

Numéro 4 - Juin 2001



jeunesse - formation - europe

Coyote

numéro
4

Devenir
formateur/trice
dans le secteur du
travail européen de
la jeunesse

Formation à
l'émancipation des
responsables de
jeunesse
minoritaire

Formation sur
l'interdépendance
mondiale

Valeurs, formation
et environnement

Amener la formation
sur les marchés



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 par an: en juin et en novembre. Il peut être reçu gratuitement au Centre Européen de la Jeunesse à Strasbourg.

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, juin 2001.

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.

Nouvelles des institutions européennes

3-5 Une stratégie de formation pour le programme JEUNESSE, par Frank Marx

6-7 SALTO-JEUNESSE - Tâches et Programme 2001, par Bernard Abrignani

Focus

8-10 Comment devenir formateur/trice dans le secteur du travail européen de jeunesse...
« Suis-je vraiment le formateur? Parce que, en fait, c'est moi qui apprend ! », par Finn Denstad
Comment suis-je devenue «formatrice européenne»? , par Henrike Eisfeld
Mon voyage vers la Planète Formation , par Nora Ganescu

11-14 Formation à l'émancipation des responsables de jeunesse minoritaire au niveau européen,
par Mohamed Haji-Kella

15-17 Participation des usagers aux services d'aide à la jeunesse - Ralenties par l'insuffisance de l'éducation et de la formation des éducateurs sociaux (ou des travailleurs sociaux) ?,
par Hayo de Vries

18-20 A quel point le monde est-il petit ? (Un stage sur l'interdépendance mondiale), by Ndung'u Kahihu

21-23 Réseau euro-africain : un stage de formation au Cap ouvre de nouvelles voies pour l'apprentissage interculturel et le travail de jeunesse, par Davide Tonon and Michelangelo Belletti

24-26 Valeurs, formation et environnement, par Stefan Buzarovski

27-29 Amener la formation sur les marchés : Comment faire bonne impression ? par Martin Schneider

L'Éthique dans la formation

30-31 La tête dans les étoiles mais les pieds sur terre - Ou comment replacer l'expérience de rencontre internationale dans une réalité locale ?, par Sylvain Abrial

32 Les activités internationales de jeunesse : Quelle est votre position ?, par Sylvain Abrial and Mark Taylor

Méthodologies de formation

33-34 L'abc d'une manifestation pour tous, par Sylviane Jeanty

Coyote à la rencontre des formateurs

35-37 Entretien avec Simona Molari, par Leen Laconte

Marque-Page

38-39 « Laissez-les seuls ! », par Mark Taylor

41 Les aventures de Spiffy N° 3

2 Bienvenue chez Coyote

40 Notes au sujet des collaborateurs

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

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.

Mille mercis à tous ceux qui ont contribué à Coyote !



Bienvenue chez Coyote !

2001, première année du nouveau millénaire et Année internationale du Volontariat, est le théâtre de développements majeurs dans les secteurs de la jeunesse et de la formation des institutions européennes qui vont certainement conférer une nouvelle dimension au travail européen de jeunesse.

En plus de son nouveau programme JEUNESSE à présent pleinement opérationnel, la Commission européenne s'oriente sur une meilleure coordination de la formation européenne de jeunesse, qu'elle conçoit axée sur les résultats et correctement documentée, dans le cadre du réseau des agences nationales JEUNESSE et plus encore des nouveaux centres de formation et de soutien SALTO-JEUNESSE. Les priorités de travail de ces centres ont été définies en ces termes : intégration, renforcement des compétences, mise en œuvre du programme JEUNESSE dans les pays en phase de pré-adhésion et promotion de la coopération avec ces mêmes pays, mais aussi ceux du sud de la Méditerranée (EuroMed). Des priorités ont également été définies pour les projets de formation et de jeunesse susceptibles d'être soutenus par le Conseil de l'Europe : éducation aux droits de l'homme, Europe du Sud-Est, éducation non-formelle et (nouvelles) formes de participation de la jeunesse. Dans ce numéro, Coyote vous donne notamment des informations sur les derniers développements concernant la Commission européenne et son programme en faveur de la jeunesse (voir articles de Frank Marx et Bernard Abrignani). Dans le prochain numéro de Coyote, nous ferons le point sur le secteur de la formation jeunesse du Conseil de l'Europe.

Dans son précédent numéro, Coyote s'ouvrait sur une perspective plus globale avec un article relatif à la coopération euro-méditerranéenne. L'impératif d'une existence pacifique, de la coopération, de la volonté de se comprendre et de vivre avec nos valeurs, nos attitudes et nos comportements différents, mais aussi nos histoires propres quoique indissociables, s'impose plus que jamais dans un contexte mondial. C'est aussi un enjeu pour le travail de jeunesse et la formation, comme le montrent les deux articles sur la coopération Nord-Sud rédigés par Ndung'u Kahihu et Davide Tonon & Michelangelo Belletti.

La formation à des fins d'intégration sociale, de participation et d'égalité, reste un thème central pour Coyote. Dans ce numéro, plusieurs auteurs l'abordent selon divers angles, avec des groupes cibles différents en ligne de mire : Mohamed Haji-Kella souligne les aspects à considérer dans le cadre de la formation à l'émancipation des responsables de jeunesse minoritaire au niveau européen. Sylviane Jeanty explique comment s'assurer que les manifestations de formation sont accessibles à tous les participants, et notamment aux handicapés. Hayo de Vries examine les opportunités concrètes et potentielles de participation des jeunes aux établissements de soins aux jeunes, le but étant d'accroître leur responsabilité personnelle et sociale.

Dans ce numéro aussi, outre les thèmes susmentionnés, divers thèmes intéressant le travail européen de jeunesse ont été traités. Ce numéro respecte donc la structure habituelle de Coyote, à une exception près : compte tenu du large intervalle entre les parutions de Coyote sur papier, mais aussi de la difficulté de déterminer le moment exact de leur publication, " Tableau d'Affichage " - la section qui permet aux lecteurs d'annoncer les manifestations à venir - a été supprimé de la version papier et mise sur Internet. Ceci dit, à l'avenir, les manifestations de grande envergure planifiées longtemps à l'avance et susceptibles d'intéresser un grand groupe cible pourront bien évidemment être publiés dans le magazine.

Enfin, Coyote apporte une réponse à la question du point commun qui pourrait exister entre la formation, l'architecture et le métier de clown. Coyote a rencontré Simona Molari, qui vous en dit davantage à ce sujet et sur la fascination de la vie et du métier de clown.

Bonne lecture !

Sonja Mitter
Sonja Mitter

Une stratégie de formation pour le programme JEUNESSE

★ ***L'importance de la formation dans le domaine de l'éducation non-formelle n'a jamais été remise en cause. Bien au contraire elle a fait l'objet de nombreuses initiatives et projets lancés et conduits dans le contexte du programme Jeunesse pour l'Europe. Néanmoins, il ne s'agissait pas véritablement d'une approche stratégique de la question. Le nouveau programme JEUNESSE, qui combine les activités de " Jeunesse pour l'Europe " et de " Service volontaire européen ", a ouvert la voie au développement de l'éducation non-formelle. Un budget plus important, comparé à ceux des programmes précédents, permettra à davantage de jeunes de prendre part à des projets JEUNESSE. Au-delà de cette avancée en terme quantitatif, aussi importante soit-elle, des progrès en termes qualitatifs s'imposent aussi, concernant les acteurs et les activités impliquées.***

A cette fin, la Commission a présenté un Document de stratégie pour la formation lors de la réunion du Comité de programme tenue les 18 et 19 avril 2000. Ce document a reçu une approbation unanime. Traduction concrète du soutien du Comité, les mesures nécessaires à sa mise en œuvre ont été prises dès le printemps de cette année.

Cet article se propose d'introduire le concept de " stratégie de formation ", d'en présenter les avancées et les développements envisageables. Qu'il soit clair cependant qu'il s'agit d'un rapport intermédiaire reflétant la situation fin 2000/début 2001 et que, en conséquence, des changements au niveau du contenu du programme ne sont pas exclus.

I. Concept

L'objectif global de cette stratégie de formation est d'aider les animateurs, les responsables de jeunesse et les personnels de soutien à développer et à mettre en œuvre des activités de jeunesse de grande qualité qui contribuent à l'atteinte des objectifs du programme JEUNESSE et/ou de ses actions.

A cette fin, il convient de développer des activités de formation dans les domaines de jeunesse/ l'éducation non-formelle, en s'appuyant sur l'expertise des Agences nationales et sur le partenariat entre la Commission et le Conseil de l'Europe. Dans cet objectif, divers stages de formation axés sur les priorités politiques du programme JEUNESSE sont actuellement conçus et mis en œuvre :

- Un stage de base sur la Citoyenneté européenne pour les travailleurs de jeunesse désireux de s'impliquer dans le travail européen de jeunesse et de monter et piloter des projets (stage monté et piloté dans le cadre du partenariat entre la Commission européenne et le Conseil de l'Europe).
- Des stages spécifiques avec l'objectif de qualité renforcée dans les domaines de priorité du programme JEUNESSE. Ces stages s'adressent aux animateurs, aux responsables de jeunesse et aux personnels administratifs susceptibles de remplir le rôle de multiplicateurs et en mesure de

développer et de conduire des projets internationaux de jeunes de qualité (stages montés et pilotés par les centres de formation SALTO-JEUNESSE des Agences nationales).

- Elaboration et mise en œuvre d'un programme de " Formation des formateurs ". Les formateurs seront armés pour compléter la formation des animateurs de jeunesse dans le domaine de l'éducation non-formelle au plan européen (développé et mis en œuvre dans le cadre du partenariat entre la Commission et le Conseil de l'Europe).

Il est également important de mettre l'accent sur les normes de qualité et la reconnaissance de l'éducation non-formelle, de développer des matériels didactiques respectant ces normes de qualité et d'encourager l'échange de bonnes pratiques. Il est vital également d'assurer la circulation des informations à tous les niveaux et entre les divers acteurs du secteur jeunesse.

A moyen terme, la stratégie de formation inclura les activités de formation du programme JEUNESSE dans son intégralité, puisqu'elle influera également sur les activités des Agences nationales via une coordination renforcée au sein du réseau. La mise en œuvre de l'Action 5 (Mesures d'accompagnement) du programme JEUNESSE apportera matière à innovation pour la stratégie de formation, par le biais des demandes de projets des ONG.

Par Frank Marx



II. Un réseau flexible

La stratégie de formation est conduite au sein d'un réseau réunissant les acteurs/composantes suivant(e)s : le réseau des Agences nationales, les quatre SALTO-JEUNESSE (Bonn, Bureau allemand " JEUNESSE pour l'Europe " ; Bruxelles, JINT ; Londres, Connect Youth International ; Paris, INJEP), et le partenariat avec le Conseil de l'Europe dans le domaine de la formation. La création d'un réseau flexible dans le domaine de la formation contribuera en tout premier lieu à la plus grande transparence d'un secteur qui peut revendiquer de nombreuses activités aux plans national et européen. Si possible, l'ensemble des activités, matériels, etc. conduites/produits aux niveaux européen, national et régional devrait être diffusé au sein du réseau. Cette stratégie devrait en finale favoriser une accumulation d'expertise propre à faciliter et à améliorer la mise en œuvre du programme JEUNESSE. La participation de tous les acteurs est essentielle au succès d'une telle idée, et une claire répartition des tâches est capitale pour des raisons de transparence.

Les instances suivantes semblaient parfaitement se prêter aux missions de coordination et de facilitation de l'échange d'informations entre les partenaires : le Groupe de travail technique (Technical Working Party) est chargé de superviser le partenariat entre la Commission et le Conseil de l'Europe ; le Groupe directeur (Steering Group), véritable centre nerveux, garantit l'échange d'informations entre les partenaires. Une rencontre annuelle de formation impliquant tous les partenaires et acteurs définira le cadre général des opérations.

Technical Working Party - Groupe de travail technique chargé du suivi du partenariat avec le Conseil de l'Europe

Ce groupe de travail continuera à préparer les décisions d'orientation liées à la mise en œuvre concrète du partenariat entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne. Le représentant de SALTO-JEUNESSE qui siège au sein de ce groupe a pour mission d'assurer la circulation des informations entre les partenaires.

Steering Group - Groupe directeur

Le Groupe directeur - présidé par la Commission - se réunit régulièrement (environ trois fois par an). Il contribue à la poursuite du développement de la stratégie de formation, ainsi qu'à sa mise en œuvre. Il joue en outre un rôle de coordination important. Ses membres sont recrutés dans les rangs des Agences nationales (4), parmi les travailleurs de SALTO-JEUNESSE (4) et au sein du Forum européen de la jeunesse (1) et du Conseil de l'Europe (1). Le Groupe directeur exerce les fonctions suivantes (liste non exhaustive) :

- Consultation en matière de formation dans le contexte du programme JEUNESSE ; préparation du contenu de la rencontre annuelle de formation ;
- Examen et proposition des priorités de la stratégie de formation en général, et plus particulièrement pour les stages de formation SALTO-JEUNESSE ;
- Contrôle, suivi et évaluation des activités conduites dans le domaine de la formation.

Manifestation annuelle de formation

Tous les partenaires impliqués dans la mise en œuvre de la stratégie

de formation prennent part à cette manifestation qui offre l'occasion de faire le point et d'échanger des opinions. Elle fait aussi office de forum pour l'examen critique de la qualité et des résultats du travail mené dans le domaine de la formation, ainsi que la définition des développements futurs.

III. Mise en œuvre de la stratégie de formation

Cette section offre un panorama des outils disponibles pour la mise en œuvre de la stratégie de formation. Chacun de ces outils possède sa fonction propre et ses caractéristiques particulières. Il convient également de noter que les activités menées dans le cadre du partenariat entre la Commission et le Conseil de l'Europe et le travail des SALTO-JEUNESSE peuvent faire l'objet d'un contrôle direct, pratiquement en temps réel. Cependant, l'objectif d'une coordination renforcée des activités de formation du réseau des Agences nationales reste du domaine du moyen terme. Sont peut-être davantage concernées les activités de formation susceptibles d'être subventionnées au titre de l'Action 5 du programme JEUNESSE.

Partenariat entre la Commission et le Conseil de l'Europe

La signature de la troisième Convention a fourni des bases solides pour la poursuite, jusqu'en juin 2003, de la coopération entre la Commission et le Conseil de l'Europe initiée en novembre 1998. A l'avenir, le partenariat va se concentrer sur les activités de formation qui revêtent une importance stratégique pour les deux institutions, tout en continuant ses activités actuelles (en particulier les T-Kits, manuels de formation, et Coyote). Il est prévu de développer des stages de formation abordant des sujets non traités par SALTO-JEUNESSE et le réseau des Agences nationales.

De nouveaux T-Kits consacrés à jeunesse/l'éducation non-formelle viendront s'ajouter à la collection. L'année dernière ont été publiés les T-Kits suivants : " Le management des organisations ", " Méthodologie de l'apprentissage des langues ", " Gestion de projets " et " Apprentissage interculturel ". Les prochains titres prévus sont : " Comment organiser un stage de formation ", " Le service volontaire (européen) " et " Une citoyenneté européenne active pour les jeunes ".

Néanmoins, il semble encore plus important qu'aient été définies de véritables priorités politiques en termes d'activités de formation concrètes, comme l'atteste la décision de mettre sur pied un stage de formation sur la citoyenneté européenne, ainsi qu'un stage de longue durée consacré à la formation des formateurs. L'objectif de cette démarche est de contribuer à la production et au maintien de normes de qualité en matière de formation. Un groupe de travail (appelé Curriculum and Quality Development Group - Groupe de travail sur le développement des programmes et des critères de qualité), qui s'est réuni en septembre et en novembre 2000 et qui réunit - outre des éducateurs et des formateurs - des représentants des Agences nationales et, bien évidemment, du Conseil de l'Europe et de la Commission, a défini les tâches suivantes :

- Développement du programme d'un stage de formation sur " Une citoyenneté européenne active pour les jeunes ". L'idée de ce stage est née d'une étude sur la citoyenneté active menée dans l'Union européenne (DGXXII, 1997) qui adoptait une approche holistique de la citoyenneté. La citoyenneté active est appréhendée comme un mélange de tolérance et d'ouverture aux autres qui exige des compétences communicationnelles et sociales ; comme par exemple la connaissance des processus de prise de décisions aux

différents niveaux politiques, mais aussi des valeurs telles la démocratie, les droits de l'homme, le respect de l'environnement, etc. Ces compétences sont complétées par une formation de base sur la gestion de projets et d'autres thèmes pertinents.

- Définition du programme d'un stage de formation de longue durée pour les formateurs, comportant plusieurs phases de formation dont une phase pratique de formation des autres participants (apprentissage par l'action). Les participants qui réussiront se verront remettre un diplôme. Ces formateurs hautement qualifiés (ils seront entre 20 et 25 à suivre ce stage chaque année) seront des personnes de ressource précieuses pour les stages de formation concernant jeunesse/l'éducation non-formelle.
- Elaborer des recommandations sur les normes de qualité applicables à jeunesse/l'éducation non-formelle.

Les résultats du travail de ce groupe serviront de tremplin à la mise en œuvre des stages.

SALTO-JEUNESSE

SALTO-JEUNESSE est le projet de quatre Agences nationales qui proposent des stages de formation spécialisés dans les domaines de priorité du programme, ainsi que divers autres services du type coordination, évaluation ou encore documentation. Il a démarré en septembre 2000. Élément central au sein du réseau des Agences nationales, ce projet est aussi représenté et actif dans les comités de formation et travaille directement avec la Commission. Ses missions sont les suivantes :

- développer, conduire, superviser et évaluer des stages de formation en lien direct avec la mise en œuvre du programme JEUNESSE ;
- collecter des matériels et des informations, fournir des services et des informations aux Agences nationales, et assurer la circulation des informations entre les Agences nationales et le Groupe directeur ;
- superviser, évaluer et assurer le suivi de la stratégie de formation.

Pour de plus amples informations sur les tâches et les stages de SALTO-JEUNESSE au printemps 2001, voir l'article de Bernard Abrignani dans ce numéro de Coyote.

La formation assurée par les Agences nationales

Les Agences nationales du programme JEUNESSE gèrent elles-mêmes de nombreuses activités de formation. Il faut souligner que SALTO-JEUNESSE n'a absolument pas été créé pour remplacer les activités de formation des Agences nationales. Voilà comment se profile le rôle des Agences nationales en matière de formation :

- Les Agences nationales vont continuer à proposer des formations, mais de façon plus structurée et coordonnée, en tenant compte des recommandations du Groupe directeur.
- De plus, le réseau des Agences nationales doit faire des propositions (en participant au Groupe directeur ou en lui soumettant des propositions lors de la manifestation annuelle de formation).

Action 5 (Mesures d'accompagnement)

L'objectif de l'Action 5 consiste à soutenir les projets qui contribuent aux objectifs et/ou à la mise en œuvre des autres actions du programme. Dans ce contexte, des activités dans le domaine de la formation sont susceptibles de bénéficier de financements. Les projets doivent contribuer à la mise en œuvre de la stratégie de formation conformé-

ment aux priorités du programme. Le rôle potentiel des activités de formation soutenues par l'Action se définit ainsi :

- inclure les organisations de jeunesse dans la stratégie de formation ;
- créer un espace pour des activités de formation novatrices.

Des informations sur les stages (organisations qui les proposent, dates et lieu, aspects novateurs, résultats, etc.) doivent être mises à la disposition du réseau de sorte à faciliter les contacts et l'échange de bonnes pratiques.

IV. Perspectives

La mise en œuvre de la stratégie de formation se fait à un rythme soutenu. SALTO-JEUNESSE, autrement dit les quatre Agences nationales qui jouent un rôle particulier dans la stratégie de formation, a commencé à travailler. Des avancées considérables ont été réalisées concernant le partenariat avec le Conseil de l'Europe, comme l'atteste la définition des programmes des stages sur la citoyenneté européenne et pour la formation des formateurs (qui seront prêts en mai 2001).

Il est encore trop tôt pour évaluer et tracer l'impact de la stratégie de formation au niveau des activités de formation des Agences nationales. Il faudra du temps et de l'énergie pour procéder à son analyse, faire des recommandations et parvenir à des résultats concrets. En fin de compte, ce réseau organise depuis plus de dix ans des stages de formation et d'autres activités dans le cadre de Jeunesse pour l'Europe et du Service volontaire européen. La même chose vaut - sous un autre angle - pour les projets de formation candidats à l'Action 5 du programme JEUNESSE. Impliquer tout l'éventail des acteurs est un objectif envisageable seulement à moyen terme. Fort heureusement, le programme JEUNESSE a su mettre en place un cadre solide pour la période 2000 à 2006 ; ce cadre devrait permettre de considérables avancées tant quantitatives que qualitatives dans ce domaine clé du programme.

La manifestation de formation prévue pour l'automne 2001 donnera une impulsion supplémentaire à cette démarche. Il s'agit de faire participer des formateurs et des participants au stage, des représentants d'universités, du monde politique et des ONG, en plus des parties directement impliquées dans la stratégie, telles les Agences nationales, les SALTO-JEUNESSE, le Conseil de l'Europe et le Forum européen de la jeunesse. Des ateliers, des présentations, des exposés et des forums de discussion permettront de procéder à un point et à une évaluation intermédiaire de la stratégie de formation, mais aussi d'élaborer des idées concernant sa suite.

Note de l'auteur : Les points de vue exprimés dans cet article ne reflètent pas nécessairement la position officielle du Conseil de l'Europe.

Coordonnées :

Frank Marx; c/o Commission européenne, DG Education et Culture,
Unité D.5 - JEUNESSE : Politiques et Programme, Rue de la Loi 200,
B-1049 Bruxelles ;
Tél. : +32-2-29 94972; Fax : +32-2-29 94038;
E-mail : Frank.Marx@cec.eu.int

Vous trouverez de plus amples informations sur le programme JEUNESSE de la Commission européenne sur le site :
<http://europa.eu.int/comm/education/youth.html>

Dans le cadre de la stratégie de formation du programme JEUNESSE, quatre centres SALTO-JEUNESSE ont été créés en septembre 2000 dans le cadre des Agences nationales JEUNESSE. Ces centres proposent une série de stages de formation pour les responsables et les travailleurs de jeunesse, ainsi que d'autres outils visant à accroître la qualité des projets de jeunes - et en particulier les échanges de jeunes ou le Service volontaire européen - conduits dans le cadre du programme Jeunesse. Coyote tenant à vous tenir informés des développements qui interviennent au sein et autour des institutions européennes, vous trouverez ci-dessous une présentation de SALTO-JEUNESSE et de son offre 2001.

SALTO-JEUNESSE est l'acronyme de " Support for Advanced Learning & Training Opportunities " - Soutien pour des opportunités avancées d'apprentissage et de formation pour le programme JEUNESSE de la Commission européenne. En septembre 2000, quatre centres SALTO-JEUNESSE ont été créés (au sein des Agences nationales JEUNESSE de Flandres-Belgique, Allemagne, RU et France) dans le but d'améliorer la qualité des projets conduits dans le cadre du programme JEUNESSE au moyen de stages de formation spécialisés, ainsi que par la coordination des différents efforts de formation déployés au sein du réseau des Agences nationales.

S'agissant de leur action, ces centres SALTO-JEUNESSE doivent agir à la manière de membres d'un réseau flexible de partenaires de coopération dans le domaine de la formation. Ce qui implique le développement d'une action qui soit :

- complémentaire au travail conduit dans le cadre de la coopération avec le Conseil de l'Europe ;
- en interaction avec le réseau des Agences nationales du programme JEUNESSE, en réponse aux besoins de formation associés aux projets conduits en vertu des différentes Actions du programme.

Les stages de formation

Les stages de formation SALTO-JEUNESSE font partie de la stratégie de formation du programme JEUNESSE, dont l'objectif est de renforcer la capacité des travailleurs de jeunesse et de favoriser la mise en place d'activités de jeunesse de haut niveau qui contribuent à l'atteinte des objectifs du programme. Ces stages se veulent être un outil de formation complémentaire à la disposition des Agences nationales ou des Coordinateurs nationaux Euro-Med, dans le but d'améliorer les connaissances et les compétences des travailleurs de jeunesse avec qui ils coopèrent dans le cadre du programme JEUNESSE.

