

# CFALIEN

Belgique - België  
P.P.  
Bruxelles X  
1/2537

Bureau de dépôt :  
Bruxelles X  
2.200 exemplaires

Bulletin trimestriel  
Mars, avril et mai 2006

#102



## Le CFA : 40 ans de Jeunesse et de formation d'animateurs

**Centre de Formation d'Animateurs**  
Formations à l'animation de groupe et en ressources humaines,  
à l'animation théâtrale et à l'animation vidéo



# SOMMAIRE

3

Dossier :

**Le CFA 40 ans de jeunesse et de formation d'animateurs**

**Les Formations à l'Animation de Groupe et aux Ressources Humaines**

3

Par Rose-Marie Bourgeois, responsable du secteur des formations à l'Animation de Groupe et aux Ressources Humaines du CFA.

4

**Le menu ou la carte ?  
Tout est possible !**

Entretien avec Rose-Marie Bourgeois.

6

**100 fois sur le métier  
remets ton ouvrage**

Le parcours d'une formatrice en communication et ressources humaines.

8

**Une minute de rire ou vingt  
minutes de jogging ?**

Par Cécile Bockstael et Rose-Marie Bourgeois.

9

**A quand la prochaine  
supervision d'équipe ?**

Propos de l'équipe de Youplaboum.

11

**Brèves**

12

**Formations et Animations**

Le CFALIEN est une publication du  
Centre de Formation d'Animateurs

Service de Jeunesse et de Promotion  
des Travailleurs Socioculturels agréé par  
le Ministère de la Communauté française de Belgique

Rue du Houblon, 40 - 1000 Bruxelles  
Tél: 02/511.25.86 - Fax: 02/511.84.58  
Courriel: info@cfaasbl.be - web: www.cfaasbl.be

Nos bureaux sont ouverts  
Du lundi au vendredi de 9h à 17h

# ÉDITORIAL

Alors que le CFA clôture avec ce CFALIEN la célébration de son 40<sup>ème</sup> anniversaire, un grand chantier s'ouvre pour le monde de la jeunesse : celui de la révision du texte qui permet à la Communauté française de reconnaître et de soutenir les organisations de jeunesse. L'actuel décret a 25 ans et le contexte a fort évolué. Il est donc temps, pour rester en phase avec les aspirations des jeunes, de revoir les fondements de la politique de jeunesse. Sur base de diverses démarches exploratoires, la Ministre Fadila LAANAN a présenté à la Commission Consultative des Organisations de Jeunesse les lignes directrices de son projet. Il est prometteur. C'est maintenant dans un dialogue à trois – la Ministre, l'administration et les mandataires des organisations de jeunesse – que le nouveau décret devrait prendre forme.

Gageons qu'elles seront inspirés par la perspective de procurer à notre société les moyens de mieux accueillir les jeunes, afin qu'ils puissent apporter leur contribution à sa transformation vers plus d'ouverture et de respect mutuel, de démocratie, de solidarité et de responsabilité face aux petits et aux grands défis individuels et collectifs.

**Daniel DETEMMERMAN**



Les illustrations représentent des oeuvres réalisées dans le cadre de la supervision d'équipe au Centre d'Eveil et de Créativité Youplaboum.

## LE CFA : 40 ANS DE JEUNESSE ET DE FORMATION D'ANIMATEURS

**A** quarante ans, le CFA apparaît comme un patchwork coloré et diversifié, avec des textures, couleurs et matières se rehaussant les unes les autres... Dans les numéros précédents nous avons exploré les formations à l'Animation théâtrale, les formations d'Animateurs Cinéastes et la Formation d'Animateur en Arts du Spectacle. La suite logique est de visiter les formations à l'Animation de Groupe et aux Ressources humaines. La porte d'entrée est déjà franchie grâce à un article paru précédemment sur le Brevet d'Animateur de Centre de Vacances (CFALIEN N°101, article de **Véronique Decruynaere et Corinne Close**). Cette formation est pour nous la base de toute formation d'animateur au service de la jeunesse. Dans ce dossier, nous vous invitons à découvrir

d'autres facettes de ce secteur d'activité du CFA.

Comment parler d'activités aussi diversifiées que celles du secteur des formations à l'Animation de Groupe et aux Ressources humaines ? Comment aller au-delà de ce que chacun peut trouver dans la brochure annuelle du CFA ? Plutôt qu'un survol général, nous avons choisi d'approfondir quelques actions représentatives d'aspects moins visibles de notre travail : des formations prestées pour d'autres organisations.

C'est à elles que nous donnons la parole : aux animateurs « petite enfance » de Youplaboum, à l'organisatrice d'une formation pour les enseignants soucieux de gérer le stress du quotidien, à l'Ecole de Cirque de Bruxelles au sujet

d'une formation de futurs animateurs et enfin aux formateurs en insertion socio-professionnelle de jeunes femmes peu scolarisées.

« Comment devient-on formateur en communication ? » On nous le demande souvent ! Bérangère a accepté d'expliquer comment cela s'était passé pour elle.

Corinne Close a exploré les questions que tout le monde se pose sur ce secteur du CFA sans jamais avoir osé rien demander (Le menu ou la carte ?). Et pour commencer, Rose-Marie Bourgeois nous donne quelques points de repères qui la guident dans son rôle de responsable de secteur et formatrice.

