

FRÉQUENCE 10

L'assertivité :
s'affirmer sans agresser

Santé mentale,
on en parle ?

Quand la pause s'impose :
l'informel en formation



Coordination

Justine Fourneaux

Graphisme et mise en page

Média Animation

Éditeur responsable

Élise Dermience - RÉSONANCE ASBL

25 rue des Drapiers

1050 Ixelles

_06

ÉDITO

Bonne résolution...

En ce début d'année culturelle, semons la bienveillance dans nos futures actions !

Élise Dermience

_08

L'assertivité : s'affirmer sans agresser

Savoir s'écouter et s'exprimer tout en restant à l'écoute et respectueux-se des autres, la clé pour des individus et des équipes bien dans leurs baskets ? Peut-être...

Coline Gourdin

_18

Santé mentale, on en parle ?

Santé mentale des jeunes en déclin ? Oui, mais que peuvent faire les OJ pour soutenir ceux-celles qu'elles côtoient ?

Céline Ghys

_28

Quand la pause s'impose : l'informel en formation

Pourquoi et comment valoriser
et rendre pleinement utiles les
« pauses » en formation ?
On vous le dit !

Catherine Mayon

_34


SÉQUENCE MEMBRES

Des articles de nos membres sur :

- L'apprentissage de la mobilité
chez les jeunes
[La Coordination-CRH](#)
- Un modèle de développement
du leadership
[Les Guides](#)
- Le bien-être au travers de la
dynamique de groupe
[La FFEDD](#)

ÉDITO

Bonne résolution...



Début d'année culturelle rime pour beaucoup d'associations avec nouvelle programmation, nouveaux projets à concrétiser... C'est le moment où les équipes se réactivent et relancent les actions sur des chapeaux de roue, après quelques jours de congé bien mérités. C'est le cas à RÉSONANCE !

Au moment d'écrire ces quelques lignes, l'équipe anticipe d'ailleurs la planification à venir et complète les futurs scénarios de travail. Pour cette année, les mots d'ordre sont réalisme et respect de soi ! En bref, s'écouter et se permettre de ralentir le rythme. Ces intentions font depuis longtemps partie des pratiques pédagogiques de RÉSONANCE mais ont pu faire défaut au sein de l'équipe par ce que j'ai envie d'appeler « excès de professionnalisme ». Difficile de dire non à un partenaire, de refuser d'intervenir dans une équipe, d'éliminer les heures de récupération accumulées... Les exemples

ne doivent pas non plus vous manquer ! L'investissement à 200 % dans son travail est monnaie courante dans le secteur de la jeunesse !

Rien de plus réconfortant donc que de lire les articles à venir et de se sentir appuyer dans cette approche bienveillante, et même d'avoir une série de pistes à exploiter. Quelle que soit votre fonction : responsable d'équipe, porteur-euse de projet, animateur-riche, formateur-riche, vous trouverez de quoi vous inspirer pour prendre soin de vous et des autres tout en y redonnant du sens ! L'assertivité, les pauses en formation ou la santé mentale des jeunes, autant de sujets d'articles qui nous offrent l'opportunité de travailler dans une optique de vivre-ensemble positive.

Élise DERMIENCE ■

Secrétaire générale de RÉSONANCE

L'assertivité : s'affirmer sans agresser

Dans le **FRÉQUENCE 09**, la thématique des **soft skills** était abordée et évoquait des **compétences transversales, des aptitudes humaines et comportementales utiles, voire nécessaires, à développer et appliquer pour un travail d'équipe positif et productif. Parmi celles-ci, l'assertivité apparait comme une qualité essentielle pour favoriser une communication efficace et une collaboration réussie. Être assertif-ve signifie être capable d'exprimer ses opinions, oser affirmer ses besoins de manière claire et respectueuse, tout en restant à l'écoute et en adaptation vis-à-vis de ses interlocuteur-rices. Mais cette compétence de rêve, à qui et à quoi sert-elle exactement ? Et surtout, comment l'appliquer ?**

Ni passif, ni agressif

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, l'assertivité ne vient pas du verbe « asservir » (qui a pour racine le nom « serf »). Dans cette notion positive et constructive, il n'y a aucune idée de domination ou de soumission. C'est le verbe anglais

« **to assert** », signifiant « affirmer » ou « s'affirmer », qui a donné le concept original « assertiveness » qui, en français, se traduit par « affirmation de soi », synonyme d'assertivité.

À l'origine, cette qualité n'est pas un concept lié au monde du travail mais plutôt à la psychologie et au développement personnel. Conçue au cours de la première moitié du XX^e siècle par le psychologue new-yorkais Andrew Salter, elle vise à « *donner à l'individu les moyens de **surmonter l'anxiété**, voire l'angoisse, en apprenant à exprimer ses points de vue et opinions face à son entourage.* » (Prod'homme, 2008, p. 4) Aujourd'hui encore, elle est un axe de développement prioritaire abordé dans les séances de psychothérapie ou de coaching mais elle s'est également fortement répandue dans le cadre professionnel.



Certain-es détracteur-rices du concept laissent penser que l'affirmation de soi se fait forcément au détriment des autres. Or, si l'assertivité est bien une **compétence sociale** qui consiste à exprimer ses opinions, ses sentiments et ses besoins de manière claire et directe, elle le fait sans empiéter sur les droits des autres, sans les blesser. Elle implique de communiquer de manière ouverte et honnête, tout en restant respectueux-se et sensible aux sentiments et convictions d'autrui.

L'assertivité, notamment au travail, est souvent considérée comme une **alternative saine** aux comportements passifs ou agressifs :

- Les **comportements passifs** impliquent souvent de ne pas exprimer ses opinions ou ses besoins, ou de les exprimer de manière indirecte ou peu claire, ce qui peut conduire à une frustration et à un manque de respect, conscient ou non, de la part de ses supérieur-es ou de ses collègues.
- Les **comportements agressifs**, quant à eux, impliquent souvent d'exprimer ses opinions ou ses besoins de manière autoritaire ou intimidante, ce qui peut conduire à des conflits et à un manque de collaboration.