L'offre 2001

Durant le premier semestre de cette année, chaque Agence SALTO-JEUNESSE propose un stage de formation, organisé deux fois, qui offre 25 places (soit 50 participants sur deux éditions du même stage). Les thèmes de ces stages sont les suivants :

- **SALTO-JINT (Flandres, Belgique) :**
" *Intégration - Plein feux sur le SVE* "
Comment exploiter le programme JEUNESSE (et plus spécifiquement le Service volontaire européen) dans le travail avec les jeunes défavorisés
- **SALTO-INJEP (France) :** " *Coopération Euro-Med* "
Comment conduire et gérer les projets Euro-Med
- **SALTO-JUGEND für Europa (Allemagne) :**
" *Le SVE dans les PECO* "
Comment développer le Service volontaire européen dans les pays en phase de pré-adhésion
- **SALTO-Connect Youth International (UK) :** " *Gestion*

des projets et renforcement des capacités au niveau européen "

La gestion de la qualité au sein du programme JEUNESSE

Profil des participants

Chaque participant doit être impliqué dans des Actions Jeunesse (action 1 - échanges de groupes de jeunes, 2 - SVE, 3 - initiatives de jeunesse ou 5 - mesures d'accompagnement) dans le cadre du programme JEUNESSE. En outre s'appliquent les critères de sélection suivants :

- Les participants doivent être préparés à partager les informations, les connaissances et les compétences développées durant le stage de formation - c'est-à-dire à faire office de multiplicateurs ;
- Ils doivent être recommandés et soutenus par leur organisation et/ou l'Agence nationale ou le Coordinateur Euro-Med ;
- Ils doivent être informés au sujet de leur organisation et de sa capacité à entreprendre des projets internationaux dans le cadre du programme JEUNESSE ;
- Ils doivent être en mesure de travailler aisément en anglais ;
- Ils doivent prendre part au stage dans son intégralité ;
- Ils doivent participer aux initiatives de suivi et d'évaluation organisées par l'Agence nationale ou le réseau SALTO-JEUNESSE ;
- Ils doivent avoir un besoin évident de formation et ne pas avoir pris part à un stage présentant un contenu similaire (par exemple par le biais du Partenariat avec le Conseil de l'Europe).

Toute personne/organisation désireuse de participer à une session de formation SALTO doit en faire la demande directement auprès de son Agence nationale JEUNESSE. De plus amples informations sont à votre disposition sur

Par Bernard Abrignani



demande. **Veillez noter que la sélection des participants aux stages de formation de cette année s'est déjà déroulée.** Des informations sur l'offre de formation SALTO-JEUNESSE pour l'année prochaine seront diffusées ultérieurement.

Suivi

L'évaluation de l'impact des stages de formation est cruciale. Les Agences nationales et les Coordinateurs Euro-Med ont un rôle clé à jouer au niveau du suivi des participants, s'agissant notamment du soutien actif de leur participation aux projets JEUNESSE et de leur rôle de multiplicateurs après les stages de formation.

Des matériels de ressource, sous forme de rapports de stage ou de manuels sur les différents thèmes, seront produits avec les participants aux stages, compilés par SALTO-JEUNESSE-INJEP, distribués au sein du réseau des partenaires des Agences nationales et diffusés sur Internet.

Les rôles transversaux

Outre leur rôle en matière de formation, chaque centre SALTO est responsable d'un ensemble d'activités horizontales :

- **SALTO-JINT (Flandres, Belgique) : Organisation d'une Manifestation de formation, automne 2001.**

Du 15 au 19 septembre 2001, les responsables de formation des Agences nationales et les formateurs actifs dans le secteur de la jeunesse en Europe se réuniront à Bruges (Belgique), afin d'échanger leurs expériences, leurs méthodologies et leurs initiatives. Le Conseil de l'Europe, le Forum européen de la jeunesse, la Commission européenne et les Agences nationales demanderont à des formateurs ciblés de prendre part à cette manifestation de formation.

- **SALTO-JUGEND für Europa (Allemagne) : Production d'un calendrier et coordination des activités de formation**

SALTO-JEUNESSE JfE se charge d'informer le secteur jeunesse au sujet des formations européennes et des possibilités de développement. Pour ce faire, le réseau des Agences nationales, le Partenariat entre le Conseil de l'Europe, la Commission européenne, les SALTO, le Forum européen de la jeunesse, etc. lui fournissent des informations. SALTO-JEUNESSE a pour rôle celui de " **gardien** " chargé de veiller à la pertinence et à l'opportunité des entrées d'informations.

- **SALTO-Connect Youth International (RU) : Evaluation et suivi des stages de formation SALTO**

SALTO-Connect Youth International a pour mission d'évaluer les réactions aux stages SALTO, ainsi que leurs résultats et leurs impacts. Un cadre pour la collecte des témoignages, mais aussi de leurs sources, de leurs méthodes et de leur timing, a été mis en place.

- **SALTO-INJEP (France) : Publication de matériels, compilation des bonnes pratiques**

Toutes les Agences nationales doivent transmettre des exemplaires de leurs supports de formation et de leurs bonnes pratiques à SALTO-JEUNESSE-INJEP. Les matériels - c'est-à-dire les documents, les sites utiles, les CD-Roms, les vidéos, etc. - sont catalogués avec un bref résumé et les conditions de leur disponibilité. INJEP gère en outre une bibliothèque de ressources qui fait office de " mémoire commune ". Toutes les ressources de première qualité, en quelque langue que ce soit, sont envoyées avec une brève synthèse de leur contenu en anglais ou en français. Tous les matériels de qualité sont bienvenus !

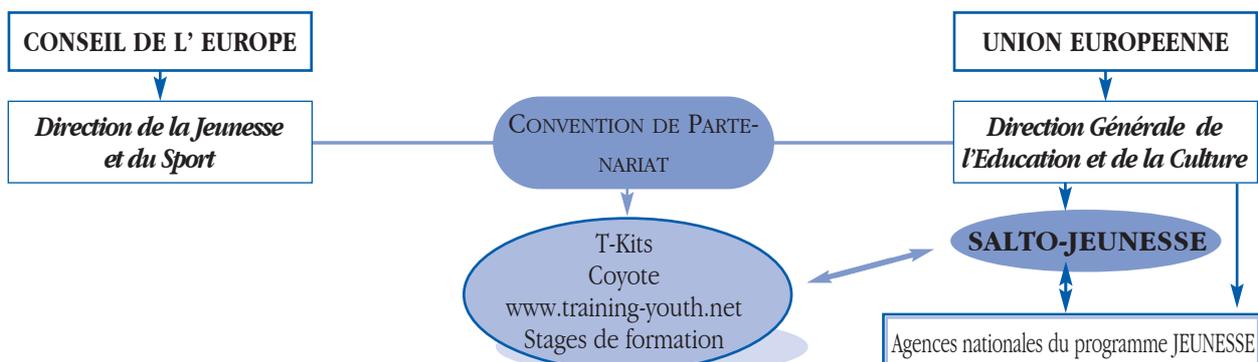
Ce programme va se poursuivre jusqu'en 2003. Pour de plus amples informations, veuillez contacter votre Agence nationale ou les centres SALTO.

E-mail de SALTO-INJEP : salto@injep.fr

Répartition des activités de SALTO-JEUNESSE



SALTO dans le cadre de la stratégie européenne



Comment devenir formateur/trice dans le secteur du travail européen de jeunesse...

Il existe autant de façons de devenir formateur dans le secteur du travail européen de jeunesse qu'il existe de concepts et de réalités attachés à ce rôle. Coyote a demandé à trois "formateurs européens de jeunesse" venus de différents pays et possédant différentes expériences en termes d'organisations de raconter le chemin qu'ils ont parcouru pour arriver à la formation au plan européen. Leurs expériences et leurs motivations, en dépit de leur diversité, présentent plusieurs points communs : une expérience du travail avec les jeunes, un intérêt pour la dynamique propre aux groupes internationaux, une forte curiosité et, enfin, la conviction qu'il y a énormément à apprendre les uns des autres.

" Suis-je vraiment le formateur ? Parce que, en fait, c'est moi qui apprend ! "

Par Finn Denstad



Qu'est-ce que je pense du terme de " formation " ? La formation n'est pas une situation dans laquelle une personne enseigne tandis que les participants reçoivent des informations et apprennent. C'est un processus interactif ! A chaque fois que j'ai participé à une activité de jeunesse en tant que formateur, je suis sûr d'avoir appris autant que les participants. Le développement personnel est effectivement un des aspects les plus gratifiants liés au rôle de formateur, tout comme l'est la satisfaction d'obtenir des réactions positives et constructives de la part des participants.

Pour moi, un formateur est avant tout un facilitateur. Sa tâche consiste à réunir des individus, à leur faire prendre conscience de leurs propres capacités et potentiel, et à leur apporter les informations nécessaires à la réalisation de ce potentiel. Alors, pour le formateur, il s'agit bien évidemment aussi de fournir cette information de la meilleure façon qui soit, en faisant appel aux méthodes les plus adaptées.

J'ai grandi en Norvège, dans une société soigneusement " organisée " dont chaque habitant est en moyenne membre de quatre ONG (Si, c'est vrai, les statistiques dénombrent seize millions de membres d'ONG sur une population de quatre millions !). Ma première expérience de formation remonte à l'âge de 14 ans, et je m'en souviens comme si c'était hier. Depuis une année, j'avais fait partie des Jeunes Bons Templiers norvégiens, une organisation de jeunesse qui promeut la paix et se mobilise contre l'alcoolisme et les drogues illégales. On m'avait demandé d'intervenir en tant que formateur assistant lors d'un séminaire à l'intention d'élèves plus jeunes que moi de seulement une année ; j'ai ainsi été chargé d'une session sur la pression des pairs et l'impact de l'alcool sur les jeunes. Je me demande qui a le plus appris de cette expérience !

Depuis, j'ai eu le plaisir de faire partie de différentes organisations de jeunesse en Norvège. Pourtant, ce n'est qu'à

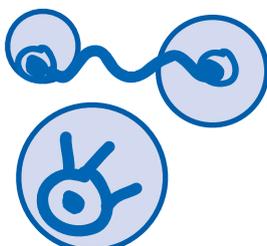
partir de mon embauche au Comité national de la jeunesse norvégienne (LNU) que j'ai commencé à acquérir une expérience de la formation au niveau européen. Aujourd'hui, mes sphères de formation correspondent à mes domaines de travail au LNU, à savoir le montage et la gestion de projets en tant qu'outils pour améliorer le travail des organisations de jeunesse, notamment en Europe centrale et orientale. Pour moi, la réciprocité et le partenariat sont les mots clés de la coopération internationale ; aussi, l'absence de communication active et interculturelle risque de causer maintes frustrations dans les partenariats internationaux, voire même de les conduire à leur perte.

Au cours des années, j'ai développé un fort intérêt pour le travail de jeunesse en Europe centrale et orientale et, depuis l'année dernière, j'ai intensifié mon engagement en faveur de l'Europe du Sud-Est au nom de LNU. Travailler avec les ONG de jeunesse et les jeunes dans les Balkans est à la fois fascinant, compliqué et stimulant. Deux domaines de formation connexes dans lesquels j'aimerais me plonger afin d'améliorer mes compétences et l'efficacité de mon travail dans la région, sont la gestion des conflits et l'éducation aux droits de l'homme. Mais, aujourd'hui, je me passionne tellement pour les Balkans que je suis convaincu de continuer à travailler dans ce domaine dans les années à venir.

Ce qui me ramène au point de départ de cet article. Qui apprend le plus d'une formation ? Le formateur ou les stagiaires ? Les deux " parties " apprennent, et c'est tant mieux. En ce qui me concerne, je sais que c'est pour cela que je persévère dans cette voie !

Depuis qu'il nous a transmis son article, Finn Denstad a pris les fonctions de responsable du service chargé du développement du travail de jeunesse au sein du Forum européen de la jeunesse.

Vous pouvez le contacter à l'adresse suivante : finn.denstad@youthforum.org



Comment suis-je devenue "formatrice européenne"?

Lorsque l'équipe de la rédaction m'a demandé de rédiger un article sur ce sujet, ma première pensée a été : " Alors, je suis formatrice européenne ? " Cette réaction peut paraître étrange, d'autant que j'assure des formations au niveau européen depuis 1996. D'un autre côté, il y a plusieurs façons d'être formateur européen, que je n'ai pas encore testé (ou eu la chance de tester). Jusqu'à présent, je pensais justement que, du fait de ces expériences, je ne pouvais être qualifiée de " formatrice européenne ".

Mais je devrais peut-être commencer par le début. Et parler de la première fois où je me suis trouvée face à un groupe. J'avais 17 ans, j'étais de retour en Allemagne depuis une douzaine de mois après un échange d'une année en Norvège. Je tentais d'expliquer à un groupe de participants à un échange à quoi ressemblait la vie en Allemagne. Je n'avais aucune idée des méthodes à employer, pas plus de ce que j'étais censée faire, et j'adorais cette situation. Durant les années qui ont suivi, je me suis de plus en plus impliquée dans l'organisation d'échange qui m'avait amenée à cette expérience : AFS Allemagne, plus connue dans la sphère européenne de jeunesse sous le nom d'EFIL (Fédération européenne pour l'apprentissage interculturel). Après plusieurs années de travail local et régional, j'ai décidé qu'il me fallait un autre défi ; je suis alors devenue membre du groupe de travail sur la formation d'AFS Allemagne. C'était il y a environ six ans. Aujourd'hui, je suis toujours membre de ce groupe et profondément l'obligée de cette expérience de formation. Nous avons deux réunions officielles par an, durant lesquelles nous nous formons (souvent avec l'aide de formateurs extérieurs à l'organisation) et discutons des questions concernant le groupe de travail. En tant que groupe, nous ne sommes pas seulement responsables de l'organisation d'activités de formation, mais également de la définition des méthodes pour les deux réunions nationales annuelles d'AFS.

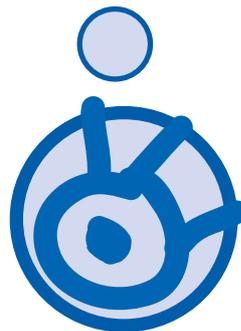
Ceci dit, cela ne m'a pas permis d'atteindre le niveau européen que je visais. Compte tenu de l'évolution de mes intérêts avec les années, j'ai décidé de me séparer d'AFS pendant deux ans et je suis devenue membre du conseil de direction d'IGLYO (Organisation internationale de la jeunesse homosexuelle et lesbienne). Parmi mes nombreux rôles (d'ailleurs trop nombreux à cette époque), j'étais responsable d'organiser plusieurs séminaires d'une semaine au niveau européen. Ces manifestations de formation étaient radicalement différentes de celles auxquelles j'étais habituée ! Tout d'abord, je devais gérer un budget. A l'AFS, ces questions étaient prises en charge par le conseil de direction et le secrétariat. A l'IGLYO, j'étais la trésorière et, bien souvent, je remplissais aussi le rôle du secrétariat ! J'ai certes travaillé avec des groupes internationaux, à l'AFS, mais il s'agissait de participants bien préparés qui avaient été soumis à quantité de jeux d'apprentissage interculturel avant de poser le pied sur le sol allemand. A présent, je travaillais avec un groupe de jeunes lesbiennes et homosexuels qui, pour certains, se trouvaient en pays étranger pour la première fois et qui, bien souvent, n'avaient jamais rencontré de leur vie autant de lesbiennes et d'homosexuels réunis dans une même pièce ni même entendu parler d'apprentissage interculturel. En plus, je n'avais

jamais préparé de manifestations plus longues qu'un week-end. Que puis-je en dire ? J'ai beaucoup appris, notamment qu'il pouvait exister différentes approches de la formation selon les organisations et les lieux.

La suite de l'histoire est simple : la formation reste ma passion, et poursuivre les activités de formation, même après avoir quitté le conseil de l'IGLYO, me semblait naturel. J'ai rejoint le pool de formateurs du Forum européen de la jeunesse et de la Direction de la Jeunesse du Conseil de l'Europe. Ce n'est pas toujours facile d'être une formatrice européenne si vous n'êtes pas active au sein de la section européenne de votre organisation ; ceci dit, parce que j'ai été demandé d'écrire cet article, j'ai l'impression d'avoir fait du chemin.

A présent, peut-être quelques conseils pour ceux qui souhaitent devenir formateur européen. Le plus important est que les autres sachent que tel est votre objectif. Le fait que vous soyez en train de lire " Coyote " est un bon présage. Restez vigilants et, surtout, profitez de toutes les occasions pour apprendre, pour vous retrouver face à un groupe et bénéficier de réactions positives ; cela vous aidera à continuer votre chemin. Bon courage ! Oh, encore une chose : Ne croyez-pas ceux qui vous disent que vous n'êtes pas un formateur européen, même pas vous-même.

Vous pouvez me joindre par mail ou par téléphone :
henrich@dds.nl, +31-20-3658538 (téléphone fixe)
et +31-6-24690110 (téléphone portable).



Par Henrike Eisfeld



Mon voyage vers la Planète Formation

(... Quand le chemin devient l'objectif)

Les groupes internationaux me fascinent depuis que j'ai fait partie de l'un d'eux. Cette première expérience remonte à 1990, lors d'une grande rencontre œcuménique de jeunes à Prague. J'ai trouvé ces groupes très intéressants et ils m'ont semblé être des environnements particulièrement " faciles ", dans la mesure où ils me permettaient, pour la première fois, d'être différente.

De retour chez moi, dans ma Transylvanie natale, j'ai trouvé peu d'espace pour exprimer ma différence. Mais, comme beaucoup d'autres en Transylvanie, comme moi d'origines ethniques mélangées, j'étais difficile à classer. Ma famille est moitié hongroise, moitié roumaine. Au plus fort d'un discours nationaliste enflammé, je subissais une forte pression pour me déclarer membre de l'un ou l'autre de ces groupes et, forcément, ennemie de l'un ou de l'autre. Ceux qui n'affichaient pas leur appartenance étaient jugés suspects, étrangers et se trouvaient finalement pris entre deux feux. Par contraste, j'avais le sentiment que le groupe international, en acceptant que je puisse être différente, me permettait d'appartenir, ne serait-ce que le temps d'une activité.

Mon enthousiasme était tel après ma première rencontre internationale, que j'ai immédiatement pris les rênes de l'organisation de rencontres œcuméniques internationales et locales. Ce n'est pas par hasard que je suis devenue une jeune activiste au sein de la section nouvellement établie en Roumanie de Youth Action for Peace (Action de Jeunesse pour la paix) : c'était alors la seule organisation de jeunesse dans la région qui envisageait de réunir des jeunes roumains et hongrois. En conséquence, la plupart des activistes de ma génération étaient issus de familles mixtes.

Mes premières expériences de formation ont eu pour théâtre des activités internationales. Elles ont aussi été, invariablement, des expériences émotionnellement fortes. Jamais auparavant personne ne m'avait demandé ce que je ressentais ou pensais au sujet d'un exercice. La première fois où l'on m'a posé la question, j'ai été vraiment choquée. Ensuite, j'ai été étonnée, parce que ce type d'éducation débouchait sur des résultats très forts qui allaient alimenter ma réflexion durant les semaines suivantes. Et puis, j'ai été curieuse et enthousiaste, désireuse d'amener les autres à l'expérience lumineuse que j'avais vécue et de les interroger au sujet des impressions qu'ils ressentaient.

De retour à la maison, mon organisation s'est avérée être un terrain d'expérimentation idéal. En tant que jeune section, elle se caractérisait par une absence presque totale de hiérarchie et de règles. Ceux d'entre nous les plus actifs pouvaient initier n'importe quel projet et, si nous parvenions à en trouver les moyens, alors le projet était organisé. Nous mettions sur pied des formations pour les jeunes d'autres organisations de

jeunesse, nous visitions des établissements d'enseignement secondaire et planifions des tables rondes internationales. Nous débattions du racisme, du nationalisme et de la haine ethnique, du pourquoi de nos convictions et de ce que nous étions amenés à ressentir.

En clair, plus je conduisais de formations, plus j'organisais d'activités, et plus je ressentais la nécessité de me former. J'ai alors commencé à suivre des stages de formation, pour la plupart organisés par la Direction de la Jeunesse du Conseil de l'Europe. Ces formations m'ont apporté la confiance nécessaire pour continuer et tenter de développer mes propres approches.

Dès mon arrivée en Allemagne, il y a environ deux ans, j'ai commencé à travailler principalement avec des groupes internationaux. Venir s'installer en Allemagne était pour moi un grand pas dans l'inconnu. Au début, je me sentais tellement étrangère et isolée que participer à une activité internationale me donnait le sentiment de revenir à la maison, même si je ne connaissais pas grand monde.

Je me suis portée volontaire pour faire partie de l'équipe de plusieurs activités de Youth Action for Peace. Au sein de ces équipes, je travaillais la plupart du temps avec des personnes plus expérimentées que moi et grâce à qui j'ai beaucoup appris. La formation ne s'apprend pas dans les livres. J'ai aussi découvert que l'expérience était essentielle, mais qu'elle ne vous préparait pas pour autant à toutes les situations. Parfois, une perspective nouvelle sur un sujet vous permet d'aller plus loin.

J'ai également saisi les possibilités de travailler dans le cadre de formations du Conseil de l'Europe. C'est vraiment l'occasion de rencontrer des gens très différents et de se familiariser avec les concepts de formation et les traditions de travail développés dans une très grande diversité d'organisations. En discutant avec des gens d'horizons très divers, j'ai aussi beaucoup appris sur moi-même, sur mes valeurs et mes priorités.

Dans l'intervalle, j'ai travaillé avec beaucoup de groupes différents. A chaque fois, je retrouve ce sentiment de défi et la force émotionnelle de mes premières expériences. Je me rends compte qu'échanger avec les participants est une source d'apprentissage intarissable.

Je ne suis plus convaincue que les groupes internationaux sont aussi " faciles ". Si vous voulez instaurer une communication réellement approfondie, alors vous heurtez aux obstacles culturels et linguistiques et aux barrières dressées dans les esprits des gens.

Pourtant, je suis toujours aussi fascinée par les groupes internationaux.

Par Nora Ganescu



Coordonnées : nora_ganescu@hotmail.com

Formation à l'émancipation des responsables de jeunesse minoritaire au niveau européen

Travailler dans la perspective de l'intégration et de la représentation à part entière des jeunes défavorisés dans le travail de jeunesse et la société fait partie des priorités actuelles des programmes européens en faveur de la jeunesse. Donner aux responsables de jeunesse des communautés minoritaires les moyens de jouer un rôle de poids dans la transformation de leur position au sein de la société est un des aspects essentiels de ce processus. Comme l'affirme l'auteur de cet article, une telle formation au niveau européen, pour être efficace, doit parvenir à renforcer la confiance en soi des participants, mais également les amener à identifier et à combattre les formes d'oppression qui sévissent au niveau personnel, mais également aux plans culturel et structurel de la société.

La formation à l'émancipation (empowerment training) conduite avec des jeunes minoritaires au plan européen est une nouvelle composante du travail européen de jeunesse. On peut même affirmer qu'elle n'est pas encore aussi connue qu'on pourrait le croire. Il existe un certain nombre de raisons à cela, et notamment tout d'abord le fait que la plupart des organisations de jeunesse, en particulier celles actives au niveau européen, ne travaillent pas encore avec les minorités et ont généralement peu ou pas de contacts avec les communautés minoritaires. Deuxièmement, rares sont encore les structures au niveau européen qui voient dans ce domaine de formation une priorité. Mais, étant donné l'intérêt que suscite la promotion de l'éducation aux droits de l'homme et à la citoyenneté - dont le besoin va croissant -, il va de soi qu'il convient d'encourager les organisations de jeunesse " traditionnelles " à élargir leur champ de travail pour y inclure les jeunes victimes de violations des droits de l'homme.

Néanmoins, pour que cette nouvelle prise de conscience gagne en crédibilité aux yeux des communautés minoritaires, ces dernières doivent être perçues comme des partenaires égaux dans le processus. Cela ne peut se concevoir sans la volonté politique des institutions et des structures d'accepter non seulement la réalité de l'oppression vécue par les minorités, mais également la nécessité de former les minorités à se réaliser personnellement en luttant de façon constructive contre cette oppression aux plans personnel, culturel et structurel. Cet article se propose de définir l'oppression ressentie par les communautés minoritaires et de s'interroger sur la façon dont la formation avec les jeunes des minorités peut contribuer à l'éradication de l'oppression. Ces deux concepts, celui d'émancipation et d'oppression, seront explorés dans l'objectif clairement affiché d'introduire un modèle en complément des modèles existants employés par les formateurs à divers niveaux de la formation.

