous devrions nous focaliser sur les situations locales : les problèmes sont suffisamment nombreux au plan local, et c'est à ce niveau que l'on devrait songer à introduire des changements. Quel est l'intérêt de dépenser tout cet argent ?

Coyote :

Est-ce que tu vois un lien entre ton signe astrologique et ta fonction de formatrice ?

Ginny :

Je suis du signe du verseau, et donc porteuse d'idées, de visions et de rêves. J'aime faire en sorte que les choses se produisent. J'ai besoin de croire en ce que je fais. Au début de " Breaking Barriers ", il a été dit que le projet ne marcherait pas ; c'est ce que disent toujours les décideurs, qui ont en fait une attitude très négative vis-à-vis des jeunes à risque. Ils estiment que ces jeunes n'en valent pas la peine. Pour moi, ce projet a été l'un des plus stimulants. Il a rempli 18 mois de ma vie, comme ils disent. Ma mission était de le mener à bien. Je n'ai rien fait d'autre que... de le mener à bien. A présent, je suis fatiguée... et heureuse.

Ginny Lun peut être contactée à :
GinnyLun@princes-trust.org.uk

Cet entretien a été mené par Leen Laconte.





A propos du Temps

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 réellement les bienvenues... aujourd'hui, demain, ou un autre jour si vous avez le temps...



A propos du temps

L'un de mes petits exercices favoris s'appelle " 60 seconds equals 1 minute, or does it? " (60 secondes égalent une minute, non ?). Concrètement, vous demandez aux participants de se mettre debout, de fermer les yeux, de décompter une minute dans leur tête, puis de se rasseoir en silence. Les résultats sont parfois spectaculaires : j'ai vu certains participants se rasseoir au bout de 19 secondes, d'autres au bout de 160 secondes ! Nous savons tous que le temps est une question très personnelle. C'est ce qu'illustre précisément cet exercice. Mais, le plus important, ce sont les discussions qui en découlent, au sujet de l'influence que le temps (et la façon dont nous le percevons) exerce sur chacun de nous. Pour une équipe de formation, cette question vaut la peine qu'on lui consacre un peu de temps.

Planifier le temps

Environ 300 ans av. J.-C., le philosophe grec Théophraste avait affirmé que le temps était la chose la plus précieuse qu'un homme puisse dépenser. Lorsque vous concevez le programme de vos stages, comment organisez-vous la façon dont le temps va être dépensé ? Comment définissez-vous le programme ?

Reconnaissez-vous une journée qui commence ainsi ? :

- 9:15** Energiser
- 9:25** Programme de la journée
- 9:30** Répartition des participants en groupes pour les activités encadrées par les animateurs (sur la base des objectifs de l'activité)
- 10:05** Débriefing au sein des groupes
- 10:35** Rapports des groupes en plénière
- 10:55** Pause-café
- 11:15** Exposé d'un expert
- 12:00** Discussion
- 12:30** Déjeuner

Certes, j'ai quelque peu exagéré. Mais la réalité n'est pas si loin. Chaque minute compte. Peu de temps est laissé aux réactions imprévues, aux arrivées tardives ou eux erreurs. Dans ce contexte, encadrer un groupe signifie : réunir l'ensemble des participants au moment convenu pour le partage des résultats. Ce que certains formateurs avec lesquels j'ai travaillé



appellent " la dictature de la cuisine " a encore plus d'impact sur le déroulement du programme que l'expert invité. Même les pauses-café sont si courtes qu'elles ressemblent à du travail.