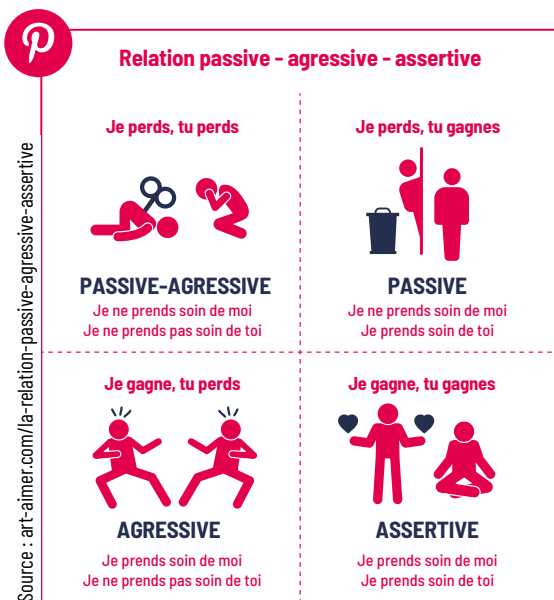
Cette compétence est précieuse : à titre individuel (s'écouter et se sentir écouté-e), au sein d'un groupe/ d'une équipe (collaborer dans le respect de chacun-e) et dans le management d'équipe (offrir un cadre de travail propice à l'épanouissement personnel et à un travail d'équipe harmonieux et efficace).

Une compétence, des plus-values !

D'un point de vue personnel, l'assertivité encourage une **meilleure connaissance de soi** et un plus grand respect de ses besoins et limites, notamment dans le cadre professionnel. En effet, comme évoqué dès l'origine des travaux d'Andrew Salter, réussir à identifier ses besoins/envies et les faire connaître positivement, c'est réduire le stress, l'anxiété voire l'angoisse liés à des difficultés ou tensions refoulées et ainsi se créer un climat de travail propice à l'apaisement et l'efficacité. C'est **se respecter**, ne pas s'oublier, et éviter l'épuisement de ses ressources personnelles dans le don de soi déraisonnable. Nul besoin de préciser les répercussions positives sur les risques de burnout...

Oser l'honnêteté permet d'**arrêter de « faire semblant »**, une attitude qui peut également être source de stress et d'épuisement. Et qui, dès lors que nous nous en plaignons, devient même une énergie négative contagieuse, s'étendant à notre environnement. « *Tout cela engendre la fuite d'une phénoménale quantité d'énergie et un grand gaspillage de temps.* » (Tournebise, 2001, para. 11) L'affirmation de soi dans un contexte positif d'assertivité permet de **conserver son temps et son énergie** au profit de relations saines et sereines.

En équipe, invitant à communiquer de manière claire et directe, l'assertivité favorise l'**efficacité des échanges** entre collègues, permettant de gagner du temps tout en réduisant les malentendus. Cette communication fluide facilite les prises de décision et améliore la **coordination des actions**.



Les **conflits**, survenant souvent d'une mauvaise compréhension des enjeux et des besoins de l'autre, peuvent être **évités** grâce au développement des compétences assertives. Nous l'avons dit, l'assertivité est une alternative efficace à l'agressivité, grâce à la combinaison d'une expression franche et d'une écoute sincère.

De manière globale, cette transparence des échanges permet d'établir un **climat de respect et de confiance**. Dans un cadre assertif, nous savons que nous pouvons nous exprimer librement et que nous serons entendu-e. De même, nous pouvons avoir confiance en nos collègues pour formuler clairement leurs opinions et leurs limites. Ainsi, lorsque nous disons « oui » (à un projet, par exemple) ou que l'on nous dit « oui » (pour un coup de main, par exemple), nous pouvons croire que ce « oui » est réel et sincère puisqu'une personne assertive osera dire « non ».

Autre avantage non négligeable, tant sur le plan individuel que collectif, cette conception ouverte et dynamique des relations humaines produit profitablement **échanges, découvertes et enrichissements**! En effet, comme nous l'explique Gilles Prod'homme (2008), dans un cadre assertif, les relations interpersonnelles sont envisagées à partir d'une boucle d'action/réaction/interaction rassemblant auto-management (de soi vers soi) et exo-management (de soi vers les autres et des autres vers soi). Cela signifie que nous influençons les autres mais que les autres nous influencent également. Dans un contexte de travail en équipe, nul doute que ces échanges, découvertes et enrichissements **favorisent et augmentent la créativité** de toutes et tous.

Du point de vue de la gestion d'équipe, au vu des plus-values mises en évidence, il est fort à parier qu'encourager et mettre en place des mesures favorisant l'assertivité sera gagnant. De même qu'opter pour un management assertif, grâce auquel les travailleur-ses se sentent accueilli-es dans un

Elle implique de **communiquer de manière ouverte et honnête, tout en restant respectueux-se et sensible aux sentiments et convictions d'autrui.**

cadre de communication franche et de confiance. Utiliser l'assertivité lors des entretiens individuels notamment, permet des **échanges plus libres et plus riches**.

Ainsi se dégagent des **bénéfices personnels et collectifs** à l'utilisation de l'assertivité, des avantages qui épanouissent l'individu et nourrissent le travail d'équipe, facilitant par-là même les actions du/de la responsable.

Et maintenant, on s'y met !

Désormais convaincu-es de l'utilité de l'assertivité, les questions sont : Comment la développer ? Comment la mettre en place ?

Avant tout, il importe de rappeler que l'assertivité est une **soft skill**. Dès lors, elle peut s'acquérir (nous pouvons l'apprendre, nous pouvons nous y former) et elle doit s'appliquer (nous devons la mettre en œuvre pour la rendre effective). (Résonance, 2023)

« Être dans l'assertivité, c'est être capable d'une véritable communication tant avec les autres qu'avec soi-même. » (Tournebise, 2001, para. 14) Cette citation ainsi que l'origine même du mot « affirmation de soi », mettent en évidence l'importance de **travailler sur soi** avant toute chose. Alors, comment faire ?

COMMENT – L'estime de soi

Impossible d'être assertif-ve sans avoir une **bonne estime de soi**. Méfions-nous cependant de l'objection



quasi systématique qui associe estime de soi et égocentrisme. « *La découverte du sentiment de notre importance personnelle va de pair avec celle de l'importance d'autrui. [...] En outre, un individu doué d'estime personnelle est à la fois conscient de ses talents comme de ses limites.* » (Prod'homme, 2008, p. 28)



Outils :

La liste de mes succès

Cet outil est simple à mettre en place et à utiliser. Il nous invite à lister, par écrit, minimum 3 situations de succès vécus et à les compléter et les relire régulièrement.

La visualisation

La visualisation¹ est un outil pratique via lequel nous faisons naître intentionnellement dans notre esprit des images de la réalisation réussie d'une tâche. Ce dernier en déduit donc que cette tâche est à notre portée. S'il s'agit bien d'une illusion au départ, nous nous sentons néanmoins réellement capable de réaliser l'action souhaitée. Cette technique intéressante permet d'augmenter notre sentiment de compétence face à une tâche, ce qui renforce notre estime personnelle.