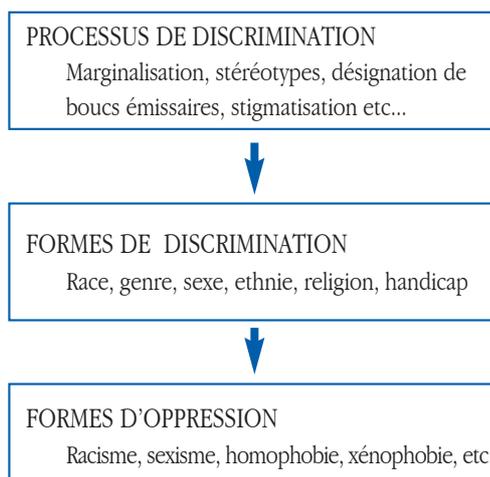
Pourquoi examiner la question de l'oppression ?

Nombreux sont les programmes de formation aux plans national et européen qui ont été dédiés aux

pratiques interculturelles et à la lutte contre la discrimination et le racisme.

Nombreux sont les programmes de formation aux plans national et européen qui ont été dédiés aux pratiques interculturelles et à la lutte contre la discrimination et le racisme. En dépit de leur absolue légitimité, on peut leur reprocher de se focaliser sur des aspects spécifiques de la discrimination, plutôt que sur le processus global qui la régit. L'objectif clé, dans la formation à l'émancipation des jeunes minoritaires, est d'englober les diverses formes de discrimination et leur interdépendance à travers l'oppression. Tandis que l'on peut définir la discrimination par l'ensemble des processus qui amènent à classer les individus en catégories dotées de droits et de chances inégales, l'oppression apparaît tout simplement comme les effets de ces processus mis en œuvre aux plans personnel, culturel et structurel. Neil Thompson, remarquable auteur britannique sur le travail contre l'oppression dans les services sociaux, soutient cette approche en écrivant : " L'une des principales conséquences de la discrimination est l'oppression. La relation entre l'oppression et la discrimination peut en conséquence être largement perçue comme causale : la discrimination donne lieu à l'oppression." (Thompson 1998. P. 78 - 79)

Le schéma ci-dessous met en évidence le lien inséparable entre discrimination et oppression. Les minorités, dans le contexte du travail de jeunesse minoritaire, pourraient être définies comme étant les cibles de diverses formes d'oppression fondées sur la race, le sexe, la religion, le handicap ou l'ethnie.



Par Mohamed Haji-Kella



Selon Shahid Ashrif, professeur et auteur de nombreux écrits sur le multiculturalisme en Europe, l'oppression est liée au pouvoir et à son utilisation impropre ou abusive. Il avance que l'oppression concerne le pouvoir collectif exercé par certains groupes de la société pour exclure, renier, contrôler et catégoriser les autres groupes - ou les individus qui en font partie. (Ashrif, 2000).

L'oppression s'exerce à trois niveaux interconnectés - personnel, culturel et structurel. Au niveau personnel, l'oppression se manifeste à travers les croyances, les attitudes et les comportements d'un individu à l'égard d'un autre. Au niveau culturel, on observe un consensus sur ce qui est vrai, juste, bon et jugé normal concernant les autres, tandis qu'au niveau structurel, les institutions au sein de la société agissent et perpétuent les divisions sociales, les préjugés et la discrimination fondés sur des normes culturelles admises. Thomson l'appelle le modèle " PCS " (Personnel, Culturel et Structurel) ; selon lui, la discrimination individuelle ne s'opère pas seule mais dans le contexte de normes culturellement admises dans le cadre sociétal plus large des structures et des institutions. Comme le prônent les modèles interculturels, la formation à l'émancipation doit non seulement bousculer les niveaux individuel et culturel de l'oppression, mais également, et c'est fondamental, les institutions qui justifient ces attitudes et ces comportements.

L'oppression et les responsables de jeunesse minoritaire

La plupart des responsables de jeunesse minoritaire qui participent à des programmes de formation à l'émancipation témoignent des effets de l'oppression à tous les niveaux décrits dans le modèle " PCS ". Au niveau personnel, la majorité d'entre eux possèdent une confiance en eux toute relative qui se traduit au niveau de leurs attitudes à l'égard des formateurs. Généralement, ces responsables de jeunesse ont beaucoup de difficultés à accepter les formateurs, notamment lorsque ces derniers sont issus de la majorité ressentie comme l'opresseur par leurs communautés. Leurs attitudes vont d'ailleurs souvent être alimentées par les formateurs qui y voient des attaques personnelles. L'enjeu ici est de gérer efficacement de tels participants au plan personnel, tout en conduisant la formation de façon professionnelle.

Au niveau culturel, les participants ont bien souvent tendance à se protéger au sein de leur communauté et à ne pas voir l'oppression globalement, que ce soit au niveau des autres groupes minoritaires ou au sein de leurs propres groupes. Un formateur avait un jour affirmé qu'il était impossible de travailler efficacement avec des responsables de jeunesse minoritaire qui n'opèrent pas avec d'autres groupes minoritaires ou refusent de le faire en dépit de leur formation. Ce type de comportement est une réaction directe à l'oppression subie au niveau culturel - où les minorités sont placées dans des casiers - et légitimée et encouragée par les institutions. Cette situation aboutit souvent à des stages de formation dans lesquels diverses minorités forment des sous-groupes ou des alliances de fortune sans aucun lien avec les objectifs du programme de formation. Ce type de situation révèle souvent le besoin des participants de s'engager dans une discussion plus approfondie au sujet de leurs oppressions. Dans maintes circonstances, les responsables de jeunesse se sentent davantage en mesure d'aborder certaines

questions avec des groupes qu'ils parviennent à identifier et avec lesquels ils se sentent à l'aise. Certains formateurs y voient une menace à l'harmonie du groupe et au processus d'apprentissage ; mais en réalité ce n'est pas le cas. Ce que de nombreux formateurs ne parviennent pas à comprendre est l'effet du niveau culturel de l'oppression qui, bien souvent, se répercute à un même degré sur les programmes de formation. Le défi, pour le formateur, consiste alors à tenter d'appréhender ce niveau culturel et à travailler avec les participants pour essayer d'y remédier.

Le travail de jeunesse et les organisations de jeunesse présentent très souvent des structures très formelles, rendant leur accès difficile aux minorités et en particulier à celles exclues de leur offre de services. De telles situations se reflètent bien souvent dans les politiques des institutions qui excluent les minorités soit du fait de leur statut - comme par exemple les enfants de réfugiés, dont les besoins sont bien souvent négligés -, soit pour d'autres raisons. En conséquence, la plupart des jeunes qui accèdent aux formations européennes axées sur l'émancipation ne possèdent pas les compétences de base en matière de travail de jeunesse et de participation. En fait, pour la plupart d'entre eux, cette formation européenne est le premier ou l'unique programme de formation auquel ils sont susceptibles de participer dans le cadre de leur travail avec leurs communautés. Leurs besoins et leurs attentes dépassent par conséquent les objectifs planifiés du programme de formation en question. Les contraintes de temps et le manque de compétences liées au travail de jeunesse du côté des formateurs constituent bien souvent des obstacles majeurs à l'efficacité de ce type de formation.

Si nous souhaitons que les jeunes des minorités s'inscrivent dans notre rêve européen, alors il faut leur donner les moyens de lutter contre l'oppression à tous les niveaux. Par conséquent, la formation à l'émancipation doit être un outil pour apporter aux minorités et à leurs communautés la confiance en soi et la rigueur nécessaire pour travailler ensemble de façon constructive, dans le but non seulement d'éradiquer les préjugés entre les communautés, mais également de contrer l'oppression exercée par les majorités.

Qu'est-ce que la formation à l'émancipation ?

L'émancipation est un concept un peu délicat à manier, dans la mesure où il est employé dans diverses sphères de travail, qu'il s'agisse des affaires, du bien-être, de la santé ou encore de l'anthropologie. Plus récemment, on l'a vu employé par les décideurs de droite et le travail de jeunesse. Voilà, je vous ai mis en garde contre le flou de ce terme et sa propension aux usages abusifs. Par exemple, les décideurs de droite l'ont employé pour faire campagne en faveur de la confiance en soi par opposition à la confiance collective ou dans les mesures gouvernementales. Pour les objectifs de la formation des responsables de jeunesse minoritaires, je ferai référence à la définition de Thomas et Pierson, les deux auteurs britanniques les plus renommés dans le domaine des services sociaux et des pratiques " anti-oppression ", à savoir : " Façon dont les individus sont susceptibles de prendre le contrôle de leurs vies dans la perspective de parvenir à leurs intérêts en tant que groupe, et méthode visant à renforcer le pouvoir des individus qui en sont dépourvus. " (Thomas et Pierson, 1995. P. 134)

Cette définition illustre parfaitement le cas des jeunes des minorités et leurs besoins de formation à l'émancipation. Cette formation vise à apporter aux responsables de jeunesse minoritaire les outils nécessaires pour lutter ensemble et de façon constructive contre l'oppression et, ce faisant, pour amener des changements dans une société caractérisée par les inégalités et la discrimination. Elle touche au développement personnel, à la reconstruction des normes sociales et à la promotion de changements institutionnels. Toute formation à l'émancipation, en particulier au plan européen, devrait s'intéresser aux trois niveaux de l'oppression.

Le Modèle PCS de formation à l'émancipation

Ce modèle particulier de formation à l'émancipation prône clairement deux principes clés :

1. L'oppression s'exerce à trois niveaux, et la formation doit être conçue pour s'attaquer à ces trois niveaux.
2. Il convient de lutter contre toutes les formes d'oppression globalement, et pas de façon isolée les unes par rapport aux autres.

Ces deux principes confirment la nécessité d'un programme de formation qui pourvoit à la formation des jeunes minoritaires dans un triple objectif : tout d'abord, favoriser leur développement personnel par l'acquisition de compétences interpersonnelles, par exemple ; ensuite, les sensibiliser à la nécessité de considérer l'oppression au-delà de leurs propres frontières culturelles ; et, enfin, leur apporter les compétences indispensables à un travail en coopération. Le modèle préconise aussi que les minorités se mobilisent contre les autres formes d'oppression, sans les nier du fait de leur différence (expliquant qu'elles ne se sentent pas directement concernées). Par exemple, la plupart des Noirs pensent que le racisme est une question "noire", tandis que les Roms vous diront que leur situation unique n'est comparable à celle d'aucun autre groupe défavorisé. Un jeune homosexuel blanc risque de ne pas être conscient du fait qu'il peut contribuer à la lutte contre le racisme ou la discrimination fondée sur le genre, alors qu'il n'est ni une femme ni noir. A l'origine de cette situation, on trouve le niveau de l'oppression culturelle qui contribue à maintenir des divisions profondes entre les minorités. C'est ainsi que tous ces groupes se retrouvent privés de leur pouvoir parce qu'isolés les uns des autres. Les modèles d'anti-discrimination et d'apprentissage interculturel se sont eux-mêmes rendus coupables de telles situations, en orientant la formation sur des thèmes spécifiques qui ne peuvent déboucher que sur des résultats à court terme. Aussi, en utilisant le modèle PCS, la formation à l'émancipation devrait-elle aborder les questions suivantes à chacun des niveaux ci-dessous :

Personnel : Les participants sont soutenus et formés pour acquérir confiance en soi et estime personnelle, ce qui leur permettra d'exercer un meilleur contrôle de leur vie et de leur rôle de responsables de jeunesse.

Culturel : Les participants sont formés pour appréhender l'oppression dans un contexte élargi. Ils vont acquérir les compétences qui vont leur permettre de comprendre la logique des idéologies et des pratiques de la culture dominante, ainsi que les moyens de les faire changer. Selon Thompson, la

formation à ce niveau consiste en une prise de conscience. (Thompson, 1998)

Structurel : Les participants sont formés à des actions collectives visant des changements politiques, à la critique constructive des institutions et à l'engagement dans un dialogue avec ces mêmes institutions.

Principes de conception et de mise en œuvre des programmes de formation à l'émancipation

Il est facile d'en conclure que le modèle PCS est globalement en vigueur. C'est peut-être vrai, mais, ce qui fait défaut à la plupart des modèles, c'est l'engagement des participants et notamment des responsables de jeunesse minoritaire, dont les besoins de formation sont généralement décrits comme étant complexes. La plupart des programmes conçus et mis en œuvre le sont sur la base des connaissances identifiées des formateurs qui, dans la plupart des cas et en dépit de leurs bonnes intentions, possèdent peu de connaissances relatives au profil des communautés individuelles. Cela n'est en aucun cas un handicap pour les formateurs mais, généralement, les restrictions en termes de temps et de ressources ne peuvent autoriser la planification d'un plan constructif et global. Cette situation est rarement consciente chez les formateurs. Bien souvent, les programmes sont infructueux du fait de problèmes liés au manque de temps, à l'absence de travail en équipe et de nouvelles dimensions en termes de contenu et de méthodes et, dans la plupart des cas, du fait du profil et des attitudes des participants. Toute formation à l'émancipation conduite avec des responsables de jeunesse minoritaire devrait être conçue comme un partenariat entre les participants et les formateurs fondé sur les principes suivants :

Implication : Le contenu et les méthodes de la formation doivent être axés sur le groupe et non dirigés par le formateur. La technique la plus traditionnelle pour garantir l'implication des participants consiste à procéder à l'identification de leurs attentes. Plus récemment ont également été introduites les évaluations à moyen terme. Concernant la formation des jeunes minoritaires, ces méthodes ne sont peut-être pas adaptées, voire en décalage par rapport aux réalités des participants. Un programme de formation impliquant réellement les participants devrait prendre en compte les besoins et les aspirations de ces derniers, négociées collectivement dans le cadre du programme. Des feedback réguliers à tous les stades de la formation, ainsi qu'une franche ouverture d'esprit de la part des formateurs, font partie des aspects clés de la mise en pratique du principe d'implication des participants.

Motivation : Lorsque les participants se sentent impliqués dans un programme de formation, leur degré de motivation peut être maximal. Ils sont alors en mesure de reconsidérer leurs besoins respectifs, de partager leurs expériences personnelles et de travailler ensemble. Après quelques années passées à encadrer des ateliers sur la motivation, j'ai eu la chance de rencontrer des responsables de jeunesse enthousiastes à l'idée de partager toute la richesse de leurs expériences de travail auprès de leurs communautés. La motivation trouve sa source dans la méthode de l'implication, qui repose sur la confiance mutuelle et la compréhension des besoins de chacun. Une action de formation à l'émancipation, pour être fructueuse, exige la motivation

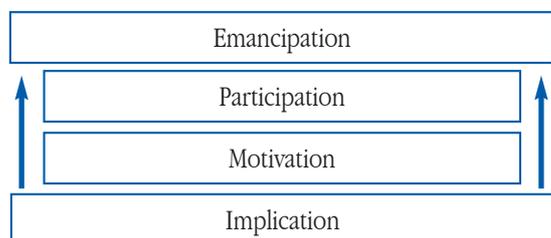


de l'ensemble des participants à mettre en commun leurs aspirations et leurs expériences.

Participation : La participation est particulièrement préconisée si l'on veut impliquer les participants à tous les stades du processus de la formation à l'émancipation. Si l'implication exige un feed-back régulier et une négociation constructive au sujet des besoins et des aspirations, il y a participation lorsque les participants ont la possibilité de prendre le contrôle du processus et de contribuer au contenu du programme et aux méthodes utilisées pour sa mise en œuvre. Dans le cas de la formation à l'émancipation, ce processus favorise chez les participants le développement des compétences professionnelles, mais aussi de la valeur personnelle qu'on leur refuse bien souvent. Cela permet aussi de mettre en lien les relations de pouvoir entre les participants, d'une part, et les formateurs, d'autre part, qui deviennent ainsi des partenaires égaux dans le processus d'apprentissage. Le plus grand intérêt de ce processus réside dans sa valeur ajoutée et dans la nouvelle dimension qu'il confère spontanément au processus de formation. Les formateurs ont souvent tendance à sous-estimer le potentiel de la participation. La méthode la plus simple, souvent employée d'ailleurs, pour apporter une nouvelle dimension à la formation, consiste à rechercher de nouveaux formateurs généralement peu expérimentés au sujet des spécificités du programme et des objectifs profonds des participants. Ragg, un auteur américain sur les méthodes d'apprentissage participatives, affirme : " Il ne s'agit pas tant d'adopter de nouvelles méthodes, mais de placer les méthodes et les participants dans un nouveau contexte... Car il n'y a rien de fondamentalement radical ou conservateur dans une méthode. Ce sont les objectifs et l'implication de ceux qui l'utilisent qui lui confèrent telle ou telle caractéristique. " (Ragg, 1977. P. 145)

Emancipation : Les programmes de formation devraient avoir pour objectif de faire des participants des multiplicateurs. L'émancipation en soi devrait être considérée comme un " passage obligé " dans un processus de formation. Pour les jeunes des minorités, le niveau d'émancipation de la formation se traduit par l'éveil de leur conscience à l'oppression en tant que problème collectif, éveil facilité par un travail orienté par le groupe. A ce niveau, les participants doivent pouvoir conférer une certaine visibilité à leurs propres expériences de l'oppression et disposer d'outils pour collaborer avec d'autres groupes minoritaires au développement de stratégies de lutte contre l'oppression aux niveaux culturel et structurel.

Le succès de toute formation à l'émancipation dépend dans une grande mesure de la prise en compte de ces principes au moment de la planification et de la mise en œuvre de la formation. Cette formation doit être perçue comme une progression, durant laquelle les participants sont invités à prendre progressivement conscience et à devenir des partenaires égaux dans le processus, comme le montre le schéma ci-dessous.



Conclusion

" L'émancipation, si elle est associée à la notion d'oppression... peut devenir le fondement distinct d'une pratique qui ne soit pas colonisée ou domestiquée au service du status quo. " (Ward et Mullender, 1993, P. 22)

Mullender et Ward, deux auteurs reconnus sur l'émancipation, résumant ainsi largement la logique de mon article. J'ai tenté de mettre en lumière le lien entre discrimination et oppression, dans le cadre duquel les jeunes minoritaires sont indubitablement défavorisés par rapport à leurs homologues de la majorité. J'ai expliqué que, pour que les jeunes des minorités deviennent des acteurs égaux dans la construction d'une Europe moderne, il faut leur assurer une formation à l'émancipation qui leur apporte les outils nécessaires à la lutte contre l'oppression aux niveaux personnel, culturel et structurel. Pour parvenir à un objectif aussi ambitieux, le modèle PCS me semble devoir être la ligne directrice qui conduit de programmes de formation sans préjugés à des stages de formation à l'apprentissage interculturel, contre le racisme et contre la discrimination.

Coordonnées : Mhkella@usa.net

Références

1. Abberly, P. (1978). "The Concept of Oppression and Development of a Social Theory of Disability". *Handicap and Society*, 2(1).
2. Ashrif, A. (2001). *Lecture in Anti-oppressive Practice in Community Education*. DMU: Leicester.
3. Baistow, K. (printemps 1998). "Liberation and Regulation? Some Paradoxes of Empowerment". *Critical Social Policy*.
4. Bowser, B. P. (ed.) (1996). *Racism and anti-Racism in world perspective*. Londres.
5. Brown, A. (1992). *Group Work*. Aldershot Ashgate: RU.
6. Davis, D. (1996). "Working with Young People". Dans Davis et Neal. Londres.
7. Gill, D., Mayor, B., et Blair, M. (eds.) (1992). *Racism and Education: Structures and Strategies*. Londres.
8. Haji-Kella, M. (1998,1999, 2000). *Atelier, Stage de formation de longue durée Participation et citoyenneté*.
9. Haji-Kella, M. (1997). *Multicultural Youth Work, the Vision for Multicultural Finland*. Allianssi, Finnish Youth Co-operation.
10. Hooks, B. (1992). *Black Looks: Race and Representation. Between the Lines*: Toronto, Canada.
11. Mullender et Ward (1993). *Empowerment and Oppression*. Londres.
12. Ohana, Yael (1998), *Stage de formation de longue durée Participation et Citoyenneté, Rapport du stage*. Conseil de l'Europe.
13. Philipson, J. (1992). *Practising Equality: Women, Men and Social Work*. Londres.
14. Ragg, A. (1982). *Empowerment and Service Delivery*. Londres.
15. T-Kit sur L'apprentissage interculturel (2000). Strasbourg: Conseil de l'Europe et Commission européenne.
16. Thompson, N. (1998). *Promoting Equality*. Londres.
17. Thomas, M. et Pierson, J.(eds.) (1995). *Dictionary of Social Work*. Londres: Collins.

Participation des usagers aux services d'aide à la jeunesse

Ralentie par l'insuffisance de l'éducation et de la formation des éducateurs sociaux (*ou des travailleurs sociaux*) ?

Motiver les jeunes et leur permettre de participer à la définition des conditions de leurs vies, dans la perspective de promouvoir leur citoyenneté active, est un des objectifs fondamentaux du travail européen de jeunesse. Cette démarche concerne aussi les travailleurs sociaux et de jeunesse qui travaillent avec les jeunes en situation d'exclusion sociale. En exploitant les opportunités offertes par deux actions du programme JEUNESSE - Service volontaire européen et Capital avenir – et, ensuite, par ses études universitaires, l'auteur de cet article a mené une étude sur la participation des usagers aux services d'aide à la jeunesse. Dans ses entretiens avec les personnes impliquées dans ces institutions, il a rencontré une certaine résistance à la promotion de la participation. Dans son article, il évoque les causes possibles de cette résistance et propose quelques idées pour amener des changements.

Introduction

Pendant l'année 2000, j'ai étudié et comparé avec enthousiasme la participation des usagers à l'aide à la jeunesse en Autriche et aux Pays-Bas. Selon moi, la participation des usagers serait une forme de coopération structurelle régulière entre les usagers et le reste du secteur de l'aide et de la protection de la jeunesse - de la recherche à la pratique - dans le modelage des politiques et des méthodologies de ce secteur. Le secteur de l'aide à la jeunesse est à mon avis une institution de l'Etat providence moderne visant à prévenir ou à inverser le processus d'exclusion sociale des jeunes et, dans une certaine mesure, de leurs familles.

J'ai conduit cette étude dans le cadre de mes études, mais aussi pour les besoins de mon projet Capital avenir (Future Capital project). En 1999/2000, j'ai suivi les cours d'un mastère en Etudes sociales européennes comparées à la Hogeschool Maastricht, aux Pays-Bas. Capital avenir fait partie du programme JEUNESSE de la Commission européenne ; il permet à des volontaires de transmettre à leur collectivité et à d'autres jeunes les expériences et les compétences qu'ils ont acquises à l'occasion d'un projet de Service volontaire européen, et de poursuivre ainsi leur développement professionnel et personnel. Personnellement, dans mon projet Capital avenir, j'ai exploité les expériences d'un projet SVE mené au Royaume-Uni en 1997/1998. Mon objectif était de préparer un séminaire sur la participation des usagers dans les institutions d'aide aux jeunes. Malgré l'annulation du séminaire, ce projet a généré des informations et des outils précieux pour les personnes concernées.

L'essentiel de mon étude consistait en des ateliers et des entretiens avec au total plus de 40 usagers des services d'aide à la jeunesse et 25 experts de différents organismes, niveaux et disciplines du secteur de l'aide et de la protection de la jeunesse. Les structures sollicitées étaient des établissements d'aide à la jeunesse régionaux et locaux, résidentiels et semi-résidentiels,

sis à Dordrecht (Pays-Bas) et à Vienne (Autriche). Leur mission était généralement d'aider les jeunes à relever avec davantage de succès les différents défis de leur vie. Les jeunes de ces institutions, qui provenaient d'horizons très disparates, formaient par conséquent un groupe très hétérogène. De la même façon, ils étaient "clients" de ces institutions pour des raisons multiples ; leurs problèmes, principalement familiaux ou individuels, allaient "d'affections socio-émotionnelles" à des "affections socio-psychologiques". Soit ils se trouvaient confrontés à de graves problèmes, soit ils étaient eux-mêmes à l'origine de graves problèmes pour leur environnement. Les jeunes interrogés avaient entre 9 et 21 ans. Environ 55% d'entre eux étaient clients d'un établissement de ce type depuis plus de trois ans (certains, depuis le début de leur vie !). La plupart d'entre eux avaient fréquenté plusieurs de ces endroits et rencontré des dizaines d'éducateurs sociaux, de formateurs et de soignants. Ils pouvaient donc être considérés comme un groupe d'experts eu égard à ces institutions.

Cet article met en lumière quelques aspects frappants de la participation des usagers à l'aide à la jeunesse aujourd'hui, tels que j'ai pu les noter à l'occasion du déroulement de mon projet. Il semblait que les disharmonies au sein de ce secteur avaient ralenti le développement de la participation des usagers. Dans cet article, je vais me livrer à une brève analyse des causes possibles de ce phénomène. Pour finir, je procéderai à la synthèse de trois approches possibles de ces causes.

Pourquoi s'intéresser à la «participation des usagers»?