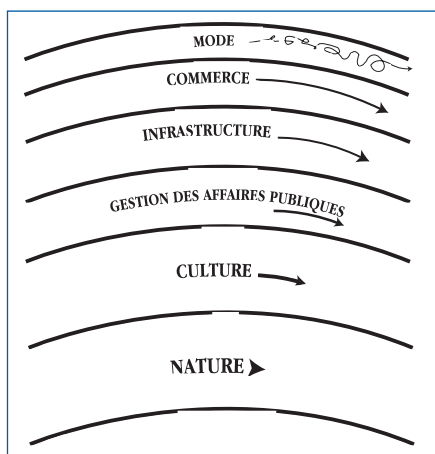
En contraste avec la précédente, voici une autre approche (de nouveau légèrement caricaturale) :

Après le petit déjeuner, rangement et vaisselle
Réunion des participants et répartition en groupes
Activités et débriefing encadrés par les formateurs
(sur la base des besoins du groupe identifiés par l'équipe)
Déjeuner préparé par le premier groupe qui termine

Cette matinée semble un peu déstructurée, non ? Jusqu'à récemment, j'aurais été d'accord avec ce constat. J'étais convaincu d'avoir mis de l'ordre dans mes idées ; notre travail de formateur consistait à créer un environnement propice à l'apprentissage, et la qualité de cet environnement dépendait aussi d'un strict respect du temps et du programme. Cela semblait parfaitement naturel, d'autant que les stages que nous organisons ne duraient qu'une semaine ou deux. En travaillant au sein d'équipes multiculturelles avec des groupes multiculturels, je me suis aperçu que, bien évidemment, il importait de se montrer raisonnablement flexible sur le plan du temps. Mais il y avait des limites et, si une équipe avait décidé de réunir les sous-groupes à un moment donné, alors je faisais tout mon possible pour respecter le programme, en espérant que mes collègues en feraient autant. Nous savions " quand " nous commencions et " quand " nous terminions. Pour moi, c'était là des " indicateurs de qualité " pour le stage et pour l'équipe. A présent, je n'en suis plus aussi sûr.

Retour dans le temps

Dans les limites de cet article, comme d'habitude, il y a certains points que je n'aborderai pas. Dans les limites d'un stage de formation, il y a aussi des points qui sont laissés de côté. Les choses sont ainsi. Hors du domaine de la formation, quelques développements cruciaux ont récemment retenu mon attention. Entre autres, le concept du " Long Now " (le " long maintenant " ou le " long présent ") qui défend une approche différente du temps, avançant que nous devrions en avoir une vision beaucoup plus large et assumer la responsabilité des conséquences de nos actes sur les générations futures. Le graphique ci-dessous illustre diverses perceptions du temps et du changement, depuis la plus lente (la nature, en bas) à la plus rapide (la mode, en haut). A votre avis, où la formation devrait-elle se situer ?



(Illustration de Stewart Brand et Brian Eno, sur <http://www.longnow.org/about/speedlayers.htm>)

Vous souvenez-vous du tapage publicitaire fait ces deux dernières années autour du " bug du millénaire " ou de l'an 2000 ? On nous avait dit que tous nos ordinateurs allaient se planter parce qu'ils n'avaient été programmés que pour reconnaître les années 1901 à 1999 et parce que, au passage dans l'an 2000, ils " penseraient " que nous étions revenus en 1900. Réfléchissons à nous aujourd'hui : Avons-nous réellement retenu quelque chose d'important de cet épisode ? Si nous vivions réellement dans un " Long Now ", nous serions préoccupés par le fait que nos ordinateurs n'affichent pas l'an 2000 sous la forme " 02000 " - Oui, nous nous préparerions déjà pour l'an 10.000 ! La composition musicale de Jem Finer, Longplayer, a commencé à être exécutée au début de cette année et le sera encore, sans retour en arrière, jusqu'au 31 décembre 02999. Personne d'entre nous, le compositeur compris, n'en entendra jamais plus qu'un petit extrait. Parmi les adeptes de la pensée du " Long Now ", le compositeur de musique rock Brian Eno a rédigé un article - The Big Here and Long Now - qui pourrait être un sujet de réflexion important pour nous les formateurs :