La balade intuitive

Réussir à faire confiance à son intuition est un signe d'estime de soi. Pour la développer, la balade intuitive est un exercice amusant qui nous invite à nous promener dans un lieu nouveau ou habituel (une ville, un village, une forêt...) et de nous y laisser guider par nos petites voix intérieures, nos sensations positives ou négatives, nous menant d'un endroit à un autre.

COMMENT – Prémises de l'intelligence émotionnelle

De bonnes compétences d'assertivité impliquent inévitablement une certaine intelligence émotionnelle. Bien que celle-ci soit encore trop peu développée dans les milieux éducatifs, elle fait de plus en plus parler d'elle. Et à raison. Si l'intelligence émotionnelle recouvre une série d'autres compétences², savoir reconnaître ses émotions et les exprimer en sont des bases et offre un terreau fertile à des relations plus saines et sereines.

Identifier ses émotions est une compétence précieuse car celles-ci « *possèdent une valeur informative de premier ordre de par les informations – et les messages implicites suggérés – qu'elles délivrent* ». (RÉSONANCE, p. 43) Elles nous renseignent donc sur nous-même mais également sur notre entourage et la relation que nous entretenons avec celui-ci. « *Deux processus agissent de façon sous-jacente et en amont de l'identification proprement dite : l'ouverture aux émotions et la richesse du vocabulaire émotionnel. [...] L'ouverture aux émotions renvoie à l'idée d'être à l'écoute de celles-ci, d'accepter leur existence et de décrypter l'information sous-entendue.* » (RÉSONANCE, p. 43)

Alliée de l'identification des émotions, leur **expression** est la deuxième compétence primordiale pour accroître son intelligence émotionnelle. Exercer sa capacité à exprimer ses émotions de façon adaptée au contexte, à la personne en face de soi et à ses objectifs personnels facilite également l'expression des émotions des autres.

Outils :

Roue et cartes pour reconnaître ses émotions

Divers outils comme la *Roue des émotions*³ de l'Autrement dit ou les cartes de la Fédération des Centres Pluralistes de Planning Familial (Fcppf) - *Langage des émotions, Expression des besoins, Univers des sensations* - facilitent l'identification de nos émotions en nous invitant à observer nos sensations, à trouver le mot illustrant au mieux notre émotion et même à faire émerger notre ou nos besoin(s) non satisfait(s) qui sous-tend(ent) l'émotion ressentie.

COMMENT – L'écoute active

« *Nous ne savons pas écouter et si nous savions le faire notre relationnel s'en trouverait proprement transfiguré* », nous dit Gilles Prod'homme (2008, p. 54). Mais si cette compétence d'écoute n'est pas spontanée chez la plupart des gens, c'est parce qu'elle résulte d'un authentique travail sur soi. Apprendre à écouter activement, c'est avant tout apprendre à se taire. Or, notre pensée a tendance à s'agiter en tous sens pour donner son avis, partager un exemple de sa propre vie ou même rebondir sur un tout autre sujet. Il s'agit donc de (s'entraîner pour) parvenir à être pleinement **présent-e et concentré-e** lorsqu'une personne s'exprime, afin de comprendre ses pensées et ses émotions, tout en respectant ses opinions.

Outils :

Les techniques de reformulation

Reformuler permet de démontrer que l'on a écouté attentivement et activement son interlocuteur-riche et de s'assurer que l'on a bien compris le sens de ses propos afin, éventuellement, de les clarifier ou les préciser. Cette pratique encourage et nourrit la conversation, et est souvent utilisée de manière inconsciente dans les échanges courants. Cependant, il est possible et même utile de s'exercer à améliorer cette compétence.

Voici les quatre techniques principales de reformulation :

1. **La reformulation Écho (ou Perroquet)** consiste simplement à répéter les paroles de l'interlocuteur-riche, montrant ainsi qu'on a écouté, qu'on est empathique mais sans aller plus loin. Elle peut être utilisée après une phrase laconique ou avec les personnes qui parlent peu.

Exemple :

- « *En ce moment c'est difficile, je me sens fatigué-e* »
- « *J'entends, tu te sens fatigué-e* ».

2. **La reformulation Miroir (ou Reflet)** consiste à reformuler les propos avec ses propres mots, en paraphrasant. Cela montre que l'on vérifie sa compréhension et donne le sentiment à son interlocuteur-riche d'être compris-e. Les amorces types sont « *En d'autres termes...* », « *Si j'ai bien compris...* », « *Tu veux dire que...* ». Elle nécessite des précautions oratoires supplémentaires si l'on est moins sûr-e de son coup.

Exemple :

- « Je ne suis pas d'accord pour refaire ce travail si le surcroît de travail n'est pas facturé »
- « Si je comprends bien, tu ne veux pas reproduire à nouveau cette maquette si tu n'as pas payé-e pour cela, c'est bien ça ? »

3. La reformulation Résumé (ou Synthèse)

consiste à faire une synthèse de ce que votre interlocuteur-riche a dit, ce qui suppose d'avoir écouté et capté les messages importants. Elle permet de garder le fil de la conversation et de recentrer le propos (notamment avec les personnes prolixes), et, pourquoi pas, volontairement, autour d'un ou deux points importants. Si la reformulation synthèse qui est faite ne convient pas, cela peut aussi amener l'interlocuteur-riche à clarifier sa pensée, à préciser son propos. Les amorces types sont « En résumé, tu me dis que... », « En synthèse, ce que je comprends, c'est... », « Si je résume... », « En deux mots... », « Au final... ».

Exemple :

- « Hier, quand la Maman de Romain est arrivée, elle souhaitait un retour sur la journée de son fils. J'ai commencé à lui faire un feedback mais c'était vraiment compliqué car je devais également répondre aux soucis pratiques du Papa d'Elsa qui cherchait ses chaussettes qu'elle avait cachées sous le banc. Et puis, il y a la Maman de Kaïs qui voulait des informations pour la journée piscine de mercredi. »
- « En résumé, tu aimerais pouvoir faire de bons retours aux parents qui le demandent mais c'est compliqué pour toi lorsqu'il y a trop de personnes et de tâches à gérer en même temps. »

4. La reformulation Clarification (ou Élucidation)

va au-delà de ce qui a été dit et cherche à lever une ambiguïté, faire émerger le concret et le précis, éventuellement même en utilisant ce qu'on a compris entre les lignes ou déduit, ce qui amène l'interlocuteur-riche à clarifier sa pensée. Les amorces types sont « Autrement dit... », « Cela revient à dire que... », « En clair... », « Tu penses donc que... ».