Bonne lecture ! ■

# LES FORMATIONS À L'ANIMATION DE GROUPE ET AUX RESSOURCES HUMAINES

*Par Rose-Marie Bourgeois,  
responsable du secteur des formations à  
l'Animation de Groupe et aux Ressources Humaines du CFA*

## **A**u service des animateurs

Rendre accessible au secteur jeunesse, au monde culturel et non-marchand, des formations de qualité pour mieux gérer un groupe en projet, c'est la mission essentielle dans notre secteur au sein du CFA. Former des jeunes citoyens, responsables, actifs et engagés, cela exige des compétences. Le monde des adolescents interpelle, déstabilise, fait peur et fascine... Les animateurs ont besoin de repères pour mieux comprendre les jeunes, les rejoindre dans leurs questionne-

ments et les aider à réaliser leur potentiel et leur « Projet de vie ». Nous voulons être au service des animateurs qui se veulent de vrais professionnels pour les aider à réfléchir au sens de leur mission, à acquérir des compétences relationnelles et à gérer au mieux leur groupe.

**« Les jeunes et les enfants d'abord ! »**

Personnellement, c'est cet idéal qui m'a conduite vers l'enseignement et l'accompagnement des jeunes et des enfants en difficulté. Au cours de ces années, je me

sentais interpellée par les jeunes lorsqu'ils semblaient dire à leur manière : « On a besoin d'adultes solides, avec qui l'on peut parler ; d'adultes qui nous aident à explorer nos questions, nous écoutent sans nous juger, nous aident à exprimer nos peurs et nos angoisses. Mais aussi d'adultes qui nous accompagnent dans nos rêves pour nous aider à les concrétiser... ». C'est cela qui m'a poussée à me tourner vers le monde de la formation auprès de publics d'enseignants, d'animateurs, de formateurs, bref, de toute personne qui, de par sa fonction, se trouve en situation

Photo Youplaboum.



d'éducation... Aujourd'hui au CFA, si la formation à l'Animation de Groupes dirige surtout notre travail vers les adultes, à travers eux c'est aux jeunes que nous voulons qu'il bénéficie. Nous conservons bien sûr les uns et les autres, tant dans notre vie professionnelle que privée, des activités qui permettent de maintenir un indispensable lien avec la jeunesse !

### Regards sur les jeunes

« Les jeunes sont comme ci, les jeunes sont comme ça » : vous y croyez-vous ? Si ce genre de discours vient spontanément lorsque nous sommes en difficulté dans nos rapports aux jeunes, il n'est d'aucun secours pour entrer en contact avec eux et les aider à grandir. Les jeunes en général, ça n'existe pas... Pas plus que les « blancs », les « femmes » ou les « coiffeurs ». Les réalités humaines sont plurielles, complexes et en mutations permanentes... En tant que formateurs, nous voulons considérer la personne comme elle-même et non comme une émanation d'une des catégories auxquelles nous pourrions la rattacher. C'est également ce que nous cherchons à transmettre aux personnes qui viennent en formation. Et dès que sont écartés nos préjugés, toute la richesse des personnalités peut apparaître à la place des questions de démotivation, de perte de valeurs, d'individualisme et de matérialisme que charrient les discours flottants à propos des jeunes.

### Le relationnel : inné ou acquis ?

Pour animer une activité, la maîtrise des techniques (théâtre, vidéo, informatique...) ne suffit pas ; ceux qui ont animé un groupe - 2h, une journée ou une année - le savent. Les relations humaines peuvent accélérer, freiner ou bloquer les projets collectifs. Valoriser les ressources individuelles dans un projet collectif est toujours un défi. Lorsqu'ils ont éprouvé les limites de la bonne volonté, les animateurs ressentent le besoin d'acquiescer des compétences pour faciliter les relations et la coopération. Comprendre et décoder les phénomènes de groupes, améliorer la communication, valoriser le potentiel de chacun, positiver les conflits, gérer stress et tensions : autant d'approches pour que l'animateur se sente mieux équipé pour piloter avec succès les projets collectifs. ■

# LE MENU OU LA CARTE ? TOUT EST POSSIBLE !

*Entretien avec Rose-Marie Bourgeois*

**Les compétences spécifiques du CFA dans les domaines de la communication et de la formation d'animateurs sont sollicitées par de nombreuses associations. Celles-ci souhaitent former leur équipe ou nous proposent d'intervenir dans les programmes de formation destinés à leur propre public. Rose-Marie Bourgeois, responsable du secteur « Animation de Groupe et Ressources Humaines » leur taille un projet sur mesure en fonction de leurs demandes.**

### **R**ose-Marie, quelles sont les demandes les plus significatives des associations que tu rencontres ?

Cela varie. D'une part, nous intervenons dans des processus de formation professionnelle de longue durée. Les modules de communication s'intègrent alors dans un programme d'acquisition de compétences liées au métier d'animateur. Par exemple, nous sommes partie prenante dans une formation professionnelle d'animateurs en Techniques de Cirque à l'École de Cirque de Bruxelles pour les modules de « Gestion de projet » et « Phénomènes de groupes ».

Par ailleurs, des coordinateurs et des directeurs d'institutions font régulièrement appel à nous pour travailler, soit sur la cohésion de leur équipe, soit sur des problé-

matiques relationnelles qu'ils rencontrent sur leur terrain. Là, c'est en 3 ou 4 jours que le défi doit être relevé.

Parfois ce sont les équipes elles-mêmes qui sont demandeuses. Elles souhaitent arrêter le turbo de la productivité et prendre du temps pour se ressourcer, améliorer leur travail en équipe et retrouver une nouvelle motivation. C'est par exemple un service d'Interprétation pour sourds<sup>1</sup> qui fait appel au CFA pour une formation en Gestion du stress ou un Centre d'Expression et de Créativité<sup>2</sup> qui nous confie la supervision de l'équipe chargée des jeunes enfants et cela depuis trois ans. Enfin, ce sont aussi des directeurs d'écoles fondamentales qui participent à la « semaine Qualité Direction », quelques jours de formation résidentielle pour s'approprier avec le CFA les outils néces-

Photo Youplaboum.



saies pour prévenir et gérer le stress de leur métier si polyvalent.