A mes yeux, et à ceux d'une majorité de plus en plus grande, la participation des usagers à l'aide à la jeunesse fait partie des vecteurs essentiels de la protection sociale préventive contemporaine. La question est complexe. Elle implique de multiples considérations, tels les compétences des usagers, les politiques locales et nationales en faveur de la jeunesse, la méthodologie



Par Hayo de Vries



pédagogique et même la culture organisationnelle des établissements d'aide à la jeunesse. Mais la pédagogie sociale, la sociologie et bien sûr aussi le cadre juridique national et international en sont d'autres dimensions majeures. Et, dans toutes ces dimensions, on trouve matière à prouver l'importance de la participation des usagers.

Les perspectives qui suivent soulignent l'importance de la participation sociale et politique des jeunes. Tout d'abord, **d'un point de vue socio-pédagogique**, la participation peut être considérée comme une arme supplémentaire dans la panoplie servant à combattre la vulnérabilité des jeunes. Par le biais de la participation, les jeunes vont en effet pouvoir acquérir un certain nombre de capacités et de compétences sociales, compétences d'ailleurs indispensables à la gestion de leurs difficultés au plan socio-psychologique et socio-émotionnel.

Ensuite, **d'un point de vue juridique**, la loi confère aux jeunes le droit à la participation. Ce principe est ancré dans les législations nationale et internationale de la plupart des pays d'Europe. La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant en est un bon exemple. Concernant **l'assurance de la qualité** - une troisième perspective -, le secteur de l'aide à la jeunesse pourrait se servir de la participation des usagers pour améliorer la qualité de ses prestations. Aux Pays-Bas, quelques expériences uniques de cette approche ont été conduites au moment de mon enquête. Un exemple en est un projet joint de la Dutch Platform for Wandering Young People et de la Fondation Youth Participation 2000. Des jeunes vivant dans la rue ont été formés à interviewer d'autres jeunes de la rue. Ce projet a non seulement permis de donner la parole aux jeunes, mais aussi de collecter sur le terrain des informations capitales.

Enfin, pour devancer un probable **déficit démocratique de la société**, la participation des usagers pourrait aider à combattre l'absence des jeunes dans les processus de prise de décisions qui les concernent directement et indirectement. Après la vague de démocratisation des années 60, il semble que la question ait quitté la scène dix à vingt ans plus tard. Le climat politique stable a apparemment conduit à la "dépolitisation" de la société. "Les questions politiques sensibles ne se résolvent plus dans les conflits et l'exaltation, mais dans les bureaux des politiciens impliqués" (Vink, 1999). En conséquence, les jeunes ne ressentent plus le besoin d'exprimer une opinion et ne sont plus capables de participer. En outre, de l'avis de Rietveld (1999) : "... les jeunes qui rencontrent les problèmes les plus sérieux ne deviennent pas membres des structures de jeunesse dans la société". Aussi, notamment pour les jeunes concernés par l'aide à la jeunesse - et les autres, qui ont certainement encore plus besoin d'aide -, la participation des usagers est un moyen d'œuvrer en faveur de leur participation dans les structures sociales. Pour l'instant, en Europe centrale et orientale, les pays s'entraînent encore à la démocratie ; espérons qu'ils souhaitent apprendre les leçons des pays d'Europe occidentale.

Les différentes attitudes vis-à-vis de la participation des usagers

J'ai pris conscience au fur et à mesure du déroulement de mon projet que, dans le secteur de l'aide à la jeunesse, coexistaient différentes opinions de la notion de participation des usagers. C'est ainsi que j'ai pu identifier deux clans traditionnellement séparés : ceux qui travaillent directement avec les usagers de la protection de la jeunesse la "base" -, et ceux qui travaillent indirectement avec ces mêmes usagers. Dans cet article, je vais désigner le premier groupe par le terme de "base" ; les usagers de l'aide à la jeunesse en font d'ailleurs aussi partie. Je désignerai le deuxième groupe par le terme de "direction" bien que, en réalité, les chercheurs, les décideurs et d'autres en fassent aussi partie.

La "base" semblait moins encline que la "direction" à la participation des usagers. Et, dans une certaine mesure, cela ne me paraît pas surpre-

nant. Dans les entretiens, la plupart des éducateurs sociaux (ceux qui travaillent tous les jours concrètement avec les usagers de l'aide à la jeunesse) se disaient relativement démunis en termes de ressources organisationnelles et de méthodologies. Les limites organisationnelles identifiées par ceux-ci allaient de l'insuffisance de temps et d'argent au manque d'espace et à la surcharge de travail. Les obstacles méthodologiques identifiés étaient le manque de connaissances ou d'expériences (positives) de la participation des usagers. Ainsi, nombre de ces éducateurs apparaissaient déçus mais aussi frustrés par l'échec de leurs expériences de participation des usagers.

Les usagers de l'aide à la jeunesse affichaient eux aussi une attitude négative vis-à-vis de leur éventuelle participation. Mais leurs raisons, du domaine de la pratique ou de la motivation, en étaient clairement différentes. Premièrement, la plupart d'entre eux ne comprenaient pas la signification de la notion de "participation des usagers". Deuxièmement, et bien que beaucoup aient déjà participé à maints égards à la définition de leur "programme de soin", ils étaient globalement mécontents de leur participation. Ils auraient en fait souhaité pouvoir intervenir sur des questions sur lesquelles ils n'avaient aucune influence, telles le règlement intérieur, l'argent de poche, les heures de visite, etc. Troisièmement, la plupart des usagers restaient en réalité trop peu de temps dans une même institution pour ressentir le besoin d'en "co-déterminer" la pratique. Enfin, ils semblaient parfois frustrés par l'échec de "leur" structure à les aider véritablement. Le principal problème était alors le manque de confiance.

Se référant aux derniers développements internationaux, nationaux, régionaux et même locaux en tant qu'exemples concluants, la "direction" apparaissait positive, sans la moindre équivoque, au sujet de la participation des usagers. En guise de référence, elle évoquait notamment la ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, l'évolution du paradigme de la sociologie appliquée à l'enfant (à présent centrée sur l'enfant), les mouvements pour les droits de l'enfant et l'attention accrue accordée au déficit démocratique de la société. La sociologie appliquée à l'enfant estime que la société exige de plus en plus des enfants et des adolescents ; consommation, course d'un emploi à l'autre, réussite personnelle, bonne santé, intelligence cognitive et intellectuelle et solide bagage académique sont devenus les credos d'aujourd'hui et, malheureusement aussi, les causes d'un fossé de plus en plus profond entre les "nantis" et les "défavorisés" (Eurosocial Report 45, 1993).

Aussi, estime-t-on d'une manière générale que les enfants sont soumis à un risque accru d'exclusion sociale. La "direction" du secteur de l'aide à la jeunesse voit dans la participation des usagers un moyen de lutter contre ce phénomène. C'est en effet une façon de donner la parole aux usagers, afin qu'ils puissent influencer sur leurs vies et développer des compétences sociales. Cela devrait donc les aider à répondre aux exigences accrues de notre société contemporaine. Enfin, la participation des usagers est aussi perçue comme un excellent moyen, qui plus est très moderne, de lutter contre le processus d'exclusion des usagers de la protection de la jeunesse.

La participation des usagers : une dimension peu présente dans l'éducation et la formation

Des explications apportées par la "base" et la "direction" au phénomène ci-dessus se dégageait une ligne directrice. C'est ainsi qu'ont été identifiées les tendances suivantes :

1. Cette dimension est en effet assez peu présente dans l'éducation et la formation des éducateurs sociaux (ou des travailleurs sociaux). Cette tendance résulte des développements socio-politiques actuels qui donnent la préférence aux méthodes orientées sur les résultats plutôt que sur le processus. Soigner est devenu l'objectif prioritaire. La participation des usagers apparaît donc comme un outil davantage

préventif et de ce fait moins compatible ou utile à la pratique de l'aide à la jeunesse dans sa configuration actuelle. Aussi est-ce une question qui ne se pose pas vraiment dans les établissements qui forment les travailleurs sociaux.

2. On constate un manque d'outils, de soutien et de formation sur le terrain, mais aussi des ressources matérielles et non-matérielles insuffisantes pour parvenir à développer la dimension de la participation des usagers dans les institutions.
3. On observe également un insuffisant échange de bonnes pratiques et de connaissances entre les organisations locales, de même qu'entre les différents niveaux et secteurs de l'aide à la jeunesse, à savoir : l'éducation, la recherche et la pratique.

Avec l'ensemble des personnes interrogées, des usagers aux décideurs, nous avons évoqué les approches envisageables pour renverser cette tendance. Cet échange s'est déroulé par le biais d'entretiens, de questionnaires et d'ateliers. Les résultats obtenus paraissent aussi logiques qu'évidents :

- Il conviendrait de développer des modules de formation spécifiques pour les établissements chargés de la formation des éducateurs et des travailleurs sociaux. Il faudrait multiplier les possibilités, pour les étudiants, de faire l'expérience pratique de la participation au sein de leur école. Il faudrait encourager un travail pratique sur la dimension de la participation des usagers. Cela pourrait par exemple consister en l'élaboration ou l'évaluation d'éléments de la participation des usagers. Cette démarche permettrait de familiariser les futurs intervenants à cette dimension, mais aussi à sa dynamique et à la diversité de ses formes. Un rapport de recherche de la fondation Youth Participation 2000, Lelystad, Pays-Bas, contient à ce sujet quelques suggestions intéressantes (Gerrits et al, 2000).
- Il faudrait développer des modules, des programmes et des projets de formation démocratiques à l'intention des institutions d'aide à la jeunesse. Leur objectif devrait être de favoriser et de développer la dimension de la participation des usagers dans ces structures. Ils devraient en outre impliquer l'ensemble des personnes concernées : des usagers aux directeurs.
- Il faudrait stimuler, renouveler et accroître les moyens de coopération et d'échange de connaissances et d'expériences entre les diverses structures, les différents niveaux et secteurs de l'aide à la jeunesse (éducation, recherche et pratique).

Il est clair que ces approches n'ont pas une valeur universelle. Elles ne reposent en fait que sur la comparaison des secteurs de l'aide à la jeunesse en Autriche et aux Pays-bas.

Néanmoins, je pense que toute prochaine étape dans le développement de la participation des usagers de l'aide à la jeunesse devrait être axée sur l'éducation et la formation. Elle devrait impliquer à la fois la " base " et la " direction ". Dans mon projet Capital avenir, j'ai développé à partir de mon expérimentation les lignes directrices d'un atelier pour les structures d'aide à la jeunesse. Il nécessite certes encore quelques mises au point, mais je pense qu'il constitue un bon point de départ. En tout cas, les résultats étaient très positifs.

J'espère que cet article donnera des idées aux personnes actives dans le secteur de l'aide à la jeunesse qui tentent de développer la participation des usagers au sein de leurs établissements. La participation de jeunesse a peut-être l'air d'un phénomène de mode, mais il ne faut pas pour autant en sous-estimer l'importance ! De plus, je souhaite aussi encourager les éducateurs sociaux et les responsables de l'aide à la jeunesse à adopter une attitude plus active vis-à-vis de la participation des usagers, si ce n'est pas déjà le cas. Concernant ceux qui ont déjà travaillé ou qui travaillent encore au développement de cette dimension, je voudrais les remercier de leur travail de qualité et leur souhaiter bonne chance pour l'avenir.

Pour de plus amples informations sur ce projet Capital avenir ou toute autre question, vous pouvez contacter Hayo. Voici ses coordonnées :

Erzsébet tér 5b / IV 1a, H - 1051 Budapest, Hongrie.

Téléphone : +36 1 317 7773, Email : ha_yo@hotmail.com

Références

- Bakker ... et al (1999). Kwetsbaar en competent. Sociale participatie van kwetsbare jeugd. Theorie, beleid en praktijk. Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn.
- Eurosocial report 45 (1993). Politics of Childhood and Children at Risk. Provision, Protection, Participation. European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienne.
- Gerrits ... et al (2000). Serius nemen en serius genomen worden. Een onderzoek naar wat serius nemen betekent voor ouders, jongeren en groepsleiding. Stichting Bevordering Jongerenparticipatie 2000 (JP2000), Lelystad.
- Rietveld, G.J. (1999). Factsheet. Youth Participation in The Netherlands. International Centre of the Netherlands Institute for Care and Welfare (NIZW).

Ouvrages recommandés

- Eurosocial report 61 (1996). Children on the way from marginality towards citizenship. Childhood policies: conceptual and practical issues. European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienne.
- Friesl ... et al (1999). Die Ergebnisse des Drittes Berichts zur Lage der Jugend in Österreich. Österreichisches Institut für Jugendforschung (Institut autrichien pour la recherche de jeunesse), Vienne.
- Bakker ... et al (1999). Kwetsbaar en competent. Sociale participatie van kwetsbare jeugd. Theorie, beleid en praktijk. Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn
- Vries, H.S.P. de (2000). Client Participation in Youth Care. Governmental Policy and The Practice. An International Comparative Study of Austria and The Netherlands. Dissertation pour MA en Etudes sociales (et environnementales) européennes comparatives, Hogeschool Maastricht, Pays-Bas.

Extraits des entretiens

Les éducateurs sociaux (qui travaillent avec les jeunes dans les institutions)

Attitude réservée à l'égard de la participation des usagers :

- "... un minimum de règles non discutables est absolument nécessaire..."
- "... ils peuvent parler de ce qu'ils veulent mais, en fait, ils ne prennent pas l'initiative d'aborder les questions d'organisation ou de méthodologie. Alors, pourquoi s'inquiéter de ce qu'ils en pensent ?"
- "... nous avons essayé à plusieurs reprises, mais nos tentatives se sont toujours soldées par un silence de mort..."
- "... ils ont besoin d'une structure parce qu'ils ont des difficultés à structurer leurs propres vies..."
- "... ça ne les intéresse pas, parce qu'ils peuvent survivre..."

Les usagers :

Parfois réticents vis-à-vis de la participation des usagers :

- "... nous ne savons pas tout ce qu'il faut pour prendre les bonnes décisions..."
- "... j'ai déjà suffisamment de problèmes ! laissez-les (les pédagogues ou les auxiliaires) décider de la façon dont les choses doivent se passer..."
- "... les autres ne m'intéressent pas... je suis là pour moi..."
- "... parfois, je peux dire ce que je veux mais, souvent, en finale, c'est le soignant ou les parents qui décident. " " C'est la règle ! " comme ils disent..."

Les experts:

Très positifs au sujet de la participation des usagers :

- "... on pourrait aller beaucoup plus loin..."
- "... nous devrions conduire des recherches sur cette question..."
- "... pas suffisant..."
- "... c'est prévu..."
- "... nous venons de constituer une commission chargée d'examiner les possibilités..."



A quel point le monde est-il petit?

(Un stage sur l'interdépendance mondiale)

" Dans un monde où nous vivons tous de plus en plus en interdépendance avec les autres, nous devons apprendre à travailler ensemble, et ce malgré nos différents. " Par cette affirmation, l'auteur de cet article souligne l'importance de ce stage de formation sur l'interdépendance mondiale qu'organise le Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe annuellement. Ce stage offre à 30 responsables et travailleurs de jeunesse des quatre coins du monde la chance d'apprendre ensemble et les uns des autres, et de faire l'expérience du défi - et de la magie - que sont le fait de vivre et de travailler ensemble. Ndung'u Kabibu fait partie des formateurs de ce stage.



Par Ndung'u Kahihu



Tous les étés, un groupe de jeunes se réunit au CEULAJ, centre de formation situé dans le village de Mollina en Espagne, pour partager sept jours de jeux, de distraction, d'amitiés et de découverte mutuelle. Ces jeunes venus des quatre continents - Europe, Asie, Amérique latine et Afrique - représentent tous les horizons et les opinions possibles hors des Nations Unies. Je veux parler du stage de formation pour organisations de jeunesse que le Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe propose annuellement depuis six ans, sauf en 1998. Connus sous le nom de " North South Centre Training Course " - stage de formation du Centre Nord-Sud, il réunit en moyenne une trentaine de jeunes sélectionnés sur la base de leur intérêt pour les questions d'interdépendance mondiale et d'apprentissage interculturel. Les formateurs qui interviennent durant ces stages viennent des mêmes régions que les participants, et partagent le même intérêt pour les questions mondiales et le travail de jeunesse. Ils sont également d'accord pour dire que les meilleurs enseignants sont ceux qui désirent autant enseigner qu'apprendre de leurs élèves. Le stage est organisé selon une approche interactive destinée à assurer que chacun apprend avec les autres et des autres. En outre, le contenu du stage a été augmenté et change partiellement année après année, la plupart des changements introduits résultant des réactions sollicitées auprès des participants et prises très au sérieux par les organisateurs.

Globalement, la finalité de ce stage est de familiariser les responsables de jeunesse au concept d'interdépendance mondiale et à leur rôle possible par rapport à celui-ci. Il se réfère aux résolutions du Colloque international sur " Le rôle des jeunes dans l'interdépendance mondiale ", tenu à Faro au Portugal en juin 1995. La Déclaration de Faro (à laquelle est ainsi fait référence depuis cette date)

souligne la nécessité d'apporter aux jeunes les compétences qui vont leur permettre de jouer un rôle positif dans le processus de globalisation et pour l'appréciation de l'interdépendance mondiale. Certaines des résolutions de Faro ont été réaffirmées lors du Plan d'action jeunesse de Braga, adopté par le Forum jeunesse du tiers-monde des Nations Unies qui s'est tenu à Braga au Portugal en 1998. Ces deux documents continuent à servir de fondements au stage de formation du Centre Nord-Sud, tout en justifiant les efforts déployés pour son organisation.

Structure du stage

Le stage est structuré autour de deux parties principales. La première partie est consacrée à des interventions d'experts sur les aspects fondamentaux de l'interdépendance mondiale. Elle permet à l'ensemble des participants de parvenir à une compréhension commune de ces grandes questions et du rôle des jeunes et des organisations de jeunesse eu égard à ces questions. Divers experts, généralement venus de la sphère politique de l'UE et du monde des ONG, se chargent de présentations, brèves mais interactives, sur des sujets tels " la paix et la résolution des conflits ", " l'impact de la mondialisation sur le développement ", etc. La deuxième partie du stage est réservée aux discussions, aux projets, aux plans et aux activités, le but étant de répondre à des questions comme : " Quel est le rôle des jeunes et des organisations de jeunesse dans l'interdépendance mondiale ? ", " De quelle façon concrète les jeunes, ensemble ou en groupe, peuvent-ils jouer un rôle dans la création d'un monde à visage humain régi par l'interdépendance ? " Durant chacun de ces stages, les formateurs et les participants posent aussi la question essentielle : " A quel point le

monde est-il petit ? " Et, malgré quelques divergences d'appréciation, le constat est généralement que le monde est réellement très petit et qu'il ne cesse de rétrécir.

Lors du stage en novembre 1999, un défi avait été lancé : celui d'assurer la mise en application immédiate des idées engrangées, en montant puis en conduisant des projets joints qui apportent leur contribution au vaste thème de la coopération internationale. Il s'agissait d'une suggestion émise par les participants aux stages précédents. Reste à mesurer l'impact final de ces projets et à en rendre compte. Ceci dit, l'enthousiasme sans retenue et la créativité dont les participants avaient fait preuve à l'occasion de cette activité ont démontré la valeur de l'idée. Une meilleure préparation permettra sans doute d'en faire le point culminant des stages à venir, une façon de mettre la théorie en pratique, mais aussi d'exprimer le but de l'interdépendance à travers des activités concrètes. Nombreux ont été les participants qui sont repartis convaincus de leur valeur personnelle et de leur capacité à se changer et à changer le monde. Cet accent sur la valeur de l'auto-évaluation par l'individu et le groupe a toujours été pour les formateurs un des points forts de ces stages.

Inclure les questions géopolitiques d'actualité

Dans chacun des stages, nous incluons des sessions sur une question géopolitique d'actualité qui a des répercussions directes sur les jeunes et les organisations de jeunesse. Concernant les trois derniers stages, par exemple, du temps a été réservé à des activités de solidarité avec les habitants du Sahara Occidental. Cette démarche a été menée au travers de débats, de discussions, d'expositions spéciales et d'une " Nuit culturelle sahraouie ", dont l'objectif était de faire connaître la culture sahraouie aux participants, mais aussi à des personnes directement affectées par les problèmes du Sahara Occidental. Cette session, en place depuis trois années, a été élue meilleure manifestation du stage. De celles dont les participants parlent encore longtemps après. L'année dernière, une manifestation spéciale - en guise de célébration de l'autodétermination du Timor Oriental et de soutien à ses habitants - avait été organisée parallèlement à la Nuit sahraouie. Encore une fois, ça a été un grand succès. Toutes ces manifestations ont par la suite donné naissance à plusieurs projets joints pour quelques-unes des organisations représentées.

L'un des risques passés sous silence liés à ce genre de manifestations, intrinsèquement partisanes, est qu'elles ne provoquent des divisions entre les participants, notamment entre ceux d'opinions politiques divergentes. Après tout, personne ne prétend que les participants sont apolitiques et insensibles aux caprices des politiques nationalistes qui, paradoxalement, sont devenues une des caractéristiques de notre paysage géopolitique mondial et ce, en dépit de sa globalisation.

Nous restons sensibles au fait que les participants à nos stages ne vont pas forcément être d'accord sur tout et, d'ailleurs, tel n'est pas le but. On apprend autant des désaccords que des accords, voire peut-être même davantage des désaccords. En conséquence, nous faisons en sorte qu'il soit très clair pour tous qu'aucun participant ne doit se sentir obligé de prendre part aux manifestations de solidarité si ses convictions, politiques ou autres, le lui interdisent. A ma connaissance, aucun participant n'a jamais quitté une de ces manifestations en guise de protestation, même si certains ont pu parfois exprimer des opinions fortement opposées à la cause défendue. Il va aussi de soi que, durant le stage, les participants ont le droit d'exprimer librement leurs opinions personnelles, même si elles sont contraires, à condition que chacun jouisse de ce même droit. Ce principe a souvent donné lieu à des discussions très animées, sur la question sahraouie, par exemple. Une fois, un jeune représentant marocain a admis que la somme d'informations qu'il venait de recevoir sur le sujet lui avait ouvert les yeux sur une réalité généralement cachée à la majorité des citoyens du pays. D'autres fois se sont exprimées des opinions parfaitement inconciliables, les parties restant campées sur leurs positions respectives. De chacune de ces situations, les participants ressortent néanmoins avec une vision élargie du monde dans lequel nous vivons.

En mettant des visages sur des problèmes mondiaux - telles la tragédie au Rwanda ou la crise au Timor Oriental -, les participants se trouvent davantage en mesure d'y voir des individus qui se battent pour améliorer les choses, et pas seulement des informations au sujet de pays lointains. De cette façon, nous espérons aider les jeunes à comprendre qu'il en va de notre responsabilité ultime de travailler avec nos " homologues humains " dans le but de relever les défis qu'il nous faut affronter collectivement. Il s'agit de les aider à comprendre que le problème d'un homme est le problème de tous les hommes. C'est donc délibérément que nous déployons des efforts pour aider les jeunes à prendre confiance en eux et en leur capacité à changer et à améliorer les choses. Bien des enseignements sont laissés sur le bord de la route dans le processus inexorable de la mondialisation. Tout d'abord, le monde est fait d'hommes et qu'importe d'où ils viennent ; tous les hommes sont fondamentalement les mêmes et partagent un même destin. Ainsi, espérons-le, en promouvant le respect de l'humanité, nous incitons les participants à promouvoir cette attitude à l'égard de toutes formes de vie et de la Terre tout entière. Pour guider les participants dans cette démarche, des sessions sur la globalisation et le développement durable font aujourd'hui partie intégrante du stage. Leur objectif est de démontrer l'interdépendance qui nous lie, entre nous, mais aussi aux institutions sociales qui gouvernent le monde et à la biodiversité de la Terre. A peu d'exception près, les participants ont manifesté un grand respect vis-à-vis de



cette fragile interdépendance entre l'homme et la nature. Si, dans d'autres forums, les organisateurs semblent juger nécessaire de choquer les participants pour les sensibiliser aux dangers d'une croissance et d'une consommation non-durables, tendances que l'on observe dans les pays en voie de développement, ce type de méthode ne s'est jamais avérée utile pour le stage de formation du Centre Nord-Sud.