Exemple 1 :

- « Je ne peux pas le-la laisser continuer comme ça ! »
- « Tu veux dire que tu ne peux pas le-la laisser donner une image négative de notre ASBL ? »

Exemple 2 :

- « Heureusement que j'ai pris ce projet en mains, nous sortons enfin de la zone rouge, de justesse »
- « Tu veux dire qu'avec ton-ta prédécesseur-e, le projet allait droit dans le mur ? »

Quand il s'agit de vérifier l'exactitude de sa compréhension, ou d'être confrontant-e, on peut utiliser une question fermée comme ci-dessus. En revanche, si l'objectif est d'obtenir davantage d'informations, il vaut mieux utiliser des questions ouvertes, ou relancer après une question fermée (« Tu peux préciser en quoi... »).



COMMENT – La Communication NonViolente (CNV) : OSBD ou DESC⁴

La Communication NonViolente (CNV) est une **méthode de communication**, principalement verbale, développée par le psychologue américain Marshall Rosenberg et « *visant à créer entre les êtres humains des relations fondées sur l'empathie, la compassion, la coopération harmonieuse et le respect de soi et des autres.* » (Baquet, 2022, para. 2)

Au sein d'une équipe, elle permet de/d' :

- aborder des situations conflictuelles sans devoir recourir aux rapports de pouvoir ;
- créer un climat de solidarité et de confiance ;
- favoriser la coopération ;
- remotiver les collaborateur-rices ;
- découvrir la bienveillance vis-à-vis de soi ;
- prendre soin de ses besoins.

Voici donc une série de compétences intrinsèquement liées à l'assertivité que nous pouvons travailler personnellement, voire collectivement, pour développer cette soft skill précieuse pour l'individu et l'équipe dans le cadre professionnel.

Outil :





OSBD

L'acronyme OSBD nous invite à nous exprimer en 4 étapes :

- **Observation** : relater objectivement ce qu'on a pu observer d'une situation. Sans juger ni interpréter.
- **Sentiments** : exprimer ses sentiments personnels, son ressenti, en utilisant des termes précis pour dévoiler son émotion.
- **Besoins** : faire connaître ses besoins.
- **Demande** : formuler une demande concrète, réalisable et en lien avec ses besoins.

Pour utiliser cet outil, il est souvent utile de passer par une phase écrite. Celle-ci permet de prendre du recul sur la situation, de chercher les bons termes pour s'expliquer et de ne pas dévier de son propos lorsqu'on le formule en présence d'un-e interlocuteur-ric-e.

Le Bonhomme OSBD⁵

- | | | |
|---------------|---|--------------|
| ✓ Observation |  | × Jugement |
| ✓ Sentiment |  | × Évaluation |
| ✓ Besoin |  | × Stratégie |
| ✓ Demande |  | × Exigence |

OBSERVATION : Qu'est-ce qui, dans les actes et /ou paroles, contribue à mon malaise ?

SENTIMENTS : Qu'est-ce que je ressens en présence des faits ?

BESOINS : Quels sont mes besoins non satisfaits à l'origine de ce que je ressens ?

DEMANDE : Quelle est ma demande positive concrète, claire et sincère ?

Source : D'Ansembourg, 2001, p. 25.



Bien que l'assertivité puisse sembler difficile à atteindre, elle n'est pas un doux rêve et ne demande qu'à être développée, pas à pas. Les outils pratiques, liés à des compétences sous-jacentes, qui peuvent y mener, sont nombreux et il est facile de s'y entraîner. Tout en n'oubliant pas que l'objectif n'est pas de viser la perfection mais, plus modestement, de chercher à progresser. Et, de progrès en progrès, faire le constat d'une réelle plus-value à titre individuel, mais aussi collectif, pour un fonctionnement d'équipe sain et serein !

Coline GOURDIN ■

Notes

1. Pour découvrir une démarche complète de visualisation, cfr Delengaigne X. & Delengaigne M.-R. (2014). La boîte à outils du Mind Mapping. Paris: Dunod.
2. Pour aller plus loin, cfr Résonance. (2019). L'intelligence émotionnelle en contexte de formation. *Ancrage* (2). Bruxelles.
3. <https://www.lautrementdit.net/fiche-technique>
4. Pour découvrir la méthode DESC, cfr. Résonance. (2022). La dynamique collective - quand le groupe s'en mêle. *Ancrage* (6). Bruxelles, p. 99.
5. Cette illustration a été imaginée par Hélène Domergue, formatrice en Communication Non Violente, et est couramment reprise.

Sources

- Baquet, A. (2022). *Communication non violente* (CNV).
Extrait de : https://www.passeportsante.net/fr/Therapies/Guide/Fiche.aspx?doc=communication_non_violente_th
(page consultée le 28/04/2023).
- D'Ansembourg, T. (2001). *Cessez d'être gentil soyez vrai !* Paris: Éditions France Loisirs.
- Résonance. (2023). L'entretien d'embauche: miroir des soft skills. *Fréquence* (9), 26-31.
- Résonance. (2019). L'intelligence émotionnelle en contexte de formation. *Ancrage* (2). Bruxelles.
- Résonance. (2022). La dynamique collective - Quand le groupe s'en mêle. *Ancrage* (6). Bruxelles.
- Prod'homme, G. (2008). *S'affirmer sans s'imposer*. Paris: Dunod.
- Salzer, J., Stimec, A. (2022). *La boîte à outils de la gestion de conflits*. Malakoff: Dunod.
- Tournebise, T. *Assertivité, l'affirmation de soi dans le respect d'autrui*. Extrait de <https://www.maieusthesie.com/nouveautes/article/assertivite.htm> (page consultée le 20/04/2023).

Santé mentale, on en parle ?

Aujourd'hui, la santé mentale des jeunes fait l'objet d'interrogations et de débats de plus en plus prénants. Le secteur Jeunesse se questionne... les retours inquiétants à propos du bien-être - ou plutôt du mal-être - des jeunes sont fréquents. Et ceux-celles qui les côtoient sont parfois démunis et manquent d'outils pour leur apporter leur aide. Alors, quel rôle les Organisations de Jeunesse (OJ) ont-elles à jouer et comment pouvons-nous agir ?

Un constat qui interpelle...

Effet de mode ou symptôme d'un réel mal-être de notre société ? Afin de dépasser la simple « sensation d'omniprésence » de cette problématique, questionnons les **chiffres** :

« En un an, le décrochage scolaire dans le secondaire a augmenté de 55 % pendant que les mutualités ont vu le nombre de remboursements des consultations psychologiques s'envoler, +20 % en 2021, et les prescriptions d'antipsychotiques exploser, entre 20

et 50 % selon les âges. Confrontés à des chiffres qui atteignent des sommets jamais atteints, les professionnels que nous avons rencontrés tout au long de ces 6 mois de tournage nous ont décrit un phénomène devenu incontrôlable. » (<https://www.laicite.be/documentaires/tout-va-s-arranger/>) Ce tournage, c'est celui de « Tout va s'arranger... ou pas » (2022), un

documentaire de Pierre Schonbrodt consacré à la santé mentale des jeunes.