### Es-tu seule pour répondre à toutes ces demandes ?

Non, en fonction des demandes toute une équipe de formateurs peut renforcer occasionnellement les permanents du CFA : Lysiane Gonzalez, Paula Fuks, Francine Steenacker, Carlos Bustamante, entre autres, se joignent régulièrement à nous. Les actions prises en charge sont aussi diverses que la formation de futurs auxiliaires sociaux en médiation à l'ISPAT<sup>3</sup>, la formation en communication assertive pour caissières-vendeuses à la COBEFF<sup>4</sup>, des formations à l'écoute active pour éducateurs en maison d'accueil pour enfants, la sensibilisation au monde de l'animation pour gardiens de parc avec l'asbl Formeville<sup>5</sup>, etc... Je collabore aussi avec Sophie Davin, Myriam Lambotte et Bérangère Dromelet sur un chantier important : nous avons été sollicitées pour intervenir dans la formation continue d'enseignants du secondaire, options « Education » et « Animation de groupes de jeunes ». Belle ouverture en perspective pour concilier les cultures de l'école et du secteur jeunesse en matière de formation. Un autre défi de taille se profile avec l'Ecole de Cirque de Bruxelles : former en 2 ans des animateurs sociaux en Arts de Cirque. Un volet de ce dossier y est d'ailleurs consacré.

### Quelles sont les difficultés des équipes que tu rencontres ?

Le fait d'exprimer clairement leurs besoins de formation ! Souvent l'élément déclencheur de la demande n'est que la partie visible de l'iceberg. Le véritable problème est moins conscient mais plus fondamental. Il faut creuser pour mettre à jour les causes réelles de l'insatisfaction. Si bien que je suis persuadée que dès que quelqu'un peut formuler clairement une demande, il a déjà réuni pas mal de clés pour y répondre. Notre rôle est donc de créer les conditions pour que les personnes trouvent elle-même le chemin de la solution à leur problème et de les soutenir par notre confiance. Tout un programme...

### Comment t'y prends-tu ?



Photo Youplaboum.

J'évite de mettre d'emblée les problèmes au centre de la table. Je préfère commencer par souder et consolider l'équipe. J'aide ses membres à mettre en valeur tout ce qui est positif : leurs ressources, leurs valeurs et objectifs partagés. Ensuite c'est la phase d'appropriation des outils d'analyse. Ils vont permettre aux participants de mieux comprendre les difficultés de fonctionnement qu'ils rencontrent.

Et finalement le « problème-symptôme » est décodé à partir des outils découverts et expérimentés ensemble. A ce moment-là, un climat de confiance suffisant a été installé pour démêler la situation sereinement. L'intégration de ces démarches procure à l'équipe plus d'autonomie pour gérer ses difficultés à l'avenir.

### Quels sont ces outils que tu utilises ?

Tous ceux qui aident à comprendre les différences de fonctionnement qui existent d'une personne à l'autre. Ce type de démarche fournit une grille d'analyse et met en place un langage commun indispensable aux participants pour mettre des mots sur leurs besoins fondamentaux. En effet, les tensions dans une équipe reflètent souvent des besoins non satisfaits des uns ou des autres. Cela grippe les interactions et rend plus difficile la poursuite des buts communs.

### Quels sont les effets des formations sur les équipes ?

Souvent la formation augmente la tolérance entre les personnes. Elles disent mieux comprendre et accepter les fonctionnements différents des leurs. Mais en réalité, en travaillant la relation à l'autre, la personne est aussi amenée à travailler sur elle-même et à prendre conscience des avantages et des limites de son propre fonctionnement.

Il arrive aussi que des participants éprouvent une sensation d'apaisement quand ils découvrent qu'ils ne sont pas seuls à vivre des difficultés au sein de leur équipe.

La formation permet également de relativiser les problèmes tant au niveau individuel qu'au niveau de l'équipe. Elle permet de les replacer dans un cadre plus vaste, dans une perspective plus globale, en lien notamment avec les missions poursuivies par l'institution.

1) Le Service d'Interprétation des Sourds de Bruxelles et de Wallonie

2) Youplaboum

3) ISPAT : Insertion socioprofessionnelle Action Travail

4) COBEFF : Coordination bruxelloise pour l'emploi, la formation et l'insertion sociale des femmes peu scolarisées

5) Une organisation constituée pour la recherche et la formation aux nouveaux métiers de la ville

### Ta démarche est-elle la même avec tous les publics ?

Dans certains cas, nous avons affaire à des personnes blessées, fragilisées dans leur parcours scolaire et professionnel. Une démarche spécifique s'impose alors car celles-ci ont d'abord besoin de retrouver confiance en elles et estime de soi. Par ailleurs, il est essentiel de les outiller pour qu'elles développent des attitudes de communication plus efficaces. Il est important aussi qu'elles puissent relire leur parcours de vie pour y découvrir qu'il est aussi possible de se servir des ses errements comme d'un tremplin pour avancer.

Lorsque j'anime le module en gestion de projet à l'École de Cirque, c'est différent. Je pars des rêves et des idéaux des personnes pour les aider à construire des projets concrets et réalisables.

Il s'agit parfois aussi, dans certaines équipes, de mettre l'accent sur des compétences que les membres veulent acquérir pour mieux remplir leurs missions ou répondre aux besoins du public qu'il rencontre. Par exemple l'animation plus efficace des réunions.

### Et pour finir, qu'est-ce qui est essentiel dans ton travail avec les groupes ?

Mettre le phare sur le meilleur de chacun et le meilleur de la vie. Trouver du plaisir à ce que l'on fait. Redonner du sens au geste le plus banal. S'arrêter pour mieux voir l'horizon et le caractère unique de chaque route. Permettre à chacun d'être le plus possible acteur de sa vie.