La valeur de ce type de stage

Ce sont de telles expériences qui nous ont convaincus de la valeur de ce type de stage. Année après année, les quelque sept formateurs et administrateurs de ce stage, encore jeunes eux-mêmes, venus de tous les continents du monde, y consacrent bénévolement une partie de leur temps, de leurs efforts et parfois même de leurs ressources. Aucun d'entre eux ne s'est jamais plaint de la difficulté du travail ou de trop longues heures passées à la préparation des stages. Tous partagent une foi et un intérêt commun pour les jeunes, et la conviction que ces derniers sont une des clés d'un monde meilleur. De leur côté, les jeunes participants continuent de justifier la foi placée en eux, à travers leur capacité de travail, leur enthousiasme, leur bonne humeur et leur volonté de partager leurs connaissances et leurs expériences sans la moindre réserve. Ils nous ont appris de grandes choses. Dans un monde où nous vivons tous de plus en plus en interdépendance avec les autres, nous devons apprendre à travailler ensemble, et ce malgré nos différends. Nous devons comprendre que les désaccords, sur quelque question que ce soit, ne peuvent plus justifier les guerres, les conflits et les séparations. Au contraire, ces désaccords sont même des raisons pour nous pousser à grandir au-delà de nous-mêmes, en créant un espace où puissent coexister les différences, sachant que, comme le dit Maurice Strong : " Nous devons sauver le tout ou rien du tout " (N.d.l.T. : traduction libre).

Les initiateurs du premier stage, en 1994, ont dû se sentir dépassés par l'ampleur du travail qui se présentait. Après tout, en réunissant des jeunes d'horizons aussi disparates, ils n'étaient pas sûrs du succès de la formule. Heureusement, toutes les personnes impliquées dans ce stage se sont montrées extrêmement désireuses de la faire fonctionner. Tous les jeunes qui ont traversé le CEULAJ à Molina ont, chacun à leur façon, trouvé le moyen de nous faire comprendre que notre rêve d'un monde uni était réalisable. L'espace d'une semaine, nous assistons à chaque fois au miracle d'un groupe d'étrangers qui s'unissent et qui, à la fin du stage, restent soudés par des liens aussi forts que des attaches familiales. Nous sommes convaincus que les jeunes, si on leur en donne la chance et les compétences, sont capables du même tour de magie sur la scène mondiale. Nous sommes convaincus que les anciens participants du Centre Nord-Sud joueront ce rôle-là au sein de leurs

organisations, dans leurs pays et dans le monde, puisque nous les avons vus en action à Molina.

Coordonnées : Ndung'u Kahihu, P.O. Box 52763,
Nairobi, Kenya
Email : Ndungu@Africaonline.co.ke

Pour de plus amples informations sur ce stage de formation du Centre Nord-Sud ou d'autres activités du Centre vous pouvez consulter <http://www.nscentre.org> ou bien contacter le Centre directement à l'adresse suivante : Centre européen pour l'interdépendance globale et la solidarité (Centre Nord-Sud), Conseil de l'Europe, Avenida Da Leberdade 229-4, P – 1250-142, Lisbonne, Portugal, Tel: +351 21 352 4954, Fax: +351 21 353 1329 / 352 4966.



Réseau euro-africain : un stage de formation au Cap ouvre de nouvelles voies pour l'apprentissage interculturel et le travail de jeunesse

Pour Davide et Michelangelo, sortir des frontières de l'Europe et affronter les défis de l'apprentissage interculturel avec des travailleurs de jeunesse d'Afrique du Sud et des pays d'Europe du Sud était une idée excitante. La mise à profit de leurs contacts avec certains collègues d'Afrique du Sud les a amenés à organiser ensemble un stage de formation au Cap, en fin d'année dernière. A travers leur article, ils font une description vivante de leur expérience.

Par Davide Tonon et Michelangelo Belletti



Bonjour tout le monde ! Nous sommes Michelangelo Belletti et Davide Tonon, formateurs de jeunesse. En quelques mots, nous voudrions vous relater une expérience qui nous a profondément marqués à tous points de vue. Mais commençons par le début.

Xena est une association culturelle basée à Padoue dans le Nord-Est de l'Italie, dans laquelle Davide travaille et avec laquelle Michelangelo et Vedogiovane coopèrent. Fondée en 1995, Xena s'est toujours efforcée de mener des projets de jeunesse ouverts à la participation de pays non-membres de l'Union européenne (ceux que l'on appelle les "pays tiers"). En mai 2000, Xena a décidé de soumettre une proposition de projet à la Commission, à savoir un stage de formation en Afrique du Sud - ce qui ressemblait fort à une "Mission impossible" !

L'idée est née fin 1996, durant un stage de formation sur la résolution des conflits à Bonn, lorsque se sont noués les premiers contacts entre Davide et Toni Sylvester, un animateur d'Afrique du Sud impliqué dans le travail au profit de la communauté au Cap. De ce premier contact a germé une idée : Comment trouver le moyen de travailler sur l'apprentissage interculturel avec des jeunes d'horizons culturels radicalement différents ?

En 1999, nous avons concrétisé cette idée sous forme de proposition de projet. Inutile de dire que nous avons des doutes au sujet de l'intérêt que la Commission pouvait porter à un projet impliquant des pays ne figurant même pas sur la liste d'éligibilité. Pour nous, il importait de suivre un certain nombre d'étapes pour parvenir à concrétiser cette activité d'échange interculturel, notamment parce qu'il s'agissait de travailler avec des jeunes. Aussi avons-nous testé l'intérêt de la Commission européenne en lui soumettant dans un premier temps une proposition de projet relative à une visite de faisabilité au Cap, en Afrique du Sud, en février 2000. C'était pour nous la première phase d'un processus global. Et ce projet a été approuvé !

La visite de faisabilité représentait une excellente opportunité d'entamer une étude plus approfondie de deux approches - africaine et européenne - du travail avec les jeunes et des questions interculturelles. C'était aussi l'occasion de mesurer l'intérêt des personnes impliquées et de préparer le terrain en vue du stage de formation. La voie ouverte, des organisations de jeunesse d'Italie, d'Afrique du Sud, de Namibie, du Portugal, du Botswana, d'Espagne et du Lesotho ont été invitées à participer au "Stage de formation en Afrique du Sud pour travailleurs de jeunesse africains et européens dans le domaine des échanges interculturels de jeunes", qui s'est tenu au Cap du 2 au 12 décembre 2000.

Les participants à ce stage de formation étaient des travailleurs de jeunesse venus de 7 pays des deux continents et représentatifs d'autant de langues et de cultures. C'était un vrai mélange blanc et noir. Ils étaient presque tous très jeunes ; le plus jeune, âgé de 18 ans, était animateur socioculturel dans un quartier noir du Cap. D'une manière générale, les Africains avaient davantage l'habitude du travail au profit de la communauté, avec les enfants sans-abri et les démunis, mais aussi des chantiers et des expériences scouts, et des actions en faveur du développement du leadership. Les Européens, de leur côté, possédaient une plus grande expérience du travail au sein d'associations de jeunesse et du montage de projets de mobilité et d'activités récréatives. Cette situation nous a permis d'avoir très rapidement un panorama des



différentes réalités du travail de jeunesse dans les pays européens et africains.

Mais pourquoi mettre en place un stage de formation sur les échanges de jeunes avec des travailleurs de jeunesse d'Afrique du Sud et d'Europe du Sud ? Et pourquoi envisager la possibilité d'un échange de jeunes Euro-Africain ? Dans un premier temps, nous avions une vision globale de notre projet mais, pour l'essentiel, nous avons suivi notre intuition. Par la suite, le stage, comme bien souvent, s'est chargé de révéler nos motivations...

L'Afrique du Sud est vraiment un pays particulier pour une telle activité : on y dénombre 11 langues officielles (les Sud-Africains parlent fréquemment 3 ou 4 langues) et un nombre encore plus grand de groupes ethniques. En outre, du fait de la situation historico-politique du pays, beaucoup reste à faire pour éradiquer les préjugés et faire tomber les barrières. Ce pays offre donc une toile de fond très particulière pour le développement et la consolidation des questions interculturelles.

Dans l'équipe de formation, nous avons associé l'expertise de Stan Henkeman à celle de Toni Sylvester, tous les deux du Cap, pour travailler sur des thèmes tels les différences culturelles et les processus de médiation interculturelle. Nous avons apporté au stage notre expérience italienne de la dynamique de groupe et des échanges de jeunes dans le cadre de " Jeunesse pour l'Europe ". L'équipe présentait une hétérogénéité intéressante, à laquelle les participants ont ajouté leur motivation et leur enthousiasme, réagissant aux interventions de l'équipe de formation et provoquant des réflexions intéressantes au sein de celle-ci. Ils ont apporté au programme la richesse de leurs expériences du travail de jeunesse, concernant par exemple les



Photo : jeu de confiance

méthodologies et les techniques qu'ils emploient, favorisant ainsi un véritable échange culturel, humain et professionnel. L'interaction mise en œuvre ne se limitait plus à des continents, des pays ou des cultures ; elle impliquait des femmes et des hommes désireux " d'absorber " tout ce que cette expérience pouvait leur apporter.

Concernant le travail de jeunesse dans des contextes interculturels, les Africains et les Européens retiendront certainement de cette expérience au Cap le constat suivant : chaque culture possède son rythme propre, même en matière de communication.

A certains moments, nous avons pu constater avec amusement que le rythme des interventions était tellement soutenu que seuls les animateurs européens parlaient ; les Africains, pour qui il devenait impossible de suivre le débat, restaient silencieux. Jusqu'au moment où les Européens ont pris conscience qu'ils faisaient cavaliers seuls. Les différences entre nous étaient si grandes que vivre ensemble du matin au soir était en soi une véritable expérience d'apprentissage interculturel !

Nous avons pris conscience du besoin d'une meilleure compréhension et de davantage de coopération entre ces deux mondes, mais aussi de la nécessité de mieux comprendre nos identités et cultures respectives. Les Africains se sentent plus proches que jamais de leurs frères africains, de la même façon que les Européens (même les rivaux ancestraux, mais néanmoins amicaux, de Barcelone et de Madrid étaient pratiquement liés durant cette formation !). Nous pouvons affirmer que ce contact rapproché nous a finalement permis de commencer à appréhender cette fameuse " dimension européenne ". Il nous a également ouverts sur de nouvelles idées concernant la façon de travailler avec nos identités si complexes.

Un des points culminants du programme fut la visite de la commune noire de Langa, guidés par Toni et Tsere, un des participants. Langa fait partie des foyers bien connus de la rébellion anti-apartheid. Nous avons eu l'impression d'entrer dans un monde différent, rempli de musique et d'odeurs inconnues qui nous entraînaient en vague vers de nouvelles expériences. Nous avons marché dans les rues, croisant des groupes d'enfants, observant les ruines du système de l'apartheid, longeant des murs couverts de graffitis dénonçant le sida, découvrant des centres artistiques et culturels surprenants. Nous avons observé à distance des garçons dans le bush attendant le rituel secret de la circoncision qui feraient d'eux des hommes... et des Blancs inquiets pour le déroulement de leur safari. Incroyable. Une grande femme noire est sortie de son jardin pour venir dans la rue et, en nous regardant, a déclaré : " On m'a dit qu'aujourd'hui il y aurait des Blancs à voir ! " Durant cette visite à Langa, nous avons rencontré le " sangoma " (le docteur sorcier). D'un point de vue interculturel, il était intéressant d'apprendre que, si un Sud-Africain est malade, il peut choisir entre une " consultation " chez le sangoma ou le médecin, remboursée dans les deux cas par le système de santé.

Les " soirées nationales " ont aussi fait partie des grands moments du programme. A cette occasion, nous avons essayé de mélanger nourriture, chants, jeux et traditions du Botswana - Italie - Lesotho - Espagne - Afrique du Sud - Portugal - Namibie... Les résultats ont été explosifs ! Nous avons ainsi appris qu'Européens et Africains ont des rythmes et des biorythmes différents.

Voici un exemple de différences culturelles flagrantes. Nos amis africains accordent une valeur particulière à leur drapeau et à leur hymne national. Il était difficile de leur expliquer que les Italiens considèrent leur hymne national comme une horrible chanson patriotique, aujourd'hui dépourvue de signification. Pour les Africains, leur hymne national et leur drapeau coloré symbolisent la dignité enfin reconnue de millions d'êtres humains.

Sur l'île de Robben, où Mandela et bien d'autres ont été emprisonnés, nous avons entendu des paroles que nous n'oublierons jamais, en tant que formateurs de jeunesse et individus convaincus de l'importance de la compréhension mutuelle pour construire un monde pacifique. " Lorsque nous avons été libérés, nous n'avons pas cherché à nous venger des Blancs, parce que nous pensons qu'il était impossible de réparer une faute par une autre ", nous a déclaré le guide qui avait passé vingt ans de sa vie dans cette prison.

Durant ce stage de formation, nous nous sommes concentrés sur la nécessité et l'importance de construire un réseau et d'instaurer un feed-back permanent, ainsi que sur le partage de nos expériences africaines et européennes d'apprentissage



Photo : Participants en groupe de travail

interculturel dans le cadre de notre travail avec les jeunes. Nous pensons qu'une telle démarche favorisera un rapprochement entre le Nord et le Sud (ou quelle que soit le nom que vous donnez à ces deux régions).

La première phase de ce processus consistait à apporter un nouvel outil aux animateurs africains : les échanges de jeunes selon la philosophie particulière de " Jeunesse pour l'Europe " (l'échange en tant que processus d'émancipation). En retour, nous avons appris d'eux comment travailler avec une diversité culturelle qui nous était inconnue. De ces deux phases est née une meilleure compréhension de nos différences et de nos ressemblances, et de la manière de les exploiter pour consolider nos futurs partenariats.

Que prévoyons-nous en guise de suivi de cette expérience de formation ?

Nous espérons la tenue d'un échange euro-africain, si possible en Europe cette fois-ci. Cette activité permettrait le renforcement des contacts entre les organisations et les travailleurs de jeunesse des deux continents et favoriserait la mise en pratique des fondements communs et des connaissances acquises durant la formation au Cap. Les trois organisations européennes impli-

quées dans le stage de formation (Xena, Rota Jovem et Nexes) sont à présent en pourparlers avec les autorités locales de leurs villes, Padoue, Lisbonne et Barcelone, dans le but de promouvoir l'intérêt de cette activité unique et de réunir les fonds nécessaires à sa mise en oeuvre.

Ceci dit, il serait également intéressant d'évaluer combien d'autres projets et activités sont envisageables à partir de là : Service volontaire européen avec des pays tiers, séminaires, stages de formation plus élaborés, etc. Sans oublier, bien sûr, que l'idée la plus séduisante ne vaut rien sans le soutien nécessaire...

Nous sommes persuadés que ce processus a initié la possibilité de développer un riche réseau entre l'Afrique et l'Europe en matière de travail de jeunesse...

à présent, dans les deux hémisphères, sous des étoiles différentes, nous sommes en train de nous préparer pour une nouvelle " Mission possible " !

Coordonnées:

Davide Tonon: marmellon@hotmail.com (personnel),
xena@intercity.it (Xena)

Michelangelo Belletti: mibelle@bigfoot.com (personnel),
vedogiovane@vedogiovane.it (Vedogiovane)



Photo : Jeu d'apprentissage interculturel «L'Isle»



Valeurs, formation et environnement

L'un des problèmes les plus communément rencontrés dans le processus de l'éducation relative à l'environnement (ERE) est l'émergence de conflits idéologiques entre les parties défenseurs de convictions et des valeurs différentes sur les relations entre "l'homme et la nature". Comment former les individus et les organisations à reconnaître et comprendre les problèmes environnementaux et à y répondre de manière adéquate, tout en étant pleinement conscients des implications idéologiques des mots et des actes de chacun ? Les formateurs doivent-ils séparer leur système de valeurs personnel du processus d'éducation à l'environnement ? Le peuvent-ils ? Cet article se propose d'analyser ces questions plus en profondeur.

Par Stefan Bužarovski



Concernant le tableau 3 au sujet des idéologies environnementales, Stefan Buzarovski a sollicité la Fédération des jeunes écologistes européens pour faire la lumière sur ces termes un peu barbares, en tous cas pour les plus néophytes d'entre nous ! Merci donc à deux Verts (de toutes les couleurs) Patrick Soullignac et Namik Bovet-Wolteche, pour leurs suggestions colorées.

En voici la synthèse :

- 1) Brown (Cornucopian)
= Marron - Productivisme
Réfère aux : « crypto-marxistes »
- 2) Light Green (Accommodationist, Managerialist)
= Vert clair - Ecologie bleue
Réfère aux : sociaux-démocrates, « écolocrates », « verts roses »
- 3) Red Green (Human welfare environmentalism)
= Vert rouge - Ecologie sociale
Réfère aux : fondamentalistes, « écolo-fondamentalistes »
- 4) Dark Green (Gaianist, Wholistic)
= Vert foncé - Ecologie libertaire
Réfère aux : « écolo-alternatifs », « écolo-radicaux », « écolo-libertaires »
D'autres idées ?

Les valeurs sont au centre de la théorie de l'éducation relative à l'environnement (ERE) et des aspects pratiques du processus de formation requis pour y parvenir. Cela tient à la nature spécifique du sujet, les perceptions par notre société des causes et des solutions des problèmes écologiques ayant toujours été structurées selon des lignes idéologiques clairement distinctes.

De plus, le processus de formation en soi reflète et incarne les valeurs de la société ; de fait, selon Halstead, " il doit son existence au fait que la société accorde de la valeur à l'éducation et tente d'influer sur l'orientation de son développement par le biais de l'éducation ". Ainsi, tout aspect de la formation - de la dynamique de groupe à la disposition des sièges - reflète nécessairement une certaine idéologie, en fait une " vision du monde ou un système de concepts, de croyances et de valeurs ".

Si les liens plus fondamentaux entre la formation et les valeurs ont fait l'objet de discussions et d'exams approfondis, peu d'attention a été portée à ces interactions de moindre envergure, au sein de l'ERE en soi. En conséquence, l'influence des divers systèmes de valeurs sur le processus éducatif reste généralement inexplorée et/ou tacitement acceptée, contraignant les formateurs à s'en remettre à leur " instinct moral " pour prendre les décisions concernant les objectifs et la structure de chaque activité. Néanmoins, cette approche ad hoc peut être à l'origine de sérieuses difficultés : elle va non seulement nuire à l'efficacité des exercices en question - en partant du principe que les idées et les objectifs intériorisés par le formateur pourraient diverger de ceux des participants -, voire amener à de graves conflits dans la phase d'exécution (voir Attfield et Dell, 1996).

L'auteur de cet article a fait l'expérience personnelle d'un tel cas de figure : la tentative ratée pour clarifier les convictions idéologiques de chacun au moment de la planification avait provoqué de graves divergences conceptuelles et, pour finir, une

" guerre " totale au moment où l'activité était déjà en route. L'équipe préparatoire avait négligé de reconnaître que non seulement le sujet (ex. : la pollution de l'air, l'utilisation de l'énergie ou la déforestation), mais également la forme de l'activité (ex. : forum ouvert, discussions en groupes restreints, débats en plénière strictement encadrés) impliquaient de la part des organisations une certaine interprétation de l'idéologie environnementale qui risquait d'influer négativement sur l'issue globale de l'activité. Aussi, lors de la conception des exercices prévus, les membres de l'équipe préparatoire ont été guidés par des compréhensions totalement opposées des causes sociales des problèmes écologiques et de leurs solutions. Les grandes divergences idéologiques au sein du groupe se sont faites jour trop tard - alors que l'activité était en route -, lorsque plusieurs personnes se sont rendu compte que certaines des méthodes employées n'étaient ni démocratiques ni justes à l'égard des groupes minoritaires. Mais, parce que d'autres estimaient que de telles considérations n'avaient rien à voir avec l'ERE - qu'ils considéraient principalement comme un concept technique -, l'ensemble du processus éducatif s'est interrompu brutalement : au lieu de servir les objectifs visés, l'activité s'était transformée en un débat étroit sur les valeurs, conduit par quelques personnalités agressives. Il est clair que pour éviter ce genre de désastre, chaque formateur doit analyser le contexte dans lequel l'ERE se déroule et concevoir ses méthodes sur la base de ces premières observations.

Alors, en quoi le rôle d'un formateur dans un séminaire sur l'ERE de la Association of the Young Technocentrists diffère-t-il de celui d'un formateur du Gaia Direct Action Movement ? La première question à se poser est peut-être celle-ci : Cette activité entend-elle aider les participants à s'inscrire dans le schéma actuel de la société ou leur apporter les outils qui leur permettront " d'améliorer " la société ? Si l'on rapporte cette réponse à l'éducation environnementale, on parvient à trois approches largement reconnues par la théorie de l'éducation :

Tableau 1 : Classification de l'éducation environnementale sur la base de ses objectifs sociaux (basée sur Fien, 1993) :

Educación sur l'environnement : C'est la forme d'ERE la plus commune, avec pour objectif de faire connaître les systèmes et les processus naturels, ainsi que leur gestion. Cette approche est-elle dépourvue de toute idéologie, parce que ses méthodes entendent simplement mettre en lumière des " faits objectifs " ? La réponse est non : toute représentation non critique de la combinaison de mesures techniques et de changements comportementaux - requis en réponse à la crise écologique mondiale - est fort probablement porteuse d'une aura idéologique étant donné l'absence de consensus sur ces questions.

Educación par le biais de l'environnement : L'expérience des formateurs en matière d'environnement peut également servir d'outil pédagogique. Ce type d'approche, centrée sur l'apprenant, ajoute de la réalité, de la pertinence et la dimension concrète de l'expérience au processus d'apprentissage, permettant ainsi aux participants l'appréciation de l'environnement à son contact immédiat. L'approche peut contribuer à une sensibilisation à l'environnement si elle entend captiver les participants par l'importance et la fragilité des écosystèmes et des paysages, ou si ceux-ci se trouvent plongés dans un conflit idéologique sur une question environnementale.

Educación pour l'environnement : A la différence des deux formes précédentes, celle-ci affiche un programme ouvert d'éducation aux valeurs et au changement social. Son objectif est d'engager les participants dans l'exploration et la résolution des problèmes environnementaux, en promouvant des modes de vie compatibles avec une utilisation durable et équitable des ressources. Fondée sur l'éducation sur et par le biais de l'environnement, elle peut contribuer à développer une sensibilité informée à l'environnement, une éthique environnementale sensée, ainsi que des compétences nécessaires pour participer à la protection de l'environnement et à son amélioration.

Certains analystes affirment qu'il ne peut y avoir réellement de processus d'ERE que lorsque le programme déployé vise ouvertement l'éducation pour l'environnement : les formations sur et par le biais de l'environnement n'ont pour intérêt que le fait d'apporter des compétences et des connaissances pour soutenir les intentions de formation de l'éducation pour l'environnement.

Outre le fait de connaître l'objectif de l'ERE, le formateur devra développer un ensemble cohérent de valeurs et de croyances pour guider ses décisions pédagogiques et expliquer leurs conséquences. En d'autres termes, il devra aussi savoir en quoi son approche s'inscrit dans les grandes orientations générales de la pédagogie applicable à l'ERE :

Tableau 2 : Classification des idéologies éducatives (basée sur Fien, 1993)

Perspective	Professionnelle/néo-classique	Libérale/progressive	Socialement critique
Nature des connaissances	Objective : d'ordre public ; les compétences et les informations trouvent leur signification dans des contextes professionnels ou disciplinaires ; accent sur les intérêts techniques/rationnels, sur la gestion des connaissances pour le contrôle.	Subjective : d'ordre privé ou individuel ; les attitudes et les compétences de vie trouvent leur signification dans les contextes de vie individuels et la culture ; accent sur les intérêts pratiques/expressifs/culturels des connaissances pour la communication, la délibération et le perfectionnement.	Dialectique : interaction entre visions subjectives du monde et leur cadre historique et culturel. La connaissance est une construction sociale, elle n'a donc de sens que dans des actions ou des projets dont la signification se situe dans des contextes spécifiques. L'accent est placé sur le rôle de la connaissance en tant qu'action sociale.
Théories de l'apprentissage	Béhaviorisme : théories de l'apprentissage reposant sur le concept de la " transmission ".	Constructivisme - interactionnisme : l'apprenant construit ses structures cognitives par le biais de l'interaction.	Constructivisme - interactionnisme social : l'apprenant reconstruit une réalité sociale par le biais de processus historiques et politiques.