Autre constat, celui de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), qui révèle des chiffres inquiétants : « À l'échelle mondiale, un jeune âgé de 10 à 19 ans sur sept souffre d'un trouble mental, ce qui représente 13 % de la charge mondiale de morbidité dans cette tranche d'âge. [...] La dépression, l'anxiété et les troubles du comportement sont parmi les principales causes de morbidité et d'invalidité chez les adolescents.

[...] Le suicide est la quatrième cause de mortalité chez les jeunes âgés de 15 à 19 ans. [...] Lorsque les troubles mentaux des adolescents ne sont pas pris en charge, les conséquences se font sentir jusqu'à l'âge adulte, ce qui nuit à la santé physique et mentale et limite la possibilité de mener une vie épanouissante à l'âge adulte. » (OMS, 2021)

Chiffres à l'appui, parler de santé mentale, c'est donc **essentiel** ! D'autant plus que l'augmentation des troubles et des demandes de suivi ne coïncide pas avec l'augmentation du personnel soignant (qui est même en diminution), allongeant le temps d'attente avant une prise en charge par des professionnel·les déjà submergé·es.

Quelques chiffres sur la santé mentale des 10-19 ans :

- 3,6 % des jeunes de 10 à 14 ans et 4,6 % des jeunes de 15 à 19 ans souffrent d'un trouble anxieux.
- La *dépression* frappe 1,1 % des adolescents âgés de 10 à 14 ans et 2,8 % des adolescents âgés de 15 à 19 ans.
- Le TDAH survient chez 3,1 % des jeunes de 10 à 14 ans et 2,4 % des jeunes de 15 à 19 ans.
- Le trouble des conduites survient chez 3,6 % des jeunes âgés de 10 à 14 ans et chez 2,4 % des jeunes âgés de 15 à 19 ans. (OMS, 2021)

Chiffres à l'appui,
parler de santé mentale,
c'est donc essentiel !

Vous avez dit santé mentale ?

Avant toute chose, qu'est-ce que la santé mentale exactement ? L'Organisation Mondiale de la Santé la définit de cette manière : « *un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté. Dans ce sens positif, la santé mentale est le **fondement du bien-être** d'un individu et du bon fonctionnement d'une communauté* ». (OMS, 2013, p. 7)

Si les OJ souhaitent atteindre l'objectif de contribuer au développement harmonieux des jeunes pour en faire des « CRACS » (Citoyens Responsables, Actifs, Critiques et Solidaires), la santé mentale doit donc être au cœur de leurs priorités.

Un contexte qui fragilise

Si les soucis de santé mentale peuvent toucher tout un chacun·e, différents **éléments contextuels** peuvent contribuer à accroître les risques de **vulnérabilité** :

- la mauvaise qualité des relations : mésentente familiale, lien avec les pairs fragile ou defectueux...
- les fragilités liées à la construction de son identité : pression pour se conformer à ses pairs, exploration de l'identité, manque de repère/modèle...
- le contexte de vie défavorable : difficultés socioéconomiques, violence (en particulier la violence sexuelle et le harcèlement), exposition à l'adversité...

Ainsi, certain-es jeunes sont particulièrement **fragiles** et susceptibles de développer des troubles mentaux en raison de la précarité, de la stigmatisation, de la discrimination, de l'exclusion, et/ou du manque d'accès à un accompagnement et à des services de qualité qui va souvent de pair avec les difficultés contextuelles vécues.

Vers qui rediriger ?

L'association/OJ

Interroger les responsables de son association est sans doute la première chose à faire. Certaines structures disposent de leurs propres ressources internes, de référent-es en la matière ou encore d'un protocole à suivre.

Contacts et numéros utiles

- CENTRE DE PRÉVENTION DU SUICIDE : 0800/ 32 123 (24 h/24, gratuit, dans l'anonymat)
- TÉLÉ-ACCUEIL - Écoute et soutien psychosocial : 107 (24 h/24, 7j/7, gratuit)
- LIGNE DE SOUTIEN ET D'ENTRAIDE EN SANTÉ MENTALE : 0800/12 341 (7j/ 7 de 18 h à 21 h).
- ÉQUIPE MOBILE BRU-STARS, le réseau bruxellois en santé mentale pour enfants et adolescents : 0485/71 19 42

Pour enfants et adolescent-es :

- ÉCOUTE-ENFANTS : 103
- ÉCOUTE ÉCOLE - pour les situations de violence ou harcèlement en école : 0800/95 580

Des signes qui alertent

Certains symptômes peuvent être **signe** d'un trouble de la santé mentale. Si des observations approfondies vont dans ce sens, le-la jeune aura besoin du soutien et du suivi d'un-e professionnel-le. La prise en charge à proprement parler étant réservée à ces professionnel-les, le rôle des OJ sera essentiellement de lui en faire prendre conscience, de prévenir ses tuteur-rices (selon les réalités et besoins) et de l'aider éventuellement à trouver la structure d'aide appropriée.

Il s'agit donc d'être attentif-ve aux signes pour détecter un éventuel problème et accompagner les jeunes dans une démarche d'expression et de reconnaissance, sachant que signe/symptôme ne signifie pas forcément trouble.

Exemples :

- Repli sur soi, crises de panique, baisse d'énergie, problèmes d'appétit, irritabilité, tristesse et anxiété... peuvent être signe de troubles de l'anxiété ou de dépression.
- Comportement alimentaire anormal, préoccupation excessive pour la nourriture, préoccupations concernant le poids et la forme du corps... peuvent être signe de troubles de l'alimentation tels que l'anorexie, la boulimie, l'hyperphagie.
- Consommation de fortes quantités d'alcool, tabac, cannabis, symptômes somatiques associés à la consommation d'alcool (insomnie, fatigue, anorexie, nausées, vomissements, indigestion, diarrhée, céphalées, etc.), signes d'effet d'une substance psychoactive (manque d'énergie, agitation, incapacité à se tenir tranquille, langage inarticulé, etc.), actes violents... peuvent être signe de conduites auto-agressives et suicidaires.

Quand OJ rime avec prévention...

Si la prise en charge des jeunes en difficulté mentale n'est pas du ressort des OJ - même si volontaires et

travailleur-ses peuvent rester un soutien précieux tout au long du processus –, outre leur rôle de tireuses de sonnette d'alarme, elles ont la possibilité d'agir concrètement via la **prévention**.

Mettre des mots sur les maux

Partager ses difficultés, sa souffrance, sa douleur ou ses inquiétudes et réaliser que l'on n'est pas seule suffit déjà à soulager, même un peu. **Parler**, ça aide !