Lors des évaluations, ce qui ressort souvent c'est les mots : profondeur et légèreté ! Dans mes formations, on rit beaucoup et on pleure parfois. J'ai la chance d'exercer un travail privilégié : celui qui permet d'être témoin de moments intenses pendant lesquels des personnes s'arrêtent d'agir pour se retrouver au niveau de leur être et offrir ainsi aux autres ce qu'elles ont de meilleur ! ■

**« Poser les bonnes questions demande autant de talent que de trouver les bonnes réponses. »**

**Robert Half**

# 100 FOIS SUR LE METIER REMETS TON OUVRAGE

*Le parcours d'une formatrice en communication et ressources humaines*

**Bérangère vient de rejoindre notre équipe de formateurs « occasionnels » en animation de Groupe et Ressources Humaines. Pédagogue de terrain depuis 15 ans, sa grande expérience ne l'empêche pourtant pas de continuer à se former. Pour elle c'est essentiel d'encore et toujours remettre sa pratique en question. Pourquoi ?**

**U**n talent pour l'enseignement

Au départ Bérangère est historienne. Son choix d'études, elle l'a fait par goût personnel et non pour les débouchés professionnels. Sa licence terminée, vu son talent pour l'enseignement, elle devient professeur d'histoire et étude du milieu. Dès le départ, elle se donne pour règle de suivre chaque année une formation : « Pour progresser dans une profession, il faut se former, se tenir au courant de ce qui évolue pour ne pas devenir un vieux croûton croulant face aux adolescents. Et la règle est valable même si on n'a pas affaire à un public jeune ».

L'attrait pour la formation d'adultes

Parmi les offres de formations, la communication et la gestion des ressources humaines - le M.B.T.I.<sup>1</sup>, l'Ennéagramme<sup>2</sup>, la systémique et la PNL - ont rapidement sa préférence. Ce que Bérangère y apprend a un impact direct sur sa façon d'enseigner, notamment dans les méthodes d'apprentissage et le contact avec les étudiants. « La maladie de l'enseignant c'est le besoin de transmettre ce qu'il a reçu » : Bérangère veut se lancer elle-même dans la formation d'adultes. Elle le fait savoir autour d'elle. « Dans ce domaine, les opportunités nous sont

Photo Youplaboum.



données grâce à notre portefeuille relationnel », nous explique-t-elle, « aux personnes qui nous connaissent et ont confiance en nos compétences. C'est un de mes collègues qui me dit : « Tiens, on cherche des consultants pour la mise sur pieds d'une formation d'enseignants Burkinabés. Ça t'intéresse ? », c'est Rose-Marie qui m'appelle pour une formation du CFA à l'IFC<sup>3</sup>, ou encore André Buron qui m'invite à donner des formations à l'université lors d'un séminaire sur les institutions scolaires. »

### Toujours plus loin !

Bérangère est attirée par de nouveaux horizons. Elle quitte son collège pour un détachement pédagogique<sup>4</sup> d'abord chez les scouts puis, actuellement, chez les guides. Elle découvre le milieu associatif, s'ouvre à d'autres dimensions. « Je ne sais pas de quoi mon avenir sera fait mais je veux l'envisager le plus large possible ! » nous confie-t-elle. En tant que détachée, son rôle est d'apporter un soutien pédagogique à l'association. Elle imagine des outils de formation qu'elle utilise sur le terrain avec les animateurs scouts et guides. Les plus probans sont retenus et diffusés au sein de la Fédération.

### Une dynamique de remise en question

Plus on travaille une matière, plus on est obligé d'y réfléchir, de l'approfondir et d'évoluer, pense Bérangère. « Il y a une dynamique constante avec les groupes qui pousse à cela. Etre formatrice à la communication et la gestion des ressources humaines demande avant tout de faire la démarche de se connaître bien soi-même et d'avoir une sérieuse capacité à se remettre en question. Plus on connaît ses propres fonctionnements plus on peut être efficace dans ce domaine. Lorsqu'on ne se connaît pas, on ne sait pas quels sont les filtres par lesquels passent les informations de nos interlocuteurs. Nous avons tendance à émettre des jugements et à nous raidir sur notre position. Si nous ne sommes pas conscients de cela, nous ne pouvons pas prendre de la distance avec nous-même pour laisser à la parole de l'autre la place qui lui revient ».

« Lorsque j'ai découvert le MBTI, par exemple, cela m'a aidé d'apprendre que chacun de nous a un fonctionnement



Photo Youplaboum.

différent lié à une organisation mentale différente », nous explique-t-elle.

« Le chemin de la connaissance de soi et celui de l'évolution des compétences en communication et gestion de ressources humaines sont parallèles. On n'a jamais fini d'observer les phénomènes humains. Sans cesse, de nouveaux modèles sont appréhendés et des grilles d'analyses de comportement sont mises au point. Mais ces modèles ne sont pas immuables et il existe plus d'une grille. Tôt ou tard, chacune montre ses limites. De nouveaux outils sont créés en permanence pour aider à résoudre les angoisses de la société d'aujourd'hui. »

### Une garantie de qualité

Etre en constant questionnement sur les méthodes qu'elle utilise et sur son attitude en tant que formatrice est, pour Bérangère, une garantie de qualité de la formation.

La rigueur en est une autre. « Je suis rigoureuse avec moi-même car je ne m'estime pas d'emblée compétente après huit jours de formation en MBTI par exemple », nous dit-elle. Pour utiliser un outil, elle a besoin de le maîtriser. Cela lui paraît d'autant plus important que les techniques avec lesquelles elle travaille peuvent être manipulatoires ou mener à des conclusions hâtives sur le comportement des personnes, ce qui pourrait leur causer préjudice.