Cette classification est insuffisante utilisée seule, parce qu'elle néglige les valeurs et les croyances de nos sociétés au sujet de l'environnement. Le tableau ci-dessous offre un aperçu des idéologies environnementales prônées par les diverses organisations qui évoluent dans la sphère européenne de la jeunesse :

Tableau 3 : Tableau synthétique des idéologies environnementales (basé sur Fien, 1993)

Technocentrisme		Ecocentrisme	
La structure actuelle du pouvoir politique doit être maintenue, en conférant davantage de possibilité de réaction et de responsabilité aux institutions.		Le pouvoir doit être redistribué dans la perspective d'une économie décentralisée, en accordant une place plus importante aux transactions économiques et sociales informelles et à la justice participative.	
<p>" Marron " <i>(Idéologie de la corne d'abondance)</i></p> <p>Optimisme dans la technologie : toute croissance économique est bonne ; méfiance à l'égard des tentatives pour accroître la participation à la valorisation sociale et environnementale et à la revue des politiques.</p>	<p>" Vert clair " <i>(Idéologie prônant l'adaptation / la gestion)</i></p> <p>La croissance économique et l'exploitation des ressources peuvent se poursuivre, à condition que soient prises les mesures appropriées dans les domaines économique, juridique et institutionnel (ex. taxes, amendes, compensations, etc.).</p>	<p>" Vert rouge " <i>(Ecologie pour le bien-être de l'homme)</i></p> <p>Croyance en les droits de la nature ; les lois écologiques doivent régir la moralité des hommes.</p>	<p>" Vert foncé " <i>(Holisme)</i></p> <p>Foi en la capacité coopérative des sociétés à constituer des communautés autonomes fondées sur l'exploitation durable des ressources et l'intégration du travail et des loisirs.</p>
		Critique des technologies modernes de grande envergure ; rejet du matérialisme ; foi en la valeur intrinsèque de la nature pour définir et soutenir l'humanité ; " ce qui est petit est beau ".	

Ce tableau ne prétend pas offrir un panorama complet et précis de l'ensemble des alternatives ; il fournit néanmoins des orientations utiles si on l'associe à certaines des idées susmentionnées, comme le montre le tableau ci-dessous :

Tableau 4 : Association des idéologies éducatives et environnementales et de différentes approches de l'ERE (selon Fien, 1993)

Idéologie environnementale		Idéologie éducative		
		Professionnelle/néoclassique	Libérale/progressive	Socialement critique
<p>Technocentrique</p> <p>↑</p> <p>↓</p> <p>Ecocentrique</p>	Marron	Education conservatrice sur l'environnement		
	Vert clair		Education libérale sur l'environnement	
	Vert rouge		Education libérale par le biais de l'environnement	Education pour l'environnement critique
	Vert foncé		Education libérale pour l'environnement	

→ **Grandes orientations idéologiques des " analyses et des définitions moins restrictives " de l'éducation sur, par le biais de et pour l'environnement (selon Fien, 1993)**

En réalité, il s'est avéré très difficile de séparer les idéologies et les valeurs de l'ERE, du fait de la nature controversée de la question, mais aussi du fait de ses liens idéologiques inhérents avec les approches plus générales de l'éducation en soi. Alors, de quelle façon un formateur définit-il son rôle dans le processus d'ERE ?

Pour commencer, il conviendrait d'accorder davantage d'attention à la diversité des valeurs au sein des organisations perpétuellement changeantes que nous servons, ainsi qu'à leurs attentes légitimes. En outre, les objectifs et la structure de chaque activité devraient être examinés avec soin, afin de déterminer les valeurs qui lui servent de socle, mais également de réfléchir à leur justification et à leur cohérence. Parce que les constats qui vont se faire jour risquent d'être ambigus, provisoires et flous (voir McLaughlin, 1994), il pourrait être utile de les situer et de les comparer à l'aide des tableaux ci-dessus. L'obtention d'un résultat probant suppose que la nature et la quantité d'idéologie employée soient équilibrées par les objectifs de l'organisation et l'approche éducative la plus adaptée dans le contexte donné.

Références

1. Attfield, R. et Dell, K. J. (1996). Values, conflict and the environment. Aldershot: Avebury. Cet ouvrage peut être utile à ceux

qui souhaitent mieux comprendre l'importance de l'idéologie et des valeurs dans l'émergence et la résolution des conflits environnementaux.

2. Fien, J. (1993). Education for the Environment: Critical Curriculum Theorising and Environmental Education. Geelong: Deakin University. Revue systématique - et analyse - des liens génériques entre les questions, l'idéologie et l'éducation dans le domaine de l'environnement.

3. Halstead, J. M. (1996). "Values and Values Education in Schools". Dans Halstead, J.M. et Taylor, M.J. (eds.) Values in Education and Education in Values. London: The Falmer Press. Ce chapitre particulier - dans un ouvrage sur un thème similaire - s'intéresse à l'impact des divers systèmes de valeurs sur le processus éducatif.

4. McLaughlin (1994), "Values, Coherence, and the School", Cambridge Journal of Education, 24, 3, pp 253-70. Si cet article concerne davantage ceux qui travaillent dans un environnement éducatif plus traditionnel, il contient des conclusions importantes ainsi que des orientations pertinentes sur l'application de l'idéologie dans l'éducation.



Amener la formation sur les marchés

Comment faire bonne impression

Si il existait un bit-parade des thèmes de la formation, celui de «Marketing & Relations publiques» ferait probablement partie des «top ten». Il semble que de plus en plus d'organisations aient besoin d'acquérir des connaissances et une expertise dans ce domaine, pour faire face à l'intensification de la concurrence dans leurs diverses sphères de travail.

Compte tenu du nombre croissant d'activités de formation couvrant les aspects du marketing et des relations publiques, la question se pose de savoir si les stratégies et les techniques de marketing peuvent servir à la promotion de la formation, et de quelle façon. J'ai été demandé de partager quelques réflexions sur ce thème.

L'espace étant limité j'ai décidé de chercher des réponses aux quatre questions de base suivantes :

1. En quoi peut-on parler de marketing dans le contexte des activités de formation ?
2. Quand et en quoi un formateur peut-il trouver un intérêt à s'investir dans des activités de marketing ?
3. Comment un formateur peut-il développer et appliquer une stratégie de marketing (personnelle) ?
4. De quelles compétences, méthodes et moyens un formateur a-t-il besoin en matière de marketing ?

Marketing - Le processus et ses éléments

Fondamentalement, le concept de marketing implique une communication entre un individu offrant quelque chose, d'une part, et la personne ciblée par cette offre d'autre part. Il implique en conséquence différents "acteurs" et un "produit", ainsi qu'une "place de marché" sur laquelle les réunir. Les théories et les concepts fondamentaux rattachés aux termes de "marketing" et de "relations publiques" trouvent leur origine dans la sphère des activités à but lucratif. Aussi la terminologie et les exemples reflètent-ils principalement cette "culture". Il n'est pas inutile de s'en souvenir si l'on veut éviter l'irritation que ne manquera pas de provoquer l'application de ce jargon commercial à nos réalités de formation, souvent en lien avec des organisations à but non-lucratif. Avec un minimum de flexibilité, il n'est pas difficile d'identifier le "produit" d'une organisation à but non lucratif, pas plus que ses "clients", ses "marchés" ou encore ses "ressources".

Si l'on veut identifier les éventuels acteurs du marketing dans un contexte de formation, il paraît logique de penser en termes d'offre et de demande. Qui offre l'activité de formation ? Qui a besoin de participer à une activité de formation ? Voici quelques-unes des réponses possibles à ces deux questions :

- ✓ une institution
- ✓ une organisation à but non-lucratif
- ✓ une société commerciale
- ✓ une instance politique
- ✓ un établissement de formation
- ✓ un individu (formateur ou participant)

Et quel "produit" va être mis sur ce marché particulier de la formation ? Voici quelques réponses possibles :

- ✓ une activité de formation (atelier, séminaire, stage annuel, etc.)
- ✓ une méthode de formation
- ✓ un programme de formation / une stratégie sur un thème spécifique
- ✓ une équipe de formateurs / un formateur individuel
- ✓ un rapport / manuel / publication résultant de l'activité de formation

Sur la base de ces éléments, je pense que nous pouvons répondre à la première question : En quoi peut-on parler de marketing dans le contexte des activités de formation ? Dans la mesure où il y a contact/communication entre les deux "acteurs" impliqués - celui qui offre la formation et celui qui la demande - la formation, c'est-à-dire le "produit". Cette communication peut inclure :

- ✓ une brochure d'information décrivant les manifestations de formation à venir
- ✓ une lettre d'invitation au groupe ciblé par la formation
- ✓ un document pour le briefing des participants sélectionnés
- ✓ l'appel téléphonique d'un participant demandant de l'aide pour l'obtention du visa requis
- ✓ un rapport décrivant les activités de suivi du stage de formation, transmis aux participants



Par Martin Schneider



Quand les formateurs doivent-ils se préoccuper du marketing - et pourquoi ?

Si vous pouvez accepter la réponse à la première question, alors il devrait être facile de répondre à la suivante : Quand et en quoi un formateur peut-il trouver un intérêt à s'investir dans des activités de marketing ? Et bien, à chaque fois que vous - en tant que formateur - vous préoccupez de l'activité de formation en question, de son thème et de son groupe cible. Si tant est que vous soyez satisfait du " produit " que vous offrez, que vous vous en souciez et que vous vous préoccupez des objectifs à atteindre, alors vous devriez trouver un intérêt à en faire la promotion. Pourquoi ? Parce que vous souhaitez le succès de votre formation, non ? Par conséquent, les gens ont besoin d'être informés au sujet du " produit " exceptionnel que vous proposez. Aussi devrez-vous faire en sorte de le rendre attrayant aux yeux de ceux que vous ciblez.

Trouver la bonne stratégie de marketing

Cela nous amène directement à la question numéro trois : Comment un formateur peut-il développer et appliquer une stratégie de marketing (personnelle) ? Autrement dit : Comment envisagez-vous de faire connaître votre offre au marché que vous ciblez ? Il vous suffit de répondre aux trois questions suivantes :

1. De quelle façon promouvoir votre superbe produit ?
 - ↳ Définissez votre **message**.
2. A qui voulez-vous adresser ce message ?
 - ↳ Définissez votre **groupe cible**.
3. Par quels moyens votre message peut-il parvenir à votre groupe cible ?
 - ↳ Définissez les **réseaux de communication** les plus adaptés.

A partir du moment où vous êtes parvenu à une idée claire de ces trois éléments - message, groupe cible, moyens -, vous avez la trame de votre stratégie de marketing. Pour vous aider à identifier ces trois éléments, je vous suggère de vous poser les questions ci-dessous. Et le meilleur des conseils, même s'il peut paraître dérisoire, est celui-ci : Essayez de penser comme vos groupes cibles, de voir les choses à leur façon.

Groupe(s) cible(s) :

- Qui pourrait avoir **besoin** de mon " produit " ? Pourquoi ? (Il est sain de tester vos suppositions, ne serait-ce que pour constater à quel point elles peuvent être fausses !)
- Comment définir des **groupes** parmi ces individus ? Et sur la base de quels **critères** ?
- Où sont mes **groupes cibles** ? Comment les **atteindre** ?
- Quelles sont leurs **habitudes** ? En quoi sont-elles différentes des miennes ?
- Quelle est **ma relation** à mes groupes cibles ? Et de **leur côté** ?

Message :

- Qu'est-ce que mon " produit " a d'**unique** ? Mes groupes cibles seraient-ils d'accord ?

- Comment exprimer cette unicité dans le langage de mes groupes cibles ?
- Mon produit présente-t-il un **attrait** particulier (quelque chose de réellement attrayant, un " petit plus ", etc.) pour mes groupes cibles ?
- Mon message est-il suffisamment **clair et concis** ? Une nouvelle fois, un test ne serait pas superflu...

Moyens :

- Par quels moyens puis-je toucher mes groupes cibles ? Comment sais-je cela ?
- Quels sont les moyens que j'emploie généralement, et sont-ils susceptibles de véhiculer mon message (ex.: une lettre d'invitation avec un formulaire de candidature pourrait-il être inclus dans un bulletin déjà existant ?) ?
- Qui vais-je **exclure** par les moyens que je vais choisir pour véhiculer mon message ?

Ces trois éléments définis, vous avez les bases de votre stratégie de marketing - **pour faire parvenir votre message à votre/vos groupe(s) cible(s) par le biais des réseaux choisis**.

Concrétisation des plans : mise en pratique de la stratégie de marketing

La mise en place d'une bonne stratégie est souvent **plus facile** que sa planification. Je vous suggère d'envisager toutes les interactions possibles entre vous (acteur de l'offre) et votre groupe cible, et d'évaluer leur potentiel pour votre action de marketing : tout contact est un potentiel de marketing. Essayez d'établir une ligne de communication logique et fiable tout au long du processus, depuis votre lettre d'invitation jusqu'aux activités de suivi. Il est bon de se rappeler que le marketing est une forme particulière de communication **ciblée**, et qu'il est de votre responsabilité de veiller à ce que le message ait été reçu et compris par votre/vos groupe(s) cible(s) **comme vous l'aviez prévu**. D'autre part, laissez votre produit parler pour lui-même : si votre atelier inspire les participants, si votre formation ou votre performance est motivante, si votre séminaire a fait naître des amitiés, les gens s'en souviendront et le diront autour d'eux. C'est ainsi que l'on façonne une image et qu'on l'entretient. Dans la mesure où ce mécanisme particulier fonctionne dans les deux sens, et que les gens se souviennent davantage des expériences négatives que des positives, il n'est jamais inutile d'injecter de la qualité dans votre travail, vos " produits "...

Alors, de quoi un formateur a-t-il besoin pour s'impliquer activement dans les activités de marketing, quelles méthodes et quels moyens sont à sa disposition ? Pour l'essentiel, une profonde compréhension du " produit ", comme par exemple les objectifs de tel ou tel atelier. Qui en a vraiment besoin et pourquoi ? En outre, vous avez également besoin d'un sentiment positif (d'empathie) à l'égard de votre groupe cible (ou encore de compétences et de ressources pour l'identifier). Ajoutez à cela un peu de créativité et la capacité à remettre en question vos propres idées, et vous avez de bonnes chances de découvrir en vous un " as du marketing ".

Et quels sont les moyens à disposition pour mettre en œuvre vos stratégies de marketing ? Ils sont probablement plus nombreux que nous le pensons. A titre d'exemples :

- Internet : sites web, listes de mailing, forums de discussion, bulletins électroniques, etc.
- Supports écrits : presse locale/nationale, bulletins, magazines, brochures, prospectus, autocollants, bannières, drapeaux, etc.
- Audio/Vidéo : stations de radio et chaînes de télévision, cassettes vidéo, CD-Rom, etc.

Sans oublier les produits de merchandising, les salons de l'éducation, les tables rondes, les congrès, les en-têtes de courrier, les cartes commerciales, la publicité par le bouche-à-oreille... et un millier d'autres supports.

Et il reste encore maintes questions à explorer...

J'espère que ces réflexions basiques auront fait naître en vous d'autres idées, plus proches de votre situation, de vos expériences et de vos besoins. J'aurais aimé aborder d'autres sujets, tels le marketing de votre propre image de formateur, la création et le maintien d'une image, etc. Quelles sont vos limites en termes de compétences, d'éthique et de morale, ou plus simplement de ressources ? Quelles sont vos stratégies de marketing auprès de vos sponsors, de vos donateurs et des instances politiques ? Quelle est la différence entre le lobbying et le marketing, ou le marketing et les relations publiques ?

Comme vous pouvez le constater, il reste de nombreux aspects à explorer. Faites-moi part de vos découvertes personnelles en la matière !

Si vous souhaitez en savoir davantage sur le monde du marketing, je vous recommande les ouvrages et les sites suivants :

Ouvrages :

- Alexander Hiam (1997). *Marketing for Dummies*. IDG Books Worldwide : Foster City (CA, USA). Une fabuleuse introduction à tous les aspects fondamentaux du marketing, une approche très pratique. Un plaisir de lire cet ouvrage où l'humour est toujours présent.
- P. Kotler et A. Andreasen (1996). *Strategic Marketing for Nonprofit Organizations*. Prentice Hall : New Jersey (NJ, USA). Plus théorique, cette publication présente les divers aspects du marketing stratégique de grande envergure pour les organisations à but non-lucratif.

- G.J. Stern, Amherst H. (1994). *Marketing Workbook for Nonprofit Organizations*. Wilder Foundation: St. Paul Minnesota. A visée davantage pratique, cette publication propose des concepts de marketing prêts à l'emploi pour les organisations à but non-lucratif.

Sites internet :

- <http://www.dmnews.com> | Le marketing direct via Internet. Un forum compétent, incluant un bulletin quotidien électronique gratuit, avec possibilité d'abonnement.
- <http://www.knowthis.com> | Bibliothèque virtuelle sur les thèmes du marketing et de la publicité.
- <http://www.marketing.org> | Réseau pour le marketing inter-entreprises, avec des ressources intéressantes.

Coordonnées : Martin Schneider, Letzigraben 120,
CH-8047 Zürich, Suisse,
Email : martini@cyberbull.ch



L'Éthique dans la formation

La tête dans les Etoiles mais les pieds sur terre

Ou comment replacer l'expérience de rencontre internationale dans une réalité locale ?

Quel participant à une rencontre internationale n'a pas ressenti l'atmosphère particulière qui règne au sein de tels groupes et la tristesse de devoir se dire au revoir à la fin de l'activité ? Les rencontres internationales peuvent effectivement sembler un monde à part, alors que leur objectif le plus essentiel est précisément le transfert d'expériences dans la réalité des participants et leurs communautés locales. L'article expose quelques réflexions sur le pourquoi et le comment intégrer la dimension locale dans les manifestations internationales.



«Partir avec une valise, revenir avec un bagage»
(Conseil Régional Rhône-Alpes)



Par Sylvain Abrial

La rencontre internationale, qu'elle soit échange de jeunes, stage de formation ou séminaire est un espace privilégié. C'est ce que nous, formateurs, animateurs ou encadrant d'échanges internationaux, essayons de manière plus ou moins intuitive de favoriser. Vous ajoutez à cela quelques pincées de dynamique de groupe interculturel, ice-breakers et energisiers, séances passionnées en groupes de travail et discussion, fête d'au revoir, ... Vous avez alors les conditions idéales pour que le stage ou l'échange prenne cette saveur intemporelle qui en font un monde à part.

Ce que je veux dire par là, c'est qu'il suffit d'assister aux adieux émouvants souvent noyés de larmes entre participants pour comprendre que pour eux (et pour nous !), cette semaine passée ensemble semblait être une autre réalité, un moment fort de partage qu'il est difficile de quitter.

C'est ce qui fait la force de ces rencontres mais c'est aussi ce qui peut être destructeur : Les formateurs et animateurs que nous sommes avons ce pouvoir de rassembler des êtres humains dans un espace de vie collectif et de les aider à faire, penser, agir ensemble. Ce pouvoir induit que nous

avons est dangereux car agissant sur l'humain, on agit sur l'affectif et l'émotionnel.

Pourtant quoi de plus beau que ce concept de " processus d'apprentissage interculturel " qui nous est si cher (Cf. modèle de Béatrice Burgherr - Apprentissage interculturel -) !?

Il semble en effet que dans certains cas, à la petite échelle de notre rencontre ou de notre stage d'une semaine, certains participants passent rapidement de l'ethnocentrisme à l'appropriation et enivrés par une dynamique de groupe exceptionnelle, ils parviennent à cette étape d'adaptation totale qui peut mener à créer une nouvelle identité. Prenons l'exemple d'un jeune participant ou stagiaire au caractère passionné, ouvert aux autres, un peu plus émotif que la moyenne. Si l'équipe encadrant fait bien son travail, si la dynamique de groupe joue son rôle, il y a de grandes chances qu'il se donne à 200 % dans la rencontre, dormant peu, partageant, recevant beaucoup et... qu'il franchisse allègrement les étapes d'empathie, acceptation, jugement, ... pour en arriver à sentir fortement ce sentiment d'appartenance à une micro-société, à une famille avec ses propres règles, ses valeurs, ses joies, ses peines ! Seulement voilà, cette micro-société, cette nouvelle identité de groupe ont une durée de vie courte et intense. Et vous voilà ; formateur ou animateur, victime de votre succès (surtout de celui du groupe).



L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL

Ethnocentrisme

Attention aux autres (prise de conscience)

Empathie (compréhension)

Acceptation/respect

Jugement de valeur (appréciation/évaluation)

Appropriation sélective (adoption sélective)

Assimilation – adaptation – bi-culturalisme – multiculturalisme

Nouvelle identité ? !

Nécessité d'une situation d'apprentissage structurée ?

Source : Graphique présenté par Beatrice Bugberr, adapté de Margaret Pusch, *A Cross Cultural Training Approach*, Illinois, 1979. Dans : Dossier Ressource N° 3, «Apprentissage Interculturel – Textes de Base», Deuxième Edition, Conseil de l'Europe Centre Européen de la Jeunesse 1991, p. 15.

Est-il donc de notre ressort, à ce moment-là de gérer les traumatismes de la séparation ? Non, car nous ne sommes ni psychologues, ni psychanalystes. Non, car après tout, ils doivent apprendre par l'expérience.

C'est vrai ! Cependant, il est de notre devoir de replacer la rencontre ou le stage dans sa réalité : La semaine que l'on a passé ensemble a certainement été très riche en émotions et en apprentissages sauf que au delà de l'émotion, les participants vont chacun, individuellement retourner à leur quotidien, à ce qui fait d'eux la personne qu'ils sont ; leur environnement local, leur espace familial. C'est avec ce bagage qu'ils sont venus et même plus lourd ou plus neuf, c'est avec ce même bagage qu'il repartiront.

Ce n'est pas pour rien que dans les objectifs des programmes communautaires, l'accent est mis sur cet aspect local. En tant que formateurs ou animateurs de rencontres, nous avons ce rôle d'accompagner le jeune, le participant (si besoin est !) dans son " retour au pays ". S'il ne dépasse pas le stade de l'émotion, l'expérience qu'il a vécue perdra son caractère d'apprentissage tout au long de la vie.

Voilà pourquoi, il est nécessaire d'intégrer cette dimension locale dans nos équipes de formateurs et d'animateurs. Comment ? !

Dans la définition des attentes et la constitution du groupe en début de rencontre, demander aux participants de se définir en tant qu'individu en parlant de son quotidien, de ses hobbies, de son environnement familial, de son passé permettra à chacun de comprendre " Pourquoi j'en suis arrivé là ", et surtout " ce que je pense pouvoir amener au groupe ". Quelques soient les méthodes utilisées pour la définition des attentes ou les présentations individuelles, il est primordial de les afficher, accompagnées de la traditionnelle photo polaroid ou autre... Cela permettra tout au long de la rencontre de se souvenir qu'avant d'être un groupe interculturel, nous sommes aussi des individus en phase d'exploration et de découverte de l'autre.

Au moment des évaluations finales, il est primordial de revenir aux attentes, de regarder vers le passé et de se poser les questions " Qu'avons-nous accompli ensemble ? ", mais surtout " Quelles attentes individuelles avez-vous satisfaites ? ", " Quelles frustrations ? ", " Quelles surprises ? ". Cela permettra à chacun de réfléchir de nouveau en tant qu'individu. En synthèse, on peut amener les participants à réfléchir sur leur engagement personnel dans la rencontre : " Combien de vous-même avez-vous donné au groupe ? ", " Avez-vous l'habitude de donner autant de votre personne ? ", " Qu'est-ce qui a fait la force de notre groupe ? ",... En posant de manière directe ou indirecte toutes ces questions, on peut réfléchir ensemble sur le fait que l'intensité d'une rencontre est liée non seulement à la qualité des individus qui la compose mais aussi au facteur temps, au fait que l'on sait tous que

" ça ne va pas durer.. ". C'est malheureusement le côté artificiel de la rencontre : Ce monde parfait, cette micro-société idéale a une particularité : On s'y sent libre, on a laissé de côté les soucis quotidiens et matériels, les conflits,... on peut donc se donner à 200 % !

Pour ne pas être " briseur de rêves ", il faut aussi stimuler la motivation : Proposer par exemple aux participants d'organiser et d'accueillir une autre rencontre, une session d'évaluation,... chez eux, dans leur région qui leur permettra de vivre ou faire vivre la même magie de l'interculturel tout y intégrant les contraintes et les enjeux liés à leur environnement local.

Il faut aussi rappeler aux participants leur rôle " d'ambassadeur de l'interculturel ". S'ils ont été séduits par cette expérience, et dans le souci de promouvoir la construction Européenne dont ils sont les acteurs, une réflexion peut être menée avec eux sur " comment transférer ce que j'ai vécu, ce que j'ai appris dans ma pratique professionnelle, dans ma structure., auprès des jeunes de mon quartier, dans les écoles, les associations,... ? ". En réfléchissant à des méthodes diverses (expo photo, rapport personnel d'expérience, recensement des méthodes et ressources utilisées...) on peut aussi les inciter à prendre contact au niveau local avec divers interlocuteurs susceptibles d'être intéressés par leur témoignage dans le cadre d'une journée de l'Europe, d'une formation locale, d'une animation avec des enfants sur la lutte contre le racisme,...