Et pour un-e jeune, particulièrement pour un-e adolescent-e qui vit une phase d'indépendance par rapport à ses parents, il est nécessaire d'avoir des espaces de parole hors de la maison. À l'école ? Oui bien sûr. Mais pas que ! Les jeunes qui participent à des activités en OJ peuvent y trouver une soupape de décompression, une oasis de calme ou une forme d'échappatoire.

Et pouvoir y déposer ses bagages avant de se lancer dans les activités semble d'autant plus utile et profitable ! Une météo des émotions, des échanges autour d'un photolangage, des jeux de rôle, etc., nombre de techniques et outils sont disponibles pour installer un cadre propice aux échanges (cfr Encadré ci-contre). Avec toujours cette liberté de ne rien dire...

Proposer un contexte favorable

Revenons sur les éléments de contexte augmentant les risques de fragilité, et tentons d'y trouver des solutions applicables en OJ¹:

À propos de « la qualité des relations » : travailler la cohésion d'équipe, la complémentarité, le respect des un-es et des autres, la bientraitance dans la relation éducative, l'empathie avec les pairs...

À propos de « la construction de son identité » : valoriser le respect de la différence et des particularités de chacun, travailler l'inclusion d'un public à besoins spécifiques, utiliser des outils de recherche exploratoire et d'analyse de ses compétences...

Quelques outils pour exprimer un ressenti :

Le Techni'Kit² :

- au travers de la photo, dans une adaptation de « La photo-synthèse » - fiche 11
- au travers d'un code-couleurs avec « Le tableau en couleur » - fiche 26
- au travers de métaphores et du « Portrait chinois » - fiche 39
- au travers de points communs avec « Un pas en avant » - fiche 64

L'outil « Et toi, t'en penses quoi ? » de la Mutualité Chrétienne³ : « Il propose un cadre spécifique à la mise en place de débats entre ados, permettant à ceux-ci de poser des choix éclairés en matière de santé et bien-être. » (Mutualité Chrétienne, 2021) En choisissant des thèmes autour des émotions, assuétudes... les sujets qui préoccupent les jeunes pourront être mis sur le tapis.

Le « Kit éval » du Patro : Cet outil est composé de diverses fiches de techniques d'évaluation, certaines étant spécifiques à l'expression de ressentis. Exemples :

- au travers de mots et de dessins : « Le corps, le cœur, la tête » - fiche 9
- au travers d'une création manuelle : « La valise » - fiche 13, ou d'une fresque : « Les oiseaux » - fiche 2
- au travers de chansons : « N'oubliez pas les paroles » - fiche 3
- au travers de collages : « Mon cher journal » - fiche 6

À propos du « contexte de vie » : instaurer un environnement protecteur et favorable dans nos activités, dans les milieux dans lesquels nous avons un impact.

D'autres éléments favorisent le bien-être mental :

- Des rythmes de sommeil sains ;
- Une activité physique régulière et une alimentation saine ;
- Le développement des capacités d'adaptation.

Et de manière plus générale, l'apprentissage des **compétences psychosociales**.

Développer les compétences psychosociales des jeunes

Partons du postulat que la santé mentale est une « *recherche constante d'équilibre entre contraintes et ressources* ». (Mutualité Chrétienne, 2023, p. 8) S'il n'est pas simple d'influer sur les contraintes, qu'elles soient sociétales (une crise, une accumulation de difficultés, etc.) ou personnelles (une situation socio-économique complexe, un événement douloureux à encaisser, etc.) nous pouvons **nourrir les ressources** des jeunes qui nous sont confié-es.

Les compétences psychosociales (CPS) permettent à une personne de « *maintenir un bien-être mental, en adoptant un comportement approprié et positif à l'occasion des relations entretenues avec les autres, sa propre culture et son environnement* ». (Mutualité Chrétienne, Culture et Santé & Ocarina, 2023, p. 10) Concrètement, elles permettent à l'individu de **réagir et interagir avec son environnement** et les événements qu'il traverse et donc de :

- résoudre des problèmes ;
- nouer des relations interpersonnelles enrichissantes ;
- gérer ses émotions ;
- ...

Ces CPS (parfois aussi appelées soft skills) « *sont des aptitudes faites de méthodes et de techniques qui peuvent être apprises et auxquelles on peut se former (ce qui les distingue d'un trait de personnalité). Bien sûr, comme pour toute compétence, certaines personnes seront plus « prédisposées » à acquérir l'une ou l'autre soft skill que d'autres.* » (RÉSONANCE, 2023, p. 26)

La voilà donc, notre intervention : travailler les CPS avec les jeunes ! Le projet « Soutenir le bien-être des jeunes par l'approche des compétences psychosociales » réunissant la Mutualité Chrétienne, Culture & Santé et Ocarina et visant à outiller les intervenant-es éducatif-ves par rapport aux CPS, évoque des ressources de trois types, qui combinées et mises en action permettent aux jeunes d'agir positivement pour leur bien-être :

- « **Des ressources sociales** : écouter attentivement, exprimer des difficultés, coopérer, négocier, avoir de l'empathie...
- **Des ressources émotionnelles** : avoir conscience de ses émotions, réguler ses émotions, prendre du recul, gérer son stress...
- **Des ressources cognitives** : argumenter sa pensée, s'auto-évaluer, focaliser son attention, poser un regard critique, synthétiser, pouvoir comparer... » (Mutualité Chrétienne, Culture et Santé & Ocarina, 2023, p. 11)

En fait, la plupart des OJ travaillent certainement déjà ces CPS depuis un moment, sans forcément en être conscientes, parce qu'elles sont parties prenantes de l'éducation permanente et de cette mission de former des « CRACS ». À nous maintenant de les généraliser, organiser, réfléchir en profondeur comme de véritables outils à notre disposition.

L'atelier structuré, la base pour renforcer les CPS

Superbement illustré dans le carnet réalisé la Mutualité Chrétienne, Culture & Santé et Ocarina évoqué ci-dessus, voici le fonctionnement d'un atelier structuré, qui permet de travailler les compétences psychosociales avec les jeunes :

1. Prendre un temps d'accueil :

- Dans un local adapté, prêt à accueillir les participant-es ;
- Par un bonjour, un mot d'accueil ;
- Avec un rituel, un brise-glace.

2. Installer un cadre bienveillant :

On le répète : l'importance du cadre protecteur et négocié est immense. Une charte construite ensemble, puis rappelée lors des ateliers suivants, et qui peut être renégociée quand le groupe en ressent le besoin, est primordiale.

3. Énoncer l'objectif :

Qu'allons-nous faire aujourd'hui ? Quel est le lien éventuel avec les ateliers précédents et/ou suivants ?