### Un esprit CFA ?

Lorsque Bérangère a rejoint notre équipe pour construire un nouveau module de formation, ce souci de questionnement des méthodes et de choix des outils a nourri les échanges animés entre formateurs. Nous avons immédiatement partagé avec elle cette effervescence dans la recherche commune des meilleures solutions en fonction du public et des objectifs. C'est cette synergie enthousiaste que nous ressentons comme « l'esprit CFA ». ■

- 1) MBTI (Myers Briggs Type Indicator) Le MBTI est un instrument structuré qui offre une poignée d'indications pertinentes sur notre fonctionnement tant professionnel que privé à 4 niveaux distincts: l'orientation de l'énergie; les modalités de perception; la prise de décision; la gestion du temps.
- 2) L'Ennéagramme est un modèle de la structure de la personne humaine. Ce modèle aboutit à neuf configurations différentes de la personnalité, neuf manières de se définir. Cette approche est fort utilisée dans le coaching.
- 3) l'Institut de Formation Continué des enseignants
- 4) Le détachement est la possibilité pour un enseignant d'être détaché de son poste d'enseignement habituel pendant une durée de maximum six ans pour travailler dans une organisation de jeunesse. Sa rémunération reste inchangée et à charge du Ministère de l'Education.

# UNE MINUTE DE RIRE OU VINGT MINUTES DE JOGGING ?

Par Cécile Bockstael,  
enseignante et organisatrice de formations et Rose-Marie Bourgeois

La Fédération de l'Enseignement Libre Subventionné Indépendant (FELSI) dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale, propose depuis quelques années des formations aux membres du personnel dans les domaines disciplinaire, relationnel, pédagogique, de la communication, de la gestion et des technologies de l'information. C'est dans ce cadre qu'un groupe d'enseignants ont pris part à une formation « Prévention et gestion du stress » proposée par le CFA.

## Ce qui me motive, ce qui me pompe dans mon boulot...

Nous avons démarré la formation en repérant de manière très concrète les éléments de notre métier « boosteurs d'énergie » et « pompeurs d'énergie ». La première surprise fût de voir que ce qui était moteur pour l'un freinait l'autre... Par exemple, parler face à un groupe, préparer un cours, écouter quelqu'un en difficulté...

## Prendre du recul ?

Nous avons expérimenté des outils nécessaires pour prendre du recul face aux événements afin de les analyser et réagir avec moins de subjectivité. A tous les niveaux de fonction dans l'enseignement, il est important de cultiver l'intelligence émotionnelle pour gérer sereinement des conflits et planifier l'organisation. La bonne gestion du stress, autrement dit le calme, la concentration et la pensée positive sont des attitudes « communicatives ». L'enseignant sert de « miroir » à ses étudiants et leur transmet, outre une matière, une façon d'appréhender celle-ci et, par extension, toute activité. Mission de l'enseignant qui rejoint celle de l'animateur de groupe.

## Faire des vagues

Autre découverte : on passe nos journées à « faire des vagues ». En effet, on alterne des moments de dépôts d'énergie quand on est dans des actions ressourçantes et on prélève de l'énergie dans nos réserves quand on est trop longtemps dans des



Photo de l'équipe de la FELSI.

activités qui nous mettent en effort. Le tout est donc d'anticiper dans nos semaines la bonne alternance entre les recharges et les décharges d'énergie. Cela paraît tellement évident ! On le sait tous mais la mise en pratique est un véritable travail quotidien.

## T'es du style dernière minute ou programmé ?

Lors de la formation nous avons aussi travaillé notre rapport au temps. La gestion du temps est le lot quotidien de tout enseignant ou animateur de projet. C'est intéressant de constater que pour certains, l'urgence - et le stress qu'elle provoque - est dynamisante ; alors que pour d'autres, c'est une paralysie. Ceux-ci vont donc plus facilement planifier leur emploi du temps pour éviter le stress alors que les autres vont le rechercher.

## Respirer : le lien entre notre cœur et notre cerveau !

Comprendre le mécanisme physiologique du stress mettant en lien notre cerveau et notre cœur permet de mieux saisir par exemple l'importance de la respiration et son influence directe sur notre système immunitaire ou celle de la maîtrise des émotions.

Le FREEZE-FRAMER est un logiciel qui permet de visualiser sur un écran ce qui se passe au niveau de nos battements cardiaques (la VRC - la variabilité du rythme cardiaque) quand nous sommes en situation de stress ou de bien-être. Grâce à cet outil, nous avons été sensibilisés au pouvoir que nous avons sur notre rythme cardiaque pour passer du « chaos cardiaque » (en situation de stress) à la « cohérence cardiaque ». Etonnant ! Cette méthode a été popularisée par David Servan Schreiber dans son livre best-seller, « Guérir le stress, l'anxiété et la dépression sans médicament ni psychanalyse ».

## Mental, émotionnel ou instinctif ?



La démarche choisie propose 3 portes d'entrée qui ont une répercussion évidente les unes sur les autres : le pouvoir de notre mental, la puissance de nos émotions et le dynamisme de notre physiologie.

Au niveau **mental** tout d'abord. Nous avons notamment appris à relativiser et à recadrer les problèmes quand ceux-ci nous prennent la tête.

Au niveau **émotionnel**, nous avons appris que toute émotion nous informe sur un besoin en nous qui n'est pas rencontré et qu'il est important de le repérer et de le reconnaître pour faire un travail de gestion émotionnelle. Tout un programme !

Au niveau **corporel**, nous avons été dans l'opérationnel : marcher lors d'une balade dans un climat détendu ; apprivoiser notre respiration ; savourer un moment de relaxation ; redécouvrir le plaisir de jouer ensemble ; préparer un repas festif tenant compte d'une alimentation « qui dynamise »... Autant de petits moments qui permettent d'ancrer un autre aspect essentiel de la gestion du stress : la communication et l'échange entre nous.