" Depuis le début du 20^{ème} siècle, les artistes ont renoncé à l'idée d'un art fini, parfait, définitif et immuable, au profit d'œuvres d'art perçues comme processus ou comme graines de processus - des choses qui existent et évoluent avec le temps, des choses qui ne sont jamais terminées. [...] D'une manière générale, les œuvres d'art sont de plus en plus appréhendées comme des semences des semences pour des processus qui ont besoin de l'esprit actif d'un observateur (ou d'une culture tout entière) pour se développer. Travaillant de plus en plus avec le temps, les faiseurs de culture se perçoivent comme des individus qui commencent des choses, et non pas qui finissent des choses. "

Ce qui pourrait être vital pour nous, en tant que formateurs, c'est de savoir si nous nous considérons comme faisant partie des " faiseurs de culture " d'Eno. Dans l'affirmative, nous devrions analyser les programmes que nous construisons et nous poser une autre question : Prenons-nous réellement le temps nécessaire pour bien commencer les choses, et est-ce que nous ne nous berçons pas d'illusions en pensant que nous pouvons terminer quelque chose dans le cadre d'un stage organisé de courte durée ?

Le célèbre Maréchal de France, Louis Hubert Gonzalve Lyautey, avait un jour demandé à son jardinier de planter un arbre. Le jardinier lui répliqua que cet arbre poussait lentement et qu'il n'attendrait pas sa taille adulte avant cent ans. Le Maréchal lui avait alors répondu : " Dans ce cas, il n'y a pas de temps à perdre ; plantez-le cet après-midi. "

Sources

The Long Now Foundation : <http://www.longnow.org>

Jem Finer : <http://www.longplayer.org/>

Article de Brian Eno :

<http://www.longnow.org/about/articles/BrianEnoLongNow.html>

Mark Taylor peut être contacté à : brazav@yahoo.com





Luis Amorim est portugais, avec des origines angolaises, et vit à Bruxelles avec son partenaire suédois. Il travaille à Bruxelles, comme responsable des projets pour l'agence externe de la Commission européenne (SOS pour le SVE), avec pour mission d'administrer la gestion et la mise en oeuvre des activités de Service volontaire européen (SVE). Dans son emploi actuel, il est responsable de la recherche et du développement, de la médiation des conflits, ainsi que des politiques d'intégration sociale en relation avec le programme SVE. Avant, il a occupé le poste de responsable des projets pour l'éducation et la mobilité au sein du Forum européen de la Jeunesse. Il a démarré son parcours professionnel comme formateur dans des domaines tels que : la gestion de crise, la médiation des conflits, l'apprentissage interculturel et le management des organisations. Il a suivi une formation universitaire en sociologie, gestion des ressources humaines et éducation.

Bas Auer faisait partie de l'équipe dirigeante du Stage de formation sur la coopération euro-méditerranéenne pour les organisations de jeunesse qui s'est déroulé au centre Européen de la jeunesse à Strasbourg en janvier 2000. Actuellement, il vit et travaille en Egypte, où il est engagé dans des activités visant la consolidation du travail de jeunesse au profit de la collectivité. Parallèlement à son travail de coordinateur des programmes pour le soutien des petites et moyennes entreprises informelles en Egypte, Bas est auteur et formateur free-lance sur les questions de développement de la jeunesse. Avant de travailler en Egypte, il occupait le poste de Secrétaire général de la JDC (Jeunesse pour le Développement et la Coopération), réseau d'organisations de jeunesse dont le but est de renforcer le rôle des jeunes dans la coopération Nord-Sud.

Mette Bram enseigne la dynamique de groupe aux Common Communications Courses à l'université de Copenhague, ainsi que la communication et la psychologie au Youth Pedagogue College (Danemark). Depuis 1993, en tant que formatrice et consultante free-lance, son travail concerne principalement des stages de formation, des conférences et la conception de projets de développement organisationnel, aux plans local et international. Elle est directrice de Training Consult, qui est un réseau européen de formateurs. Parmi ses domaines de compétence, citons la formation des formateurs à l'apprentissage expérimental et centré sur les apprenants, le conseil, les entretiens difficiles, la médiation et la gestion des conflits, le leadership et le management des hommes et des organisations, y compris la gestion de la qualité totale, l'apprentissage interculturel, les processus d'encadrement et de réflexion, la construction d'équipe et les dynamiques de groupe, l'évaluation, et les questions liées au genre, telles que l'assurance.

Paul Kloosterman travaille dans le secteur du travail de jeunesse et de la formation depuis 1976. Ces dernières années, il a travaillé comme

formateur, consultant et auteur free-lance, en partie aux Pays-Bas et en partie dans le cadre de projets et de stages de formation européens. Ses principaux domaines d'activité sont l'apprentissage interculturel, les jeunes défavorisés, la gestion des conflits, les projets internationaux de jeunesse, et les projets de participation.

Erzsébet Kovács vit à Budapest et travaille comme formatrice et consultante dans les domaines du développement des ressources humaines et du processus d'accession à l'UE de la Hongrie. Elle a suivi une formation pour l'éducation des adultes. Depuis plusieurs années, elle a travaillé à différents échelons dans des structures de jeunesse hongroises, du travail de jeunesse local au service de jeunesse gouvernemental. Depuis 1992, elle a été conviée à rejoindre les équipes pédagogiques des stages de formation de longue durée et des sessions d'étude organisés par les Centres Européens de la Jeunesse et les organisations européennes de jeunesse. Elle a aussi participé à des activités de formation continue pour les enseignants et à des stages de formation des formateurs au niveau européen. Son principal pôle d'intérêt est la garantie de la qualité et l'éducation non formelle.

Enzo Kultus vit à Berlin. Il est actif depuis vingt ans en Europe en qualité de formateur et depuis dix ans directeur de quatre entreprises qui mettent à disposition des associations, institutions, petites et moyennes entreprises, les formations, le matériel informatique et ses logiciels, le serveur Internet et la conception de sites web. Pour lui, Internet est un outil de travail essentiel pour rester en contact avec le "monde". Néanmoins, et même si la technologie est au centre de sa vie, au fond de son cœur, il reste un pédagogue.

Linus Kukuraitis (22 ans) est co-fondateur et coordinateur de projets au Centre social Pal. J. Matulaitis à Vilnius, en Lituanie. Il a découvert le travail de jeunesse il y a sept ans, lorsqu'il a rejoint une paroisse catholique très active à Vilnius. Depuis, il s'est largement investi dans des projets en faveur de l'organisation des jeunes de la communauté, et est à présent responsable des activités pour les enfants et les jeunes, ainsi que de la formation des jeunes volontaires.

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. Elle travaille à présent pour Villanella, centre artistique consacré à l'art contemporain, aux enfants et aux jeunes, à Anvers en Belgique.





György Lissauer vit au Royaume-Uni depuis douze ans. Il a découvert le travail international de jeunesse dans le cadre de son engagement au sein de l'Union européenne des Etudiants juifs ; en tant que membre du Présidium, il était impliqué dans la préparation des sessions d'étude. Il a également participé à des conférences du Forum jeunesse. En 1999, il a obtenu une licence de droit à l'Université du Kent, et a passé les derniers treize mois à travailler en tant que coordinateur des activités d'étudiants pour les Reform Synagogues of Great Britain. En mars de cette année, il a participé au stage de formation des formateurs au Centre Européen de la Jeunesse à Strasbourg. En octobre, il est retourné à l'université pour faire sa maîtrise de droit à l'université d'Oxford... néanmoins, il espère rester actif dans le domaine de la formation internationale !