4. Expérimenter une activité :

Pléthore de choix d'activités pour :

- apprendre à se connaître soi ;
- se découvrir en tant que membre d'un groupe ;
- analyser le fonctionnement dans un groupe ;
- ...

5. Prendre conscience et analyser :

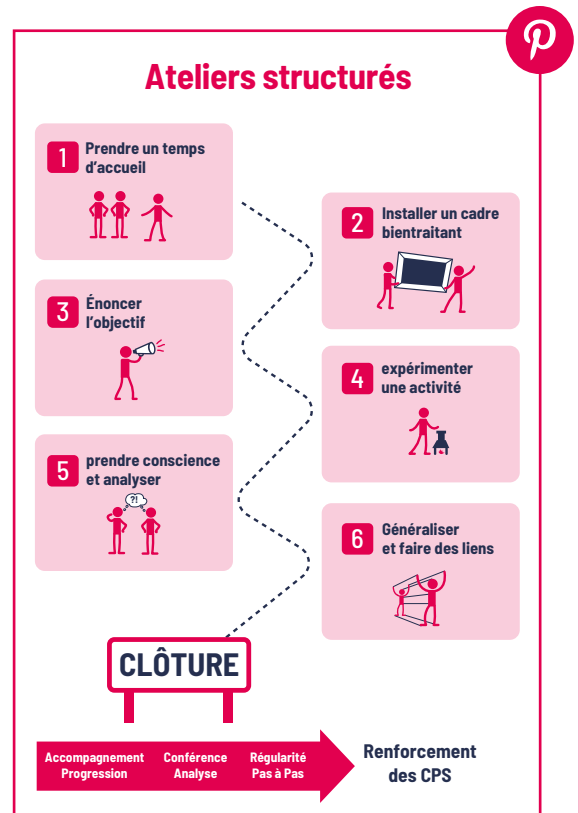
Qu'ai-je ressenti ? Quelle place ai-je prise/pas prise dans l'activité ? Qu'ai-je appris sur les autres ?...

6. Généraliser et faire des liens :

L'idée est de faire des liens avec le quotidien, avec les situations de vie. On peut chercher des prises de conscience sur un fonctionnement récurrent ou des pistes d'idées à mettre en place pour se sentir mieux.

7. Clôture :

Le rituel a sa place également pour permettre de passer à autre chose : se dire au revoir, merci, se donner rendez-vous pour une prochaine séance, évaluer la séance.



Source : Mutualité Chrétienne, Culture et Santé & Ocarina, 2023, p. 23.

Idées d'activités pour les ateliers structurés :

Le Techni'Kit et sa petite sœur la Techni'App vous proposent des techniques pour :

- exprimer son ressenti (voir l'encart « Quelques outils pour exprimer un ressenti »)
- favoriser et analyser le travail d'équipe comme :
 - Tous à l'abri - fiche 70
 - Le débat aquarium - fiche 67
 - Moi à ta place - fiche 79

L'île déserte dans le « Cartable des compétences psychosociales⁴ »

« Perdu sur la lune », un test de la Nasa⁵

Focus sur ce qui se fait déjà !

Certains **outils et initiatives** dans le domaine de la santé mentale des jeunes méritent d'être mis en évidence. Ils confirment le besoin d'agir à notre échelle et/ou proposent de quoi le faire.

Mémoire du Forum des Jeunes

Le mémoire « **Être jeune en 2021** », fruit de la rencontre avec des jeunes et de la collecte de leur parole suite à la crise sanitaire traversée, se présente sous la forme d'un état des lieux subdivisé en 6 thématiques, dont celle de la santé mentale. Les témoignages recueillis démontrent une « santé mentale lourdement affectée » (Forum des Jeunes, 2021, p. 10) et conduisent à un plaidoyer détaillé sur le sujet. On y retrouve entre autres ces demandes qui concernent plus spécifiquement le secteur Jeunesse et vont dans le sens de nos propos :

« [...] »

- *Maintenir les activités des structures de jeunesse quelle que soit la situation sanitaire ;*
- *Renforcer l'action des structures de jeunesse en reconnaissant davantage leur impact positif sur la santé mentale des jeunes ;*
- *[...] - Reconnaître l'importance du bien-être des jeunes en leur permettant de développer de nouveaux loisirs et d'avoir du temps pour soi. »* (Forum des Jeunes, 2021, p. 98)

Cette initiative a eu la brillante idée de donner la parole aux jeunes pour faire ressortir des constats importants, notamment en matière de santé mentale, qui peuvent guider nos actions.

« Accro, moi non plus » de Latitude Jeunes

Cette **exposition itinérante** à destination des jeunes de plus de 12 ans « [...] vise à :

- *faire réfléchir les jeunes par rapport aux choix qu'ils-elles font dans des situations difficiles.*
- *dédramatiser les consommations en général, sans les banaliser ;*
- *informer les jeunes sur les assuétudes ;*
- *aborder les problèmes qu'ils-elles rencontrent dans la vie de tous les jours ;*
- *identifier les ressources qui peuvent les aider. »* (<https://www.latitudejeunes.be/project/accro-moi-non-plus/>)

Il s'agit donc d'un outil sur la problématique spécifique des assuétudes qui permet d'aborder ce sujet avec les jeunes, et les troubles mentaux qui vont généralement de pair.

Une initiative politique de l'OMS et de l'Unicef

L'initiative **HAT** (« Helping Adolescents Thrive » ou « aider les adolescent-es à s'épanouir ») est une action menée conjointement par l'OMS et l'UNICEF



afin de renforcer les politiques et les programmes en faveur de la santé mentale des adolescent-es. La « **Boîte à outils HAT** » a été élaborée pour soutenir la mise en œuvre des directives de l'OMS sur les interventions de promotion et de prévention de la santé mentale pour les adolescent-es. Publiée en 2020, elle comprend « *un ensemble de stratégies pour :*

- *la mise en œuvre et l'application des lois et des politiques ;*
- *les environnements pour promouvoir et protéger la santé mentale des adolescent-es ;*
- *la fourniture d'un soutien aux parents et aux autres soignant-es ;*
- *les interventions psychosociales pour les adolescent-es, y compris pour les groupes exposés aux vulnérabilités.*

Des outils pour guider la mise en œuvre et des exemples de programmes déjà introduits dans les pays à travers les régions y figurent. Le document complet est en anglais, mais il existe un résumé en français. » (OMS & UNICEF, 2021)

Il a été bien complexe de sélectionner les informations à partager dans cet article... Les interrogations sont nombreuses et les difficultés énormes, heureusement les outils et pistes de travail se multiplient !