### Quelques repères minutes

Parmi plein d'autres, j'ai gardé quelques repères minutes qui sont des aides au quotidien :

- « Une minute de rire produit autant d'effet hormonal que 20 minutes de jogging » ;
- « 15 minutes de grand air par jour vaut 1 heure de sommeil » ;
- « L'impact d'une émotion négative comme d'une émotion positive laisse des traces pendant huit heures au niveau sanguin et hormonal » ;
- « Quand on se penche de trop près sur un problème, on louche », ...

### Et la suite...

Il faut évidemment du temps et de l'entraînement pour intégrer et mettre en pratique spontanément ces outils et démarches en situation délicate. La gestion du stress c'est comme le jogging : 15 minutes d'entraînement chaque jour apportent déjà un bol d'air frais vivifiant... ■

# A QUAND LA PROCHAINE SUPERVISION D'ÉQUIPE ?

Propos de l'équipe de Youplaboum

**Youplaboum est un centre d'éveil et de créativité, un atelier expérimental pour les enfants à partir de 15 mois, qui propose différents projets : Youplamini accueille tous les jours les enfants de 15 mois à la maternelle dans une structure intermédiaire entre la famille, la crèche et l'école. Youplavacances organise des stages ludiques, créatifs et « instructifs » durant les vacances scolaires pour les enfants de maternelle et primaire.**

**Introduite voici 3 ans avec une formation de cohésion d'équipe utilisant la démarche MBTI, la supervision de l'équipe a lieu 4 fois par an, le temps d'une matinée.**

« **A** quand la prochaine supervision ? » demande Marielle. « Depuis les vacances d'été, nous n'en avons plus eu et je sens qu'il est temps, nous en avons besoin ». « Je ne sais plus comment aborder les morales d'Antoine » dit Quentin. Et Françoise

d'exercices que Rose-Marie nous propose sur base des difficultés que nous rencontrons dans notre travail. Nous nous dévoilons alors sous un jour différent, ce qui nous permet de mieux nous connaître les uns les autres et de prendre conscience des potentialités de chacun. Ainsi, nous



Photo Youplaboum.

*de renchérir : « je me sens démunie face aux pleurs incessants de Rosalie, j'ai l'impression d'avoir tout essayé ». « J'aimerais aussi que nous réfléchissions à la sieste des enfants. Nathan ne dort pas beaucoup et réveille constamment les autres » ajoute Manu.*

La supervision est un outil indispensable à notre travail d'équipe. Elle nous permet de vivre un moment important entre animateurs. Nous nous découvrons autrement à partir d'activités, de jeux ou

savons par la suite à qui demander de l'aide, un conseil ou une idée.

La supervision, c'est un temps qui nous est offert pour expérimenter, observer, réfléchir et discuter ; un temps pour partager nos points de vue et construire une multiplicité de perceptions, de regards sur un même enfant ou une même situation.

La supervision nous donne l'occasion de prendre du recul par rapport à notre

quotidien avec les enfants sur le terrain. Envisager une difficulté sous un autre angle, l'examiner à partir d'un regard neutre et vierge (celui du superviseur), cela nous aide à considérer les situations plus objectivement, à laisser tomber nos préjugés et à sortir de nos cercles vicieux pour envisager de nouvelles pistes de solutions.

Ce travail de supervision passe aussi parfois par une remise en question personnelle : de nos croyances, de nos comportements, de notre organisation, de notre manière de penser, ... Il contribue à distinguer les cadres de références de chacun, à élargir nos connaissances ou à faire des liens entre elles.

**La supervision d'équipe est une richesse à ne jamais négliger, même quand tout va bien car elle garantit de ne pas s'encroûter dans des habitudes et donc, de garder la santé et l'enthousiasme de l'équipe !**

**Paula Fuks,  
directrice de Youplaboum**

Le jeu (jeux de rôle, de communication ou de cohésion d'équipe, ...) étant le point de départ de toutes ces réflexions, la supervision est devenue pour notre équipe un moment de plaisir partagé. Nous l'attendons avec envie, sachant qu'après, nous aurons nous-mêmes découvert de nouveaux chemins à explorer dans notre travail et nos attitudes !

L'équipe de Youplaboum : Benoît, Eve, Françoise, Fred, Karine, Manu, Marielle, Paskall, Quentin, Touria, Vincent et Paula

### **Echos de moments forts vécus pendant ces temps de supervision :**

#### **Dialogue intérieur**

L'exercice qui me reste en mémoire date d'il y a un an.

Manu avait dans son groupe d'enfants, trois petites filles de 2<sup>1/2</sup> ans qui lui donnaient du fil à retordre !

Nous avons utilisé la démarche du « dialogue intérieur ». Manu a d'abord été invité à exprimer les parties de lui qui réagissent face à ce problème. Chaque partie a alors été nommée. Manu a alors donné la parole à chacune de ses « parties » en se positionnant dans un espace différent de la pièce.

Nous avons donc pu voir trois « Manu » différents : le Manu « cool » qui souhaitait tenir compte en priorité des besoins de chaque enfant, le Manu « gendarme » pour qui respecter les règles est essentiel et le Manu « professionnel » qui voulait à tout prix prendre la meilleure décision. Chacun avait quelque chose à apporter aux autres plutôt que de s'opposer entre eux.

Cet exercice m'a beaucoup plu car il montre que nous avons plusieurs « parties » en nous et qu'il est important de bien comprendre et de visualiser ces « parties » pour mieux les canaliser et prendre en finale une bonne décision. Comme dans une équipe, chaque partie de nous a sa vision personnelle et les écouter permet une vision plus complète des situations difficiles.

**Touria**

#### **Le jeu des planches**

La formatrice nous a proposé un jeu d'équipe avec des planches de grandeurs différentes qu'il fallait agencer selon le plan donné.