Quand nous avons la chance de pouvoir rester en contact avec certains participants de notre région, on peut échanger, se revoir, dans un autre cadre plus local, organiser un bilan post-rencontre,...

Enfin en se prenant comme exemple : " Avant d'être formateur au sein d'une équipe internationale, je suis français, de tel endroit et à la fin de la session, moi aussi je rentrerai chez moi, dans mon quotidien. " Essayons donc parfois de casser ce fantasme de l'équipe de formateurs, multilingues, évoluant dans les " hautes sphères Européennes " !

Il y a de multiples moyens de replacer l'expérience vécue en groupe international dans une dimension locale et individuelle et il me semble primordial de le faire. La rencontre internationale est avant tout une expérience collective vécue par des individus. Pour convaincre les plus sceptiques de l'intérêt de telles expériences, il faut accepter de partager au delà du groupe qui l'a vécu, car les individus qui ont composé ce même groupe sont déjà convaincus...

Prenons conscience de notre pouvoir de faire et défaire les rêves, laissons la magie de la rencontre s'exercer mais sachons démystifier si besoin est. Cela permettra à tous de garder les pieds sur terre.

Adresse contact : sabrial@laligue.org



Quelle est votre position ?

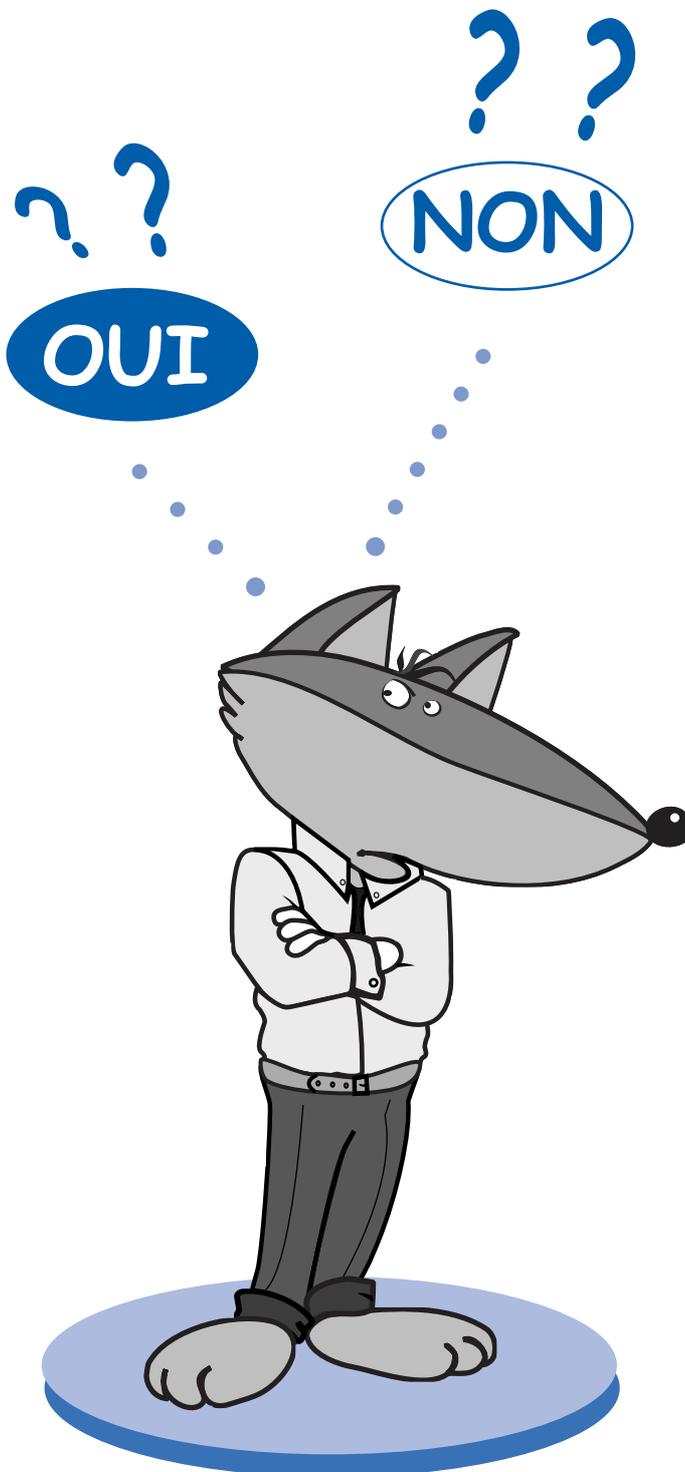
Vous connaissez peut-être cet exercice. Les participants se tiennent au milieu de la salle. Sur deux murs opposés sont affichés deux posters : l'un dit "oui", l'autre "non". Le formateur ou le facilitateur énonce une affirmation sur une question spécifique, puis demande aux participants de décider spontanément s'ils sont d'accord ou non - Etes-vous d'accord ou pas avec cette affirmation ? Les participants 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 et aux arguments avancés. 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.

Les activités internationales de jeunesse : Quelle est votre position?

1. Les rencontres internationales de jeunesse sont un monde à part.
2. L'effet d'apprentissage d'une expérience interculturelle peut difficilement être transposé dans la réalité locale.
3. Il suffit de réunir des gens pour déclencher un processus d'apprentissage interculturel.
4. Le seul intérêt des séminaires internationaux de jeunes réside dans les pauses-café.
5. Un échange de jeunes ? Mieux vaut investir dans un nouveau bar pour le centre de jeunesse !
6. Une compétition sportive permet d'optimiser l'efficacité d'un échange de jeunes.
7. Les échanges de jeunes n'apprennent rien qui soit utilisable dans la vie de tous les jours.
8. Les échanges internationaux de jeunes n'ont aucun impact au niveau local.
9. L'échange de jeunes est le meilleur outil du travail de jeunesse.
10. Les chantiers sont plus efficaces que les échanges de jeunes.
11. Les volontaires européens exigent trop de surveillance et de ressources vitales pour être vraiment utiles.
12. Les volontaires européens devraient s'investir dans leurs villes natales auxquelles ils sont susceptibles d'apporter une contribution concrète.
13. Internet vous permet de faire davantage de rencontres que les activités internationales de jeunesse.
14. Ce sont les minorités à qui les activités internationales de jeunesse profitent le plus.
15. Tout le monde devrait tomber amoureux durant une activité internationale de jeunesse.



L'ABC d'une manifestation pour *tous*

● Par Sylviane Jeanty ●

Qui seront les participants de votre prochain atelier, séminaire ou stage de formation ? Comment faire en sorte que tous les participants, y compris ceux affectés par un handicap ou une mobilité réduite, puissent accéder et participer à votre activité dans des conditions confortables ? Voici quelques conseils à garder à l'esprit.

Lorsque l'on organise une manifestation, que ce soit une conférence, une formation ou encore une activité sportive, la première chose qui vient à l'esprit de l'organisateur c'est, comment attirer bon nombre de personnes, comment intéresser un public important.

Bien souvent, on a tendance à oublier une frange de la population qui ne représente pas moins un potentiel de 37 millions de personnes dans toute l'Europe. Il s'agit des personnes âgées, personnes avec déficience motrice, personnes malvoyantes ou aveugles, personnes malentendantes ou sourdes, personnes avec déficiences intellectuelles, tout en ne négligeant pas l'entourage de ces personnes.

C'est vrai que l'accueil de ces personnes dites, à mobilité réduite, entraîne quelques réflexions supplémentaires au niveau de l'organisation. Cependant, avec un peu de bonne volonté et une certaine prise de conscience, la mise en place d'une manifestation pour tous est loin d'être insurmontable et peut, par contre, rapporter beaucoup de satisfaction à l'organisateur, sans oublier les autres participants.

En effet, ce genre d'initiative offrira certainement de la satisfaction aux personnes handicapées, qui se sentiront les bienvenues et soutenues dans leur droit à la pleine participation, et qui ensuite porteront cette activité en exemple.

Que faire ?

De manière générale, il existe dans chaque pays des organisations de/pour personnes handicapées ou centres d'informations spécialisés dans ce genre de questions. Ces associations seront ravies de vous conseiller, orienter et de vous fournir les informations nécessaires, et même de vous soutenir dans votre démarche.

Les informations que l'on vous donnera, et qui sont nécessaires à l'accueil des personnes handicapées, auront trait à l'accessibilité du site à choisir ou choisi.

" L'accessibilité comprend l'accès aux bâtiments, à la communication et à l'information."

Il ne s'agit pas simplement de mettre une rampe d'accès à la disposition des utilisateurs de fauteuil roulant. Il s'agit de créer un environnement que chacun, indépendamment de son état physique, psychologique ou sensoriel, pourra utiliser à son aise. Ceci comprend les personnes avec un handicap quel qu'il soit, permanent ou temporaire, les personnes âgées, les femmes enceintes, les familles avec des enfants en bas âge, les personnes obèses, les personnes portant des paquets ou des bagages, etc.

Un environnement est accessible si tout le monde peut : Accéder aux lieux et bâtiments - Entrer dans ces bâtiments - Utiliser tous les équipements. " (1)

Quand on découvre la problématique de l'accessibilité pour la première fois, il est toujours très difficile de comprendre et évaluer ces termes plutôt abstraits.

Que veut dire accessibilité de manière concrète ?

L'analyse de l'accessibilité de l'environnement bâti du site se décline dans la description de plusieurs éléments clés, tels que :

Le parking : Des places sont-elles réservées aux personnes handicapées ? Si ce n'est pas le cas, est-il possible d'en réserver quelques unes près de l'entrée principale ?

La signalisation du chemin : Le cheminement vers le lieu de la manifestation est-il bien annoncé, est-il clair et compréhensible pour tous ?

Le chemin entre le parking et l'entrée : Le sol est-il plat, quelle est sa nature ? Y a-t-il des obstacles qui pourraient gêner une personne aveugle et qui peuvent être déplacés ?

L'entrée du bâtiment : Une entrée avec marches peut créer



des difficultés aux personnes en fauteuil roulant, aux personnes avec béquilles, aux personnes âgées, aux personnes avec poussettes, aux personnes enceintes, ...

Existe-t-il une autre entrée qui est de plain-pied ou existe-t-il une rampe, un ascenseur ? Quelle est le type et la largeur de la porte ?

La salle : Comment y accède-t-on ? S'il y a un ascenseur, quelles en sont les dimensions ? L'espace pour circuler entre les tables est-il suffisant, ne faut-il pas déplacer des éléments pour obtenir une plus grande liberté de mouvement ? L'information est-elle diffusée sous différentes formes (écrite, orale, ...) ?

Le restaurant / la cafétéria : Où se situe-t-il (elle) ? Y a-t-il suffisamment de place pour circuler ? Existe-t-il des cartes menus écrites en grandes lettres ?

Les toilettes : Existe-t-il des toilettes prévues pour personnes handicapées - où se trouvent-elles ? Si non, comment sont-elles, quelles sont les dimensions de celles-ci ?

Assistance : Quelqu'un est-il disponible pour fournir de l'aide, cette personne a-t-elle de l'expérience dans l'accueil des personnes handicapées ? Comment faut-il faire pour la contacter ? ...

Après avoir reçu ou complété cette liste, quelques questions d'ordre pratiques sont à régler :

Comment atteindre ce public ?

Lors de vos annonces publicitaires, il suffira soit, d'ajouter que vous mettez à disposition des informations sur l'accessibilité du site, soit de les intégrer complètement dans votre site Internet. Cette procédure permettra aux personnes à mobilité réduite de décider, selon leurs possibilités si elles peuvent prendre part à cette manifestation en tout état de cause.

Que faire si la manifestation dure plus d'une journée ?

L'accessibilité du transport, du logement et des activités connexes seront à prendre en considération. En effet, le transport pose régulièrement un problème aux personnes handicapées et l'organisation d'un transport individuel s'avère malheureusement encore souvent nécessaire. En ce qui concerne le logement, l'accessibilité des sanitaires se révèle être le point critique.

En conclusion, il faut en premier lieu bien considérer l'accessibilité de l'environnement bâti qui est à la base de l'intégration des personnes handicapées. Cependant, des barrières "psychologiques" telles que la peur ou des clichés sont encore souvent présentes à l'esprit et forment également un obstacle à l'accueil des personnes handicapées. En effet, la conséquence de comportements maladroits peut être à la base de l'isolement des personnes handicapées.

Prenons un exemple : une personne déficiente auditive se rend à une manifestation: elle peut accéder au bâtiment où se déroule la manifestation, cependant, si le moyen de communication ou de diffusion des informations s'avère ne pas être adapté, les suites en seraient conséquentes, à savoir :

informations non perçues en même temps que les autres participants et donc pas de possibilité pour la personne de s'exprimer ou de réagir en temps utile, ce fait augmentera son isolement.

Comment réagir face à une personne handicapée ?

Il faut savoir qu'une fois le premier pas franchi, le reste n'est plus que communication entre deux être humains. Pour aider à franchir ce cap, voici quelques tuyaux qui facilitent la communication envers une personne handicapée, c'est-à-dire :

- Parler à la personne concernée et non pas à l'accompagnateur,
- Etre capable de communiquer sans préjugés,
- Focaliser son attention sur la personne elle-même et non son handicap,
- Offrir son aide, si elle est sollicitée, en respectant la demande ...

En tenant compte des quelques éléments résumés dans cet article, il est fort probable que votre manifestation soit une réussite et qu'elle vous aura permis d'accroître vos compétences en la matière et d'en retirer énormément de satisfaction.

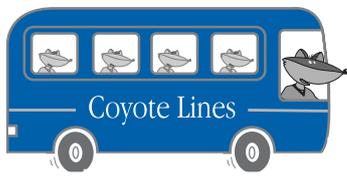


Source: "Millenium Access Guide"

Coordonnées : Info-Handicap, B.P. 33, L-5801 HESPERANGE,
Tél. : +352/ 366 466, Fax : +352/ 360 885,
e-mail : info@iha.lu, <http://www.info-handicap.lu/>

Bibliographie

- (1) **Handicap & Liberté de Circulation**, produit par ALPE (Espagne), CO.IN (Italie), CNAD (Portugal), CNRH (France), Info-Handicap (Luxembourg), MI (Suisse) et Mobility International avec le soutien de la DGV de la Commission Européenne. Un référentiel et un manuel européen de formation pour les professionnels du tourisme afin de répondre aux besoins spécifiques des touristes handicapés. Disponible à : <http://www.info-handicap.lu/freedom/>
- (2) **Millenium Access Guide** (Guide d'accès du millenium), Disabled People's International, European Committee (Comité européen), Royaume Uni.
- (3) **Access** (Accès), Forum Européen de la Jeunesse et Mobility International (rédacteur responsable : Tobias Flessenkemper). Publication sur comment favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans les activités internationales de jeunesse, disponible auprès du Forum Européen de la Jeunesse.



Par Ileen Laconte

Coyote à la rencontre des formateurs

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.

Simona Molari vit à Turin, en Italie. De quoi réjouir Coyote. Turin ressemble beaucoup à Simona, avec ses milliers de visages aux multiples expressions. Turin, c'est aussi une histoire architecturale extraordinaire et une réalité multiculturelle très rafraîchissante. C'est drôle, c'est la ville européenne qui possède le plus grand jardin public sans aucun monument.

Simona est drôle parce qu'elle est clown. Elle est également formatrice pour les Centres Européens de la Jeunesse et pour de nombreuses autres organisations internationales de formation. Elle a étudié l'art dramatique, travaillé comme cameraman et accumulé diverses expériences internationales, auprès du département danois des ouvrages défensifs à Copenhague, par exemple. Elle travaille actuellement comme clown de rue tout en terminant ses études d'architecture. Ensuite, elle veut partir à Moscou ou à Cuba pour mettre la touche finale à sa formation de clown.

Interview

Coyote : Tu as pris part en tant que formatrice à un stage sur " La résolution constructive des problèmes et des conflits dans les situations multiculturelles ", organisé par Inter'Act à Bonn. Sur quoi portait la formation et quel était ton rôle dans ce contexte ?

Simona : Le principal objectif était de former les participants aux méthodes de résolution des conflits. Bien sûr, durant la formation, nous n'avons pas réellement solutionné de problèmes. Par contre, nous avons testé diverses nouvelles approches des situations problématiques, en inventant et en mettant en pratique de " nouveaux points de vue ", démarche selon moi fondamentale pour la résolution des problèmes. Si vous ne vous concentrez que sur un aspect du problème ou sur votre propre vision ou perception du problème, alors vous ne parviendrez jamais à le résoudre. L'équipe et les autres participants ont tenté d'appréhender le problème de façon positive et d'y apporter des solutions. Nous avons écouté et observé le problème sous... 356 angles différents.

Nous avons fait appel à des méthodes d'apprentissage expérimentales et à des jeux de simulation pour la résolution des conflits, comme la " toile d'araignée ", c'est-à-dire le genre de jeux qui invite le groupe à résoudre un problème insoluble par une personne seule. J'ai encadré un atelier sur les méthodes créa-

tives et physiques qui, dans le cadre de formations, libère l'imagination des participants, leur potentiel créateur et leur imagination, par le biais de la dynamique de groupe.

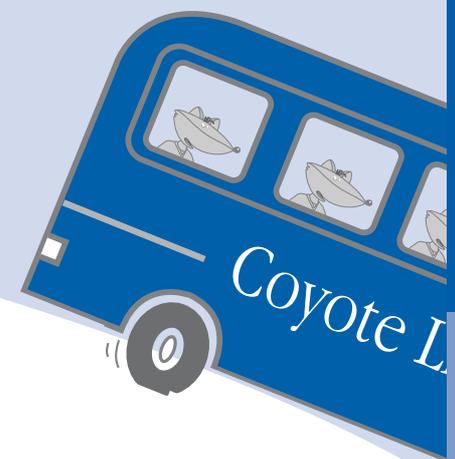
Les participants devaient prendre un objet et réfléchir à toutes ses utilisations possibles. Une balle peut être un jouet, mais elle peut aussi représenter la terre. Je leur ai demandé d'imaginer un monde fantastique dans lequel l'objet en question allait jouer un rôle central. Je les ai en permanence poussés à sortir des schémas de pensée traditionnels et à tester de nouvelles approches. Ensuite, je leur ai demandé d'inventer leurs propres jeux et d'essayer de parvenir à l'objectif qu'ils visaient dans une formation ou un échange... Il s'agissait d'essayer de toucher leur point sensible avec une idée pleine de fantaisie, un langage souple...

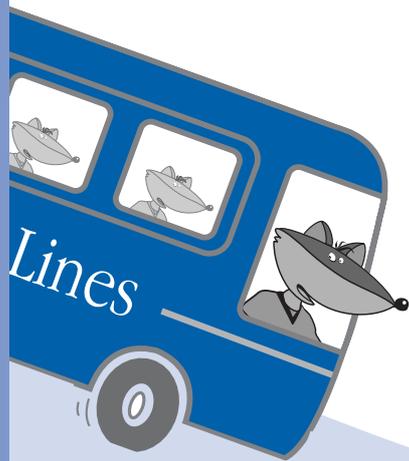
Coyote : Tu fais partie des très rares personnes que je connais qui affirment tenter d'être un clown. Est-ce que tu te vois en tant que clown dans une activité de formation, ou bien est-ce que tu changes de casquette ?

Simona : Les gens sont effrayés lorsqu'ils sont invités à prendre part à un atelier " clown ". Ils craignent peut-être de se retrouver avec un nez rouge. La réponse, bien sûr, c'est qu'en tant que formatrice je ne suis pas un clown ; dans ces moments là, mon objectif n'est pas de former



Simona Molari





des clowns ! Par contre, j'utilise des méthodes et des techniques reprises de mon arsenal de clown : le théâtre, le mouvement, le mime, la pantomime, voire simplement les expressions de mon visage. Je ne cherche pas à amuser les participants, mais à les aider à découvrir leur propre langage imaginaire. A prendre conscience que l'ouverture est reposante. L'humour est un autre langage, direct parce qu'il est clair et spontané. Il va directement au cœur. Il est simple et libre. Inventer ce langage, c'est aller à la découverte de soi.

Au lieu de vous battre contre vos défauts, vous devez les reconnaître et les accepter. En tant que clown, vous riez aussi de ces défauts et c'est une bonne chose. Vous gagnez à vous comporter ainsi, car cela vous permet de vivre en harmonie avec vous-même. Si vous êtes capable de rire de vous, alors vous saurez rire des autres en les respectant pleinement. Pour moi, c'est vraiment là la philosophie du clown. Tu vois, je suis en même temps clown et pas clown dans les activités de formation.

Coyote : Et, est-ce que tu formes ton public, lorsque tu fais le clown ?

Simona : Le rire est une thérapie. Un des exemples très connus en est le Docteur Patch Adams. Il est clown dans un hôpital où sont soignés des enfants atteints du cancer, et il tente de les faire rire dans un lieu où rien n'incite au rire. C'est une règle universelle : le rire libre.

Il est clair que je ne veux pas apporter une solution empaquetée dans une boîte à rire que les participants n'auront qu'à ouvrir pour résoudre leurs problèmes. Je veux leur montrer une forme d'intelligence plus humoristique que la réalité, mais pas de façon incitative. Il est clair qu'il y a des limites. L'humour n'est pas une méthode, c'est une façon d'être. L'humour ne peut pas résoudre les problèmes, c'est tout simplement une autre façon de les approcher.

Il ne s'agit pas de rire de tout sans précaution, en minimisant les problèmes. Le fait de rire d'un problème n'en réduit pas l'importance. Par contre, vous offrez ainsi une façon intelligente d'analyser le problème, avec ironie et humour. Le message ne doit jamais être : " Ne vous préoccupez pas de ce problème ! " Mais plutôt : " Analysez-le pour tenter d'en percevoir les aspects humains et drôles. " Pensez à Charlie Chaplin lorsqu'il a produit " Le Dictateur ", au moment où Hitler était devenu le Führer. . .

Je veux créer ce moment où votre ventre vous surprend. . . lorsque le rire monte dans votre ventre et que vous vous dites : " (H)aha ! Elle a raison, c'est vrai. " A ce moment, vous avez une vision globale du problème et vous en riez. Il faut être très subtil pour être un clown comme ça.

Maintenant, si vous faites la comparaison avec les méthodes de travail habituelles. . . Ce sont toujours les mêmes. Elles ont les mêmes objectifs et sont censées déboucher sur tels ou tels résultats précis. Elles sont

structurées. L'humour n'est pas une méthode parce qu'il s'emploie de façon spontanée. Vous ne donnez pas la clé du problème. De plus, il est impossible de structurer l'humour à la façon d'un programme.

Coyote : Il y a peut-être des points communs entre la façon dont, en tant que clown, tu abordes un public, et la façon dont un formateur gère ses participants ?

Simona : Je joue beaucoup avec les gens dans la mesure où je les rencontre dans la rue lors de mes performances. Je préfère approcher les gens directement. La rue est ma vérité. Tout est possible et vous pouvez compter sur n'importe qui ; peut-être seulement le temps d'une minute, mais c'est possible. En plus, même ceux qui ne peuvent se payer une place de théâtre peuvent vous voir. Tout le monde est au même niveau, en train de participer à un même événement. Au théâtre, les gens doivent entrer pour vous voir ; ils savent forcément qu'une pièce va se jouer. Dans la rue, s'ils ne vous aiment pas, ils peuvent partir. Ils peuvent décider de vous donner votre chance pendant dix minutes, pour finalement rester plus longtemps. Vous êtes très proche des gens, au point de pouvoir les toucher. Après la performance, ils viennent vers vous pour vous parler, vous poser des questions, parfois même vous inviter, et ça, c'est incroyable. C'est là le pouvoir de la rue. C'est l'énergie. Ça fait peur aussi ; rendez-vous compte, vous vous mettez au milieu de la rue et décidez que c'est là que vous allez faire votre performance. C'est même vous qui allez devoir arrêter les gens pour qu'ils vous voient.

C'est un peu comme dans une formation. Vous regardez les participants dans les yeux ; ils sont sur un pied d'égalité. Vous pouvez sentir leurs réactions.

Que ce soit dans la rue ou dans une formation, je dois compter avec vous, même si je vous ai choqués. C'est un risque. Vous devez sentir le groupe, tenter de savoir si les participants sont prêts à vous suivre, s'ils ont peur. Dans une performance, les gens ont le choix. Ceci dit, en ce qui me concerne, je ressens un sentiment d'échec si les gens partent. J'aime bien analyser et sentir le public ; c'est plus ou moins la même dynamique que dans la formation. En jouant dans la rue, je vois comment les gens sont habillés, comment ils bougent, marchent, s'ils ont des enfants, s'ils marchent seuls ou accompagnés ; il y a des milliers de petits signes à lire dans leurs yeux. C'est pourquoi vous devez observer et réagir. . . et c'est un TRAVAIL difficile, que de travailler AVEC les gens.