Résonance creuse le sujet en proposant à ses membres, en juin 2023, une première intervision pour partager questionnements, besoins et ressources. Un cahier pédagogique Ancre verra aussi le jour. Il rassemblera analyses, témoignages et pistes d'action sur le bien-être, la santé mentale des jeunes et la bientraitance dans les milieux éducatifs. Encore à l'état fœtal, ce projet se construira autour des demandes et découvertes, mais surtout des collaborations ! N'hésitez pas à nous contacter si vous voulez y participer, d'une manière ou d'une autre ! Et en attendant, prenons soin de nous et des jeunes que nous côtoyons.

Céline GHYS ■



Sources

Forum des Jeunes. (2021). Être jeune en 2021 lignes de force pour une société à réinventer. Bruxelles : Fédération Wallonie-Bruxelles. Extrait de : <https://forumdesjeunes.be/wp-content/uploads/2021/11/Memorandum-Etre-Jeune-en-2021.pdf>

Mutualité Chrétienne, Cultures et Santé & Ocarina. (2023). Soutenir le bien-être des jeunes par l'approche des compétences psychosociales. Bruxelles.

Organisation Mondiale de la Santé. (2011). Guide d'intervention mhGAP. Suisse.

Organisation Mondiale de la Santé. (2013). Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2020. OMS. Extrait de : <https://apps.who.int/iris/handle/10665/89969>

Organisation Mondiale de la Santé. (2021). *Santé mentale des adolescents*. Extrait de : <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>

Organisation Mondiale de la Santé & Fonds des Nations Unies pour l'enfance. (2021). Boîte à outils HAP. Extrait de : <https://apps.who.int/iris/handle/10665/341345>

Résonance. (2022). La dynamique collective - quand le groupe s'en-mêle. *Ancrage* (6).

Résonance. (2023/1). L'entretien d'embauche : miroir des soft skills. *Fréquence* (9), pp. 26-31.

Schonbrodt, P. (Réalisateur). (2022). Tout va s'arranger... ou pas [Film]. Belgique.

Sites internet :

<https://www.cartablecps.org/page-1-0-0.html>

<https://www.latitudejeunes.be/project/accro-moi-non-plus/>

Notes

1. Des propositions de travail concrètes de ces axes seront faites dans le cahier Ancrage sur la santé mentale.
2. Retrouvez toutes les fiches du Techni'Kit sur la Techni'App, disponible sur Play store et Apple store.
3. www.et-toi.be
4. https://www.cartablecps.org/_docs/Fichier/2016/7-160701043422.pdf
5. Annexe 1 du cahier Ancrage « La dynamique collective - quand le groupe s'en-mêle », page 103.

Quand la pause s'impose : l'informel en formation

Quand, à la télévision, une célèbre marque de potage en sachet instantané impose des pauses en entreprise, on sourit gentiment de cette incongruité qui défend des valeurs de paresse et d'oisiveté quelque peu inopportunes. À contrario, en éducation permanente, les moments informels sont clairement valorisés, dans les temps de formation notamment. Et si l'on s'accorde tacitement sur leur importance, il apparaît que souvent, les formateur-rices les instaurent de manière ritualisée sans plus trop savoir les raisons pédagogiques qui se terrent derrière ces interstices temporels.

Mais qu'est-ce donc que l'informel ? Quels sont ses bénéfices et ses limites en formation ? Et comment le réinvestir pour lui rendre tout son sens pédagogique ?

Un temps d'arrêt pour se définir

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il ne semble pas inintéressant de dénouer et de reclarifier les concepts corollaires à l'informel que sont l'**éducation formelle** et non-formelle. La première peut être définie

comme le **système scolaire**, de la maternelle à l'université. Elle est structurée autour d'objectifs clairs, de programmes précis et d'évaluations certificatives. Elle s'appuie bien souvent sur des manuels et est dispensée par des enseignant-es diplômé-es.

Ainsi donc, lorsqu'on évoque l'éducation formelle, on parle plus spécifiquement des cours ou des leçons dispensés, des moments d'apprentissages prévus, cadrés, souvent dans une salle de classe ou des espaces dédiés à cet effet.

Le passage d'un niveau à un autre y est conditionné par la réussite à une épreuve qui donne accès au niveau supérieur ou au marché du travail.

L'**éducation non-formelle**, quant à elle, se conceptualise comme toute activité éducative qui se

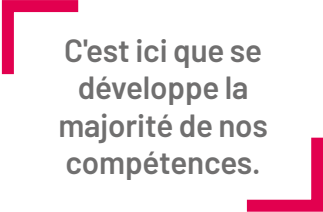
déroule **en dehors du système scolaire** classique et officiel et est basé sur un **engagement volontaire** de l'apprenant-e. On y apprend, par exemple, l'animation, mais aussi la conduite d'un véhicule ou la cuisine moléculaire, on y suit des formations professionnelles continues. À l'instar de l'éducation formelle, elle possède des programmes plus ou moins précis et des enseignant-es que l'on nomme parfois différemment : ils sont alors formateur-rices, accompagnateur-rices, coachs aussi. Généralement, on y trouve davantage d'adultes que dans l'institution scolaire. Et comme l'éducation permanente s'inscrit dans l'éducation non-formelle, c'est ici que très souvent l'on nomme et soutient **l'importance de l'informel**. L'enseignant-e qui quitte ses classes pour traverser la frontière du non-formel et venir s'y installer pourrait d'ailleurs en témoigner : jamais, auparavant, il n'avait eu l'occasion de se questionner sur cette notion, d'en interroger les contours et le sens pédagogique dont on lui parle tant à présent.

Pourtant, si l'on s'en tient à la définition que l'on vient d'établir, le quart d'heure dans la cour de récréation d'une école, le temps de midi à la cantine, ne sont pas des temps de l'éducation formelle à proprement parler. C'est un moment de pause prévu par l'institution à l'intérieur de celle-ci, pensé pour le défoilement de l'élève, ni plus, ni moins. Rares sont d'ailleurs les pédagogues qui se sont penché-es plus avant sur d'autres bénéfices possibles de ces temps de pause pour nos chérubins dans le cadre scolaire. À tort, assurément.

Et si, à contrario, les formateur-rices du secteur jeunesse défendent tant l'importance de l'informel, il est fort à parier que pour nombre d'entre eux-elles, des confusions liées aux finesses du concept persistent également.

De la pause à l'informel...

Qu'entend-on en effet lorsqu'on nomme l'informel ? Intuitivement et factuellement, bien souvent, nous



C'est ici que se développe la majorité de nos compétences.

rapprochons sémantiquement ce terme de celui du concept de pause. Nous en faisons deux synonymes. Or, instinctivement, l'un porte une connotation méliorative et l'autre, à l'inverse, péjorative.

En effet, le **concept de pause**, si l'on en revient à son étymologie, « *s'est développé conceptuellement