Les consignes étaient strictes (chacun tient deux planches qu'il ne peut jamais lâcher – réaliser la structure en un minimum de temps)

1<sup>er</sup> essai :

l'équipe cafouille, s'embrouille, s'organise...

2<sup>ème</sup> essai :

l'équipe prend en compte les erreurs commises lors de la première tentative et s'organise en conséquence. Défi relevé en moins de deux sur base des leçons tirées à partir du premier essai.

J'ai redécouvert à partir de cet exercice combien il est important dans notre équipe de s'écouter, de s'organiser, d'attendre son tour avant de parler et surtout, de profiter des qualités de chacun pour mener un projet à terme. La transposition du ludique au quotidien est révélateur de ce qui marche ou ce qui bloque notre équipe dans un projet collectif.

**Marielle**

#### **La forteresse**

Je me souviens de l'activité où l'équipe était en cercle. Un animateur de l'équipe qui était en dehors du cercle devait y pénétrer en choisissant le moyen le plus adéquat pour lui...



Photo Youplaboum.

Très bizarrement, l'équipe a formé un mur et s'est mobilisée pour empêcher l'accès à l'intérieur du cercle.

A la fin de l'exercice, Rose-Marie nous dit : « Pourquoi ne l'avez-vous pas laissé entrer ? Je ne vous avais pas donné la consigne d'empêcher toute intrusion dans votre cercle. »

Conclusion : lorsque quelqu'un se sent à l'écart ou que l'énergie du groupe n'est pas la sienne, nous avons la pouvoir de l'isoler encore plus ou l'aider à entrer dans le groupe. A nous de choisir...

**Vincent**

#### **Guichet des réclamations**

Comment trouver le bon ton et les mots justes face à un parent mécontent ? Pas toujours simple surtout face à un parent qui vient d'apprendre que son petit bout a été mordu pour la 3ème fois par un autre ? Quelle position adopter quand en plus, ce père prend la place de l'animateur en se fâchant sur l'enfant ou en disant à son fils : « Te laisse pas faire, mords-le aussi ! » ? Mais à Youplaboum, on essaie de verbaliser le problème même avec des tout-petits. Comment rapidement se situer face à une attitude de parent qui s'oppose à nos choix éducatifs ? Et l'enfant dans tout ça ? C'est par un jeu de rôle dans lequel plusieurs attitudes possibles ont été jouées que j'ai découvert combien la colère du père masquait simplement une grosse peur pour son enfant, la légitimité du rôle de l'animateur, le besoin de clarté pour l'enfant.

Rejouer cette situation nous a permis de nous mettre à la place de chaque intervenant et de ressentir toutes leurs émotions et de mieux comprendre leurs réactions. C'est bien utile pour décoder une situation et prendre du recul par rapport à nos réactions spontanées.

**Benoît** ■

## Programme jeunesse de la Commission européenne

**Le sport d'aventure et les activités de plein air comme outils pédagogiques pour des échanges de jeunes**

### Profil des participants

Vous résidez en Wallonie ou à Bruxelles  
Vous êtes animateur, travailleur de jeunesse (+ de 18 ans) et vous travaillez directement avec des jeunes qui rencontrent des difficultés d'intégration sociale.

### Objectifs

Motiver les participants et leur donner des outils pour commencer des échanges de jeunes dans le cadre du programme Jeunesse et améliorer la qualité des projets

### Conditions de participation

La formation se déroule en anglais: les participants ne doivent pas être bilingues mais doivent avoir un bon niveau de compréhension et être en mesure de communiquer en anglais.

Les frais de transports internationaux, de programme et de séjour des participants CFB sélectionnés sont pris en charge par le BIJ et les organisateurs.

### Lieu et dates

Luxembourg, du 8 au 15 juillet 2006

### Des questions ?

N'hésitez pas à contacter Magali Raynaud (magali.raynaud@cfwb.be ou 02 227 52 83)

**Le BIJ : Bureau International Jeunesse**

<http://www.lebij.be>

20-22 rue du Commerce 1000 Bruxelles.

Tél. 0800 25 18 0 ou 219 09 06.

## Devenir famille d'accueil, ca vous intéresse ?

YFU (Youth For Understanding) Bruxelles-Wallonie est une asbl reconnue par la Communauté française. Elle fait partie d'un réseau international qui permet à des jeunes de 15 à 21 ans de partir un été, 3 mois, 6 mois ou 1 an à l'étranger pour étudier et découvrir une autre culture.

### Que proposons-nous ?

- le programme d'études (secondaire ou universitaire, académique ou artistique) à l'étranger pour les 15-21 ans : ce programme combine vie au sein d'une famille et scolarité. La durée du séjour est variable : un semestre ou une année scolaire.
- les programmes d'été pour les 15-18 ans : ces programmes permettent aux jeunes de combiner séjour linguistique et découverte d'un pays par diverses activités (culturelles, sportives, touristiques,...)
- les programmes trimestriels pour les 15-18 ans : Ce programme permet aux jeunes de partir dans le cadre de leurs études secondaires.

### Devenir famille d'accueil, ca vous intéresse ?

Nous recevons également des étudiants venant des 4 coins du monde, c'est pourquoi nous recherchons des familles d'accueil. Grâce à vous, ils découvriront le français et la culture belge de façon efficace. De plus, YFU vous encadrera tout au long de cette expérience.

Pour plus d'informations, visitez notre site :

[www.yfu-belgique.be](http://www.yfu-belgique.be).

**YFU Bruxelles-Wallonie**

**Echanges Educatifs Internationaux A.S.B.L.**

**Avenue Eugène Demolder, 77 1030 BRUXELLES**

**Tel : +32 2 242.83.06**

## Etudes en pédagogie artistique

L'Institut de Rythmique Jaques-Dalcroze de Belgique et l'École de cirque de Bruxelles organisent quatre cursus d'études de niveau supérieur de type court en pédagogie artistique.

Les études intègrent l'apprentissage et la maîtrise de la rythmique, du mouvement, de la conscience corporelle, des arts de cirque et de la pédagogie.

A terme, ces formations délivrent un diplôme reconnu et agréé.

### Pour plus d'information :

**Institut de Rythmique Jaques-Dalcroze de Belgique**

53, Rue H. Wafelaerts

1060 Bruxelles - Belgique

Tél: +32(02) 537 47 93

URL: <http://www.dalcroze.be>

**L'École de cirque de Bruxelles**

Rue Picard 11 - 1000 Bruxelles

Tél : +32(02) 640 15 71

url : <http://www.ecoledecirquedebruxelles.be>

# Formations et Animations

## Formation d'Animateurs en Arts du Spectacle

Faites de l'animation votre métier - Quand ? de septembre 2006 à août 2007.  
Renseignements et inscriptions aux séances d'informations 02 511 25 86.

## Stage de vacances Vidéo

Dans ce stage de vacances, tu pourras écrire et réaliser un film avec un petit groupe de jeunes comme toi. Vous en choisirez le thème. Vous serez les scénaristes, metteurs en scène, cameramen, preneurs de son, acteurs et réalisateurs...

Quand ? du 1 au 10 juillet 2006

Pour enfants et adolescents de 9 à 18 ans

## Aider les jeunes à réussir à l'école

Objectifs : Procurer aux participants des moyens nouveaux pour une relation d'aide personnalisée aux apprenants.

Acquérir des connaissances et des méthodes permettant d'adapter leur aide au fonctionnement propre de chacun des apprenants.

Dates : les mardis 23 et 30 mai et 6 - 13 et 20 juin 2006

## Gérer une équipe

Nous proposons de fournir quelques pistes de travail et des outils simples et faciles à utiliser au sein d'une équipe.

Les participants seront mis en situation afin d'expérimenter les différents instruments présentés, dans le but de pouvoir, par la suite, les pratiquer dans leur propre contexte institutionnel.

Dates : les 27 - 30 et 31 mars 2006 - de 9h à 16h30 - Lieu : Bruxelles

## Le stress : ami ou ennemi ?

Objectifs : comprendre les causes, les facteurs et les enjeux du stress identifier sa zone optimale de stress et les indicateurs personnels d'efficacité professionnelle comprendre les éléments de base de la physiologie du stress se donner des outils efficaces et variés de gestion du stress.

Dates : les 15 - 16 et 22 mai 2006 - de 9h à 16h30 - Lieu : Lasne ou Bruxelles

## Théâtre dans des lieux improbables

Au cours de la formation, des séquences théâtrales seront travaillées en atelier selon les contraintes liées au jeu dans les espaces publics. Un jeu burlesque et visuel sera favorisé. Les séquences abouties seront testées dans la rue.

Formation en 2 journées - 25 et 26 mars 2006

## L'écriture de l'expression

L'écriture et la narration ont leurs codes et leurs lois. En animation théâtrale, cela peut servir de cadre pour fixer le déroulement et le dialogue d'une scène ou encore comme déclencheur pour construire les personnages et l'histoire du spectacle.

Dans ce module vous jouerez à écrire collectivement en apprenant quelques règles de bases de l'écriture.

Formation en 2 journées - 22 et 23 avril 2006

## Montage vidéo numérique

En 4 jours, nous vous proposons de vous initier au montage, à ses opérations techniques (branchements, manipulations), aux formes que vous pouvez lui donner, au rythme que cela insuffle à votre film, au mixage des différentes pistes sons, ... etc. Toutes les subtilités et l'importance du montage, vous les découvrirez sur un matériel informatique simple et accessible, même aux enfants et aux personnes peu expérimentées.

Dates : du 13 au 16 juin 2006 - Lieu : Bruxelles

**Pour obtenir plus d'informations ou vous inscrire à l'un de nos modules :**

Vous pouvez nous joindre au 02 / 511 25 86, vous pourrez obtenir notre brochure gratuitement.

## Visitez notre site Internet !

Outre la description de notre programme pour la saison 2005-2006, vous pourrez aisément procéder en ligne à votre inscription aux formations de votre choix. Vous y trouverez également le CFAlie au format pdf. Chaque numéro se penche sur un thème spécifique dont les plus récents sont la jeunesse, l'animation, les écoles de devoirs, le théâtre-action, la création collective, la professionnalisation du métier d'animateur, l'animation vidéo...

En visitant notre site, profitez-en pour vous inscrire à notre lettre d'information mensuelle. Courte et directe, celle-ci vous tient au courant des prochaines activités du CFA.

**Une seule adresse :**

**[www.cfaasbl.be](http://www.cfaasbl.be)**

## Réduction pour les animateurs socioculturels !

Les animateurs actifs dans le domaine socioculturel à titre professionnel ou volontaire bénéficient de réductions sur la plupart de nos formations. Profitez-en ! Lorsqu'il y a possibilité de réduction, le prix réduit est précédé d'un \*.

## Du « sur mesure » !

Le CFA est à votre écoute. Il sera le partenaire efficace de votre association pour toute une gamme de projets. N'hésitez pas à nous contacter.

## Ont collaboré à ce numéro :

Rédaction : Rose-Marie Bourgeois, Daniel Detemmerman, Corinne Close, Cécile Bockstael et l'équipe de Youplaboum.

Photos et illustrations : Thierry Bouüaert, Youplaboum, la FELSI et le CFA.

Photo de couverture : Youplaboum en supervision d'équipe.

Infographie : Derry

**Avec le soutien du  
Ministère de la Communauté française et de  
la Commission communautaire française de  
la Région de Bruxelles-Capitale**