Coyote : Qu'est-ce que les clowns ont à voir avec la culture et les différences culturelles ?

Simona : L'humour, c'est de la culture. Ses références politiques et religieuses sont différentes selon les pays. L'humour noir des Monty Python, par exemple, est assez peu apprécié ici. Les Italiens le trouvent trop orienté sur la religion.



Pour les Européens, le nez rouge fait référence au clown, et pas seulement au rhume ou à un excès alcoolique ! Par contre, en Afrique, il n'a aucune signification.

Tout le monde ne rit pas avec la même chose. Les " ratées " en sont un bon exemple - je veux boire, mais je n'arrive pas à trouver ma bouche. Ce genre de situations nous fait rire. Mais ce n'est pas le cas des Japonais.

En Sicile, des collègues à moi ont monté un spectacle sur Guillaume Tell. Une personne est invitée à poser la pomme sur la tête de Guillaume Tell mais, au lieu de cela, elle la mange. Guillaume demande alors aux enfants dans le public : " Où est la pomme ? " Généralement, les enfants crient : " Elle la mange, elle cache la pomme ! " En Sicile, silence... Les enfants ne voulaient rien dire. En Sicile, vous ne savez jamais à qui vous avez à faire.

Il y a toujours une frontière que vous ne devez pas franchir. Peut-être n'en êtes vous pas conscient dans votre propre culture. Si quelqu'un venu d'ailleurs vous racontait une blague qui vous choque, alors là vous comprendriez.

Mais l'humour est aussi universel. Mon amie, qui a vécu en Belgique pendant un moment, a constaté que les Belges racontaient les mêmes histoires au sujet des Italiens que les Italiens au sujet des carabinieri, la police italienne.

Ce n'est pas seulement la situation qui fait rire les gens. C'est de constater que vous êtes sur le même registre. A ce moment là, vous pouvez entrer directement en communication avec eux ; c'est ça qui fait participer les gens et les fait rire. Mais, bien sûr, vous devez être bons. Et ce n'est pas facile de faire rire. Il est plus simple de faire pleurer.

En Italie, nous avons Dario Fo. Il a réinventé un non-langage appelé " Grammelot ", qui vient de la Comedia dell'Arte. Il raconte des histoires sans rien dire, mais vous parvenez à les comprendre parfaitement. Il fait appel à une langue inventée. Il parle sans prononcer de mots reconnaissables, seulement des sons et des intonations. Et tout le monde peut le comprendre. Quelle est la clé de ce mystère ? Je pense qu'elle se trouve dans la simplicité de la vision du monde, dans la curiosité et la capacité d'aller à la découverte. C'est peut-être aussi cette dimension universelle qui fait rire les gens.

Coyote : Imagine que je te demande de créer une performance clownesque sur le thème de la formation pour l'utiliser dans un séminaire de formateurs européens. Que ferais-tu ?

Simona : Je créerais une pantomime pour décrire la situation du point de vue des participants et faire des commentaires sur certains types de formateurs ou modes d'apprentissage. J'aimerais exprimer ce qui se passe sous l'angle des participants. Mais je voudrais aussi humaniser le formateur, dans le but de montrer

ses inquiétudes, ses doutes, ses tentatives et ses échecs ; ça pourrait être drôle d'exprimer ce qui se passe dans sa tête et son cœur. Ou bien, j'axerais ma représentation sur le fait que les formations se répètent : toujours les mêmes jeux pour faire connaissance, les mêmes méthodes d'évaluation, etc. Autre chose à signaler : la barrière linguistique. L'anglais n'est pas ma langue maternelle, et je dois donc sans cesse réfléchir à la langue des autres. Mais, en situation intense de formation, il se produit quelque chose d'étrange : mes " sequensa di penseri " se brouillent. Je ne sais pas comment cela se fait, mais j'oublie même les " choses " en italien, ma langue maternelle. Alors je me dis : " Arrête de penser dans une autre langue et reviens à l'italien. " Mais rien ne se passe. Pourquoi ? Si vous pensez à la langue, vous oubliez l'objet de votre intervention. Ce serait un sujet intéressant pour une performance, non ? Je pourrais même utiliser le " Grammelot " de Fo.

Coyote : Est-ce qu'il y a de l'humour dans l'architecture ? Non, sérieusement, en voyant ton parcours éducatif, je m'interrogeais sur la relation qu'il pouvait y avoir entre l'architecture et tes expériences interculturelles. Est-ce qu'il y a une comparaison possible, un point de rencontre entre les deux ?

Simona : Pour construire une maison, vous devez penser à plusieurs choses. Dans quel contexte cette construction va-t-elle se faire ? Quelles sont les possibilités ? Les obstacles ? Qu'est-ce que cela signifie dans cette culture, sous ce climat ? Qu'est-ce qu'une " maison " pour ces gens ? Doit-elle avoir beaucoup de fenêtres ? Est-elle ouverte ou fermée ? Est-elle entourée de beaucoup de verdure ? Une maison en Finlande ne ressemble pas à une maison en Espagne. Aussi, pour être un bon architecte, vous devez communiquer avec les gens et être sensible aux données culturelles, car vous représentez quelqu'un d'autre. Vous devez prendre en considération la culture et le pays.

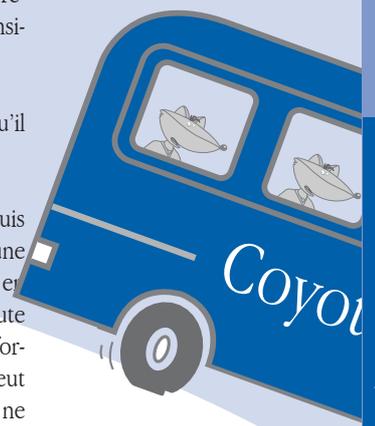
Coyote : Quel est ton signe astrologique et est-ce qu'il te correspond en tant que formatrice ?

Simona : Je suis Verseau ascendant Verseau ; je suis beaucoup dans les nuages. C'est vrai que je suis une rêveuse et que j'ai beaucoup d'imagination. Mais, en même temps, je garde les pieds sur terre. C'est là toute ma contradiction... je suis chaotique. En tant que formatrice, je suis très impliquée dans le groupe. Ça peut être une mauvaise chose : si on est trop impliqué, on ne peut pas être un bon formateur. Je ne sais pas si ce sont les caractéristiques du Verseau... En tous cas, ce sont les miennes.

Coyote : BASTA COSI. Grazie Mille, Simona.

Simona Molari peut être contactée à :
simocdown@libero.it

Cet entretien a été mené par Leen Laconte.



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, que vous soyez participant, formateur, observateur ou issu d'un univers complètement différent.



"Laissez-les seuls !"

Toute cette matière - Que devient-elle ? Qu'est-ce qu'ils en font ?

Prenons deux positions extrêmes. A une extrême, on trouve ces formateurs qui parlent " d'objectifs de résultat mesurables " et d'objectifs " SMART " (Spécifiques, Mesurables, Accessibles et Réalisables dans le Temps). A l'autre extrême, on trouve ces formateurs qui ne parlent qu'en termes de " processus ", évoquant les difficultés insurmontables associées à toute tentative de mesure ou d'évaluation. Quel que soit le point où l'on se place entre ces deux extrêmes, reste la question : Comment savoir si quoi que ce soit de ce que nous avons fait durant le stage de formation va effectivement modifier les comportements, les compétences ou les connaissances des participants ? Toutes ces interventions, tous ces exposés, ces exercices, ces groupes de discussion, etc. - A quoi se résument-ils ? Une partie de la réponse se trouve dans le nombre croissant de stages de formation...

Les participants préparent des ateliers à l'intention de leur groupe

Parfois, en fin de stage, les participants sont invités à choisir un sujet en lien avec le thème du stage sur lequel ils souhaiteraient organiser un atelier. Après l'exposé des idées, l'équipe travaille avec les participants pour identifier les fils directeurs dans le but de constituer les groupes qui vont mettre sur pied un atelier pour les autres participants. Durant la préparation, le rôle de l'équipe consiste à apporter aux participants les informations et les conseils méthodologiques ou

pratiques requis. Cette approche repose sur une idée apparemment logique : permettre aux participants de disposer d'un environnement relativement rassurant dans lequel expérimenter les idées découvertes durant le stage et de vivre une expérience intensive du travail en équipe. C'est en fait une situation de " laboratoire " contrôlée. Lorsque les préparatifs sont achevés, vient le temps de conduire les ateliers avec les autres participants, et...

Participation (ou observation), puis réaction des membres de l'équipe

Certaines équipes décident de participer aux ateliers encadrés par les participants, d'autres jugent plus approprié d'observer. Le choix d'observer repose généralement sur la supposition que participer viendrait déséquilibrer le processus de groupe, dans la mesure où les formateurs ont déjà un rôle déterminé au sein du stage. Le choix de participer résulte souvent de la conviction que les formateurs et les participants sont " égaux " (nous apprenons autant d'eux qu'ils apprennent de nous). Quelle que ce soit l'option retenue, il semble parfaitement naturel voire évident que l'équipe se penche de près sur le " produit " des participants ; et que les participants bénéficient en retour des réactions et de l'évaluation des formateurs, en plus de celles des autres participants.

Mais, peut-être....

Mais peut-être y-a-t-il une autre façon de faire. Pourquoi ne pas mettre le processus en place, définir le cadre



temporel, puis LAISSER LES PARTICIPANTS SEULS... ? Cette suggestion, émise par un membre d'équipe avec qui je travaillais dans le cadre d'un séminaire d'Alliance de formation des formateurs, a quelque peu surpris/choqué certains d'entre nous. Et comment saurons-nous ce que les participants ont fait ? Qu'en est-il alors de notre responsabilité de formateur ? A quel moment allons-nous pouvoir leur faire part de nos réactions ?

J'ai commencé à comprendre que, derrière ces questions, se cachaient les doutes, les craintes et les incertitudes du formateur, qui sont d'ailleurs autant d'autres questions :

- Est-ce que nous n'allons pas nous priver de notre propre travail ?
- Les participants sont-ils réellement capables de s'en sortir sans nous ?
- Nous allons nous retrouver exclus et perdre notre importance...
- Nous avons mené l'expérience si loin - dans l'intérêt des participants - et, à présent, nous n'allons même pas pouvoir constater ce qu'elle signifie pour eux (ou pour nous).
- Nous n'apprendrons rien de leurs ateliers.

Ceci dit, le reste de l'équipe a été conquis par cette idée. Et, plus nous en parlions, plus l'expérience nous semblait intéressante. Aussi, lorsque les groupes ont été constitués et prêts pour leurs ateliers, nous les avons laissés seuls. Ils ont conduit leurs ateliers, les ont évalués puis ont ensuite procédé à l'évaluation du processus. Les membres de l'équipe ne sont intervenus qu'à la fin, dans le cadre des groupes d'évaluation quotidiens (voir " Marque-Page ", dans Coyote n°1). Et les participants ont rédigé un rapport sur leurs ateliers et sur leur propre évaluation. Alors...

Qu'est-ce que les participants en ont pensé ?

Passé un premier moment de surprise, les participants se sont sentis libérés par l'absence des membres de l'équipe - même si les membres de l'équipe étaient géniaux et d'un grand soutien, il était " génial " pour les participants de ne pas ressentir la pression liée au fait de se sentir observé et jugé. Il est important de réfléchir à ce point ; en effet, même si nous nous désignons par le terme de " formateurs ", nous ne devons pas oublier que les participants ont passé une grande partie de leur vie à l'école, à être notés par des enseignants. Alors, même si bien souvent la question n'est pas évoquée, les participants s'attendent intérieurement à être jugés et notés dans quelque contexte éducatif que ce soit. Dans la situation qui nous concerne, ils se sont sentis encore plus responsables de leur propre apprentissage, notamment en tant que formateurs désireux de voir comment ils allaient pouvoir mettre les choses en pratique une fois de retour chez eux. Les réactions qu'ils ont reçues

provenaient de leurs pairs, et ça, c'était capital pour eux. Se pose alors la question évidente...

Qu'a pensé l'équipe de tout ça ?

L'équipe a ressenti de l'excitation, de la curiosité et l'impression, parfois, d'être " mise à l'écart ". Mais d'une manière générale, elle s'est sentie plutôt à l'aise dans ce nouveau rôle. Après les discussions au sein des groupes d'évaluation quotidiens, les membres de l'équipe ont pu comparer leurs impressions au sujet de cette expérience avec le groupe au complet. Même les " extrémistes " de la formation semblaient satisfaits : les participants avaient développé des produits concluants dans leurs ateliers et avaient beaucoup appris de ce processus. Ces réactions positives nous ont amenés à penser que cette approche pourrait être développée. Mais peut-être ne se prêterait-elle pas à tous les groupes cibles. En tout cas, une question subsiste : Que devrait faire l'équipe si de graves conflits éclataient au sein d'un ou plusieurs groupes des ateliers ? Tout de même...

Qu'en pensez-vous ?

Pour finir

Merci à Sam, Xenia, Joanne et Peter de l'équipe d'Alliance, et merci aussi à tous ceux d'entre vous qui ont pris le temps de m'écrire au sujet de mon dernier article - Nous sommes toujours dans ce " Long présent "...



Coordonnées: brazav@yahoo.com



Notes au sujet des Collaborateurs

Sylvain Abrial travaille dans le service Relations Internationales de la Fédération des Œuvres Laïques de la Loire, en charge des projets Européens. Il est organisateur et concepteur de projets d'échanges de jeunes. Il a travaillé comme formateur dans différentes sessions de formation d'animateurs internationaux dans le cadre de "Jeunesse pour l'Europe", dans l'équipe de Cocktail 3, et dans différentes sessions d'études aux Centres Européens de la Jeunesse du Conseil de l'Europe. Il est aussi relais local du Programme JEUNESSE.

Michelangelo Belletti est responsable du Centre de formation Vedogiovane à Borgomanero (nord de l'Italie), qui organise et gère des manifestations de formation pour les travailleurs de jeunesse et les animateurs socioculturels. Depuis 1996, il coopère également avec l'Agence nationale italienne du programme JEUNESSE en tant que formateur, dans les domaines de l'apprentissage interculturel, de la communication et de la dynamique de groupe. Son intérêt pour la démarche interculturelle provient de sa double citoyenneté (italienne et argentine) qui fait de lui un parfait "produit interculturel" !

Stefan Buzarovski est membre du Pool de formateurs du Forum européen de la jeunesse. Il étudie actuellement en vue d'un doctorat en géographie à l'Université d'Oxford, où il a obtenu un mastère en sciences environnementales. Natif de Macédoine, il a assuré la coordination de plusieurs organisations écologiques des Balkans et d'Europe, telles la Fédération des Jeunes Ecologistes Européens et le Réseau des Jeunes Ecologistes Méditerranéens. Ses domaines de spécialité incluent : l'investissement dans l'énergie verte, la ségrégation sociale, l'Europe de l'Est et du Sud, le développement et la mise en réseau des ONG et l'éducation relative à l'environnement.

Finn Yrjar Denstad a occupé des fonctions au niveau international auprès du Comité norvégien de la jeunesse (LNU) de 1995 à 2000, tout d'abord en tant que coordinateur de projets pour un programme d'échange entre ONG de jeunesse norvégiennes et des pays d'Amérique centrale et du Sud, d'Afrique et d'Asie. Puis, en 1997, il est devenu responsable des questions européennes, avec des responsabilités concernant la coopération dans la région de la mer Baltique et en Europe centrale et orientale. Depuis le début de cette année, il occupe le poste de responsable du département chargé du développement du travail de jeunesse pour le Forum européen de la jeunesse. Il a étudié les sciences politiques, l'histoire et la politique des pays d'Europe centrale et orientale.

Henrike Eisfeld est formatrice. Elle possède une maîtrise en sciences politiques et en études sur les femmes. Après avoir vécu en Allemagne et en Norvège, elle réside aujourd'hui à Amsterdam, aux Pays-Bas. Ses activités de formation sont axées plus précisément sur les questions de minorités (y compris les questions liées aux homosexuels / lesbiennes), sur les méthodes de rencontre, l'apprentissage interculturel et la gestion de projets.

Nora Ganescu est formatrice free-lance à l'apprentissage interculturel. Elle s'est spécialisée dans le travail avec les groupes minoritaires. Elle possède elle-même des origines roumaines, hongroises et germaniques. Elle a travaillé plusieurs années avec l'organisation internationale de jeunesse Action de Jeunesse pour la Paix, qui promeut la non-violence et la coopération fondée sur l'équité. Elle se passionne pour les grenouilles.

Mohamed Haji-Kella est originaire de la Sierra Leone et réside au Royaume-Uni. Il est formateur depuis 1998 pour la Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe. Il écrit et travaille avec diverses organisations sur la participation des jeunes minoritaires en Europe. Il est actuellement associé au programme de Minorities of Europe, organisation de jeunesse minoritaire paneuropéenne. Il est également membre du Comité consultatif international pour la préparation des ONG et des jeunes en vue de la Conférence mondiale contre le racisme qui se déroulera en Afrique du Sud du 28 août au 7 septembre 2001.

Sylviane Jeanty est belge et licenciée en éducation physique et en kinésithérapie. Elle est employée auprès de Info-Handicap - Centre national d'information et de rencontre du handicap au Grand-Duché de Luxembourg - et coordinatrice du tourisme pour tous. En 1999, Sylviane Jeanty a donné la formation au Forum européen de la Jeunesse sur le thème : Comment organiser une conférence accessible ?

Ndung'u Kahihu est investi dans le travail de formation et dans le développement des jeunes depuis plus de douze ans. Pendant dix ans, il a travaillé pour l'Association scout kenyan dont il a été le directeur de 1994 à 1999. Il est également impliqué dans les activités du Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe en tant que formateur et facilitateur depuis 1993. Il a en outre participé à de nombreux stages de formation pour les jeunes dans le monde entier. Il travaille actuellement comme coordinateur pour la Kenya Association for the Promotion of Adolescent Health (Association kenyane pour la promotion de la santé des adolescents) à Nairobi, au Kenya. Il est marié et père de deux enfants.

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 2000, 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.

Frank Marx Frank Marx est administrateur à la Commission européenne, Direction générale Education et Culture, Unité D.1 - JEUNESSE.

Martin Schneider a 27 ans, il est suisse et vit un mariage interculturel à Zurich. Il est directeur général et concepteur de sites web dans sa propre société de conception de sites. Il est aussi consultant et formateur free-lance. Ses thèmes favoris sont notamment l'apprentissage interculturel, l'éducation globale, les technologies de l'information, la gestion de projets, les questions de motivation / développement personnel, le marketing, la communication et les médias, ainsi que la gestion des conflits, des risques et de la qualité. Il est membre du Pool de formateurs du Forum européen de la jeunesse et du Conseil de l'Europe.

Davide Tonon assure la supervision de deux organisations, Xena (Padoue, Italie) et Nexes (Barcelone, Espagne), qui s'occupent toutes deux de programmes en faveur de la mobilité des jeunes Européens. Depuis 1996, il coopère également avec l'équipe de formation de l'agence nationale italienne du programme JEUNESSE. En association avec Xena, il a organisé des stages de formation pour travailleurs de jeunesse en Italie, à Cuba et en Afrique du Sud, et est en train de mettre sur pied une formation sur l'identité en Europe du Sud-Est. Ses principaux domaines de travail sont l'apprentissage interculturel (et plus précisément les cultures et la résolution des conflits), les projets de jeunes transnationaux, la dynamique de groupe et le développement des organisations.

Hayo de Vries vient de Zeewolde aux Pays-Bas. En 1994, il a terminé aux Pays-Bas une formation de quatre ans pour devenir éducateur socioculturel. Entre 1990 et 2000, il a travaillé pour différents centres de jeunes et a complété ces expériences avec divers projets internationaux pour l'aide et les soins aux jeunes. Au Royaume-Uni, il a travaillé en tant que volontaire SVE dans un projet éducatif en faveur des jeunes les plus exclus. Cette expérience a été le point de départ de son projet Capital avenir. Grâce à son travail sur ce projet, notamment, il a obtenu en 2000 une maîtrise en sciences sociales européennes comparées. Il vit à présent à Budapest, en Hongrie, où il poursuit son engagement dans le travail international de jeunesse.

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'Education 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 de 1995 jusqu'à 2000. En tant que membre de l'équipe pédagogique, elle a contribué à la conduite des sessions d'étude des organisations de jeunesse et faisait partie des équipes de formation de divers stages de formation. Depuis fin 2000, elle habite à Ljubljana en Slovénie et travaille comme formatrice et consultante free-lance. Ses principaux domaines d'intérêt : apprentissage interculturel, travail en équipes interculturelles, gestion de projets, formation pour formateurs, coopération euro-méditerranéenne, travail de jeunesse dans et avec l'Europe du Sud-Est. Elle a une maîtrise en histoire, axée plus spécifiquement sur les questions de migration.

Carol-Ann Morris occupe le poste de chargée de projets responsable de la formation et des services aux membres, au Forum européen de la Jeunesse. Elle coordonne le Pool de formateurs et le programme de formation de cette plate-forme. Elle traite les demandes d'adhésion et fournit un service d'information aux 88 membres. 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 et consultant free-lance. Il a travaillé sur des projets partout en Europe pour diverses organisations, institutions, agences et entreprises. En plus de ses activités dans le domaine de la formation et du conseil, 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 et campagnes en faveur des droits de l'homme, et formation des formateurs.





Les aventures de Spiffy

Mark Zagler - The Big Family

N°3



Nouveau stage de formation la semaine prochaine.

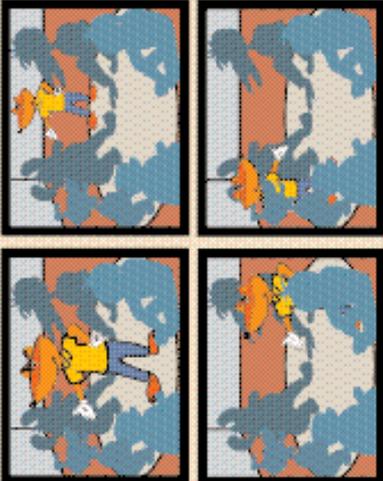


Cette fois il faut essayer la technique de l'espace ouvert.

TECHNIQUE DE "L'ESPACE OUVERT"

- Quelles que soient les annonces qui viennent elles sentent les bonnes.
- Quel que soit le moment de leur lancement, s'est le bon moment.
- Quand c'est terminé, c'est terminé.
- Sois préparé à être surpris!

-Et les, barrière deux sont toujours grande idée!



Toutes ces idées pour les ateliers!

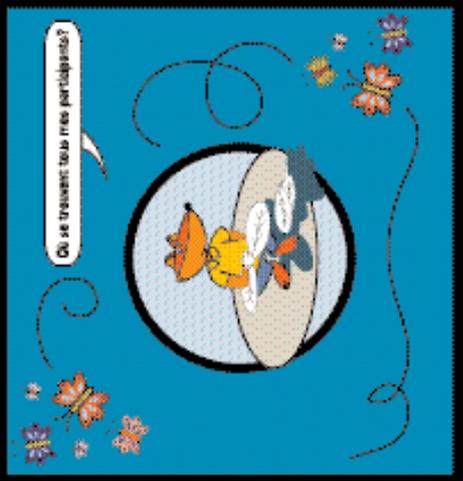
- Animation thématique pour les gens qui ont des difficultés dans les langues
- Comment remplir un formulaire de demande pour l'Action!
- Spelling inter-culturels
- Mélange schéffé produits les semaines glorieuses

Offre spéciale!
 Jamais demandé comment améliorer la culture d'entreprise? C'est la différence entre satisfaction et indignation? Vos problèmes sont-ils, sans autres, résolus avec "l'approche magique de l'apportage inter-culturel"? Apprenez juste cette formule sur nos ateliers pendant la semaine de lancement et le tout sera résolu!
 Contactez nous au 0203 300 1234 ou sur www.SpiffyProductions.com.

PLUS TARD



OK, maintenant et révisable par la loi de Dora 1982!



Où se trouvent tous mes participants?

Correction:
 Tous de temps partiel "mission exceptionnelle" (tout plus appréciable)

Spiffy Productions - ne peut être écopé par un moyen service public. In appropriation des contenus d'entreprise de mars de formation en ligne adaptés. Toute cette appropriation de contenus d'entreprise d'origine d'entreprise ne dément.



PARTENARIAT

CONSEIL DE L'EUROPE & COMMISSION EUROPÉENNE
FORMATION-JEUNESSE



COUNCIL OF EUROPE CONSEIL DE L'EUROPE



Commission Européenne