Hrönn Pétursdóttir est toujours active dans le secteur de la jeunesse en tant que membre du Conseil de l'Association islandaise des guides et des éclaireuses. En outre, elle participe à des initiatives de sensibilisation à la dimension éducative non formelle des associations de jeunesse. Au moment de la publication de son article, elle est en train de changer d'emploi et de reprendre un poste d'éducation au management à Gallup.

Nol Reverda est sociologue et vit à Maastricht, aux Pays-Bas. Il est directeur d'étude du MA Comparative European Social Studies (mastère en sciences sociales européennes comparatives), et coopère intensivement avec la Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe depuis 1993.

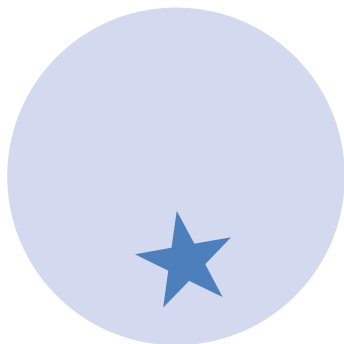
Equipe éditoriale de Coyote

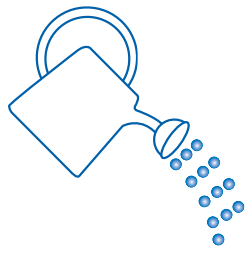
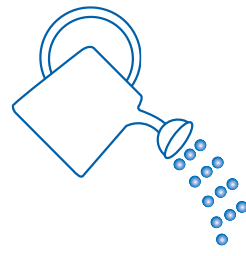
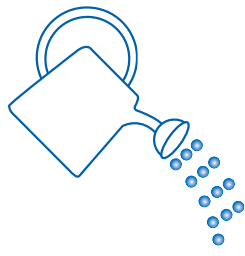
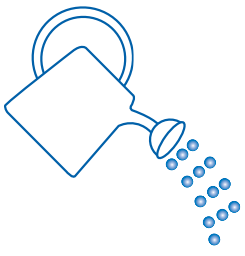
Bernard Abrignani est fonctionnaire au ministère français de la Jeunesse et des Sports, et responsable de projets à l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP). Il est spécialisé dans la participation de la jeunesse, le développement communautaire, l'éducation, la prévention de la délinquance, l'apprentissage interculturel et le travail international de jeunesse.

Sonja Mitter a travaillé à la Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe à Strasbourg jusqu'au mois de septembre de cette année. En tant que membre de l'équipe pédagogique depuis 1995, elle a contribué à la conduite des sessions d'étude des organisations de jeunesse, en coopération avec les Centres Européens de la Jeunesse. Elle faisait partie des formateurs des équipes de formation des stages de formation internationaux organisés par ou en coopération avec le Conseil de l'Europe. Ses principaux domaines de travail sont l'apprentissage interculturel, la gestion de projets, la coopération euro-méditerranéenne et le travail de jeunesse dans et avec l'Europe du Sud-Est. Elle a suivi une formation universitaire en histoire, axée plus spécifiquement sur les questions de migration. Au moment de la publication de ce numéro de Coyote, elle sera partie s'installer en Slovénie.

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. Parmi ses autres responsabilités, elle assure la liaison avec la Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe pour les stages de formation et le programme ADACS ; elle est membre du comité éditorial de Coyote et des T-Kits ; elle participe à la sélection des projets financés par le programme JEUNESSE de la Commission européenne. Elle a utilisé son bagage en psychopédagogie pour son activité dans le domaine de la formation et des projets avec des organisations de développement locales et internationales, en Inde et au Royaume-Uni.

Mark Taylor est formateur free-lance et auteur. Avant 1993, il a travaillé quatre ans (1986-89) au Youth Exchange Centre à Londres, en tant que responsable de développement et de 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 longue 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.





Les aventures de Spiffy





PARTENARIAT

CONSEIL DE L'EUROPE & COMMISSION EUROPÉENNE

FORMATION-JEUNESSE

2000



COUNCIL OF EUROPE CONSEIL DE L'EUROPE



Commission Européenne

