



Sommaire

Introduction	7
1. Le contexte de la formation	11
1.1 La formation, les objectifs de la formation et l'éducation non-formelle	11
1.1.1 Qu'est-ce que la formation?	11
1.1.2 Les objectifs de la formation européenne des animateurs de jeunesse	11
1.1.3 Inscrire la formation à l'ordre du jour	13
1.1.4 Education informelle et éducation non-formelle	13
1.1.5 En résumé: quelques éléments clés de la formation au travail de jeunesse à dimension internationale ou interculturelle.....	15
1.2 La formation et le formateur	16
1.2.1 Les différentes perceptions du rôle du formateur	16
1.2.2 Les valeurs du formateur et leur impact sur la formation	17
1.2.3 L'éthique du formateur	18
1.2.4 Les rôles du formateur	20
1.2.5 Le bien-être: cela concerne aussi les formateurs	21
1.3 L'apprentissage interculturel et la formation	23
1.3.1 La culture	24
1.3.2 Culture, identité et formation	25
1.3.3 Apprentissage interculturel?	26
2. Faire de la formation en équipe	29
2.1 Le travail en équipe multiculturelle	29
2.1.1 Pourquoi travailler en équipe multiculturelle?	29
2.1.2 Qu'est-ce qui fait qu'une équipe est une équipe?	29
2.2 La constitution d'une équipe et la vie de l'équipe	30
2.2.1 Former l'équipe	30
2.2.2 Créer un climat de confiance, de soutien et d'encouragement à l'expression personnelle	31
2.2.3 Leadership, appropriation et prise de décision participative	33
2.2.4 Les rôles au sein de l'équipe: l'apport des ressources, des qualités et des compétences de chacun	34
2.2.5 Le conflit comme une opportunité d'amélioration et de créativité	34
2.2.6 Tolérance des tensions et de l'ambiguïté	35
2.3 De la préparation à la pratique: le travail en équipe durant le stage de formation	35
2.3.1 L'anticipation des problèmes	35
2.3.2 Evaluation et feedback	36
2.3.3 Où allons-nous à partir de là?	38



3. Mettre en place une formation	41
3.1 L'évaluation des besoins	41
3.1.1 Le processus d'évaluation des besoins	41
3.1.2 Décider de former	45
3.2 L'apprentissage, les résultats de l'apprentissage et les styles d'apprentissage	46
3.2.1 L'apprentissage	46
3.2.2 Les résultats de l'apprentissage	47
3.2.3 Définir les objectifs	49
3.2.4 Les styles d'apprentissage	51
3.2.5 L'apprentissage interculturel	52
3.3 Les stratégies et les méthodologies	53
3.3.1 Les stratégies de formation	53
3.3.2 Méthodes et méthodologies	55
3.3.3 Les méthodes et le formateur	57
3.4 Les considérations logistiques	57
3.4.1 Avant	58
3.4.2 Pendant	60
3.4.3 Après	61
3.4.4 Les réunions de l'équipe préparatoire – Pourquoi, quand et quelle durée?	62
3.4.5 Le profil des participants	62
3.4.6 Les différents types de stages de formation	63
3.4.7 Les supports de formation	65
3.4.8 Le rapport – Pourquoi, par qui et pour qui?	66
3.5 La conception du programme	67
3.5.1 Clarifier le cadre et le but de la formation	68
3.5.2 Définir les éléments du programme	68
3.5.3 Créer un programme offrant des opportunités d'apprentissage	69
3.5.4 Axer le programme sur les participants	70
3.5.5 Les phases et le déroulement du programme	71
3.5.6 Les types et les composantes du programme: quelques exemples	73
3.5.7 La conception de la session	74
3.6 L'évaluation	76
3.6.1 Que signifie évaluer?	76
3.6.2 L'évaluation dans le contexte de l'organisation d'un stage de formation au travail européen de jeunesse	77
3.6.3 Pourquoi est-il nécessaire d'évaluer?	77
3.6.4 A quel moment évaluer?	77
3.6.5 Que peut-on évaluer?	78
3.6.6 Un modèle d'évaluation dans la pratique	79
3.6.7 L'évaluation quotidienne et permanente	81



4. Mener une formation	83
4.1 La vie du groupe et le processus de formation	83
4.1.1 La vie du groupe lors d'une formation	83
4.1.2 Les phases du développement du groupe	83
4.1.3 L'interaction centrée sur le thème	84
4.1.4 La gestion du processus de formation	87
4.1.5 La dynamique de groupe et le langage parlé	88
4.2 Gérer les conflits	90
4.2.1 Les types de conflits	90
4.2.2 Pourquoi les conflits se déclenchent-ils?	90
4.2.3 L'escalade des conflits	92
4.2.4 Comment sortir des conflits	93
4.2.5 Utiliser le modèle TCI dans l'analyse des conflits	94
4.2.6 Développer une pratique personnelle	94
4.3 Les rôles, le groupe, l'équipe et leurs responsabilités	95
4.3.1 Les rôles possibles	95
4.3.2 La dynamique de groupe et la planification du programme	95
4.3.3 Les responsabilités durant une formation	97
4.3.4 L'interaction groupe-équipe et la prise de décision	99
4.4 Adapter le programme et le mettre en oeuvre	102
4.4.1 Les attentes	102
4.4.2 Le feedback	103
4.4.3 La facilitation – compétences d'animation	104
4.4.4 La synthèse	106
4.4.5 La gestion du temps	106
5. Après la formation	109
5.1 Transfert et multiplication	109
5.2 Multiplication – Quelles sont les possibilités?	109
5.3 Préparer les participants durant le stage de formation au transfert et à la multiplication	111
5.4 L'impact de la formation	113
Annexes	115
Bibliographie	127
Les auteurs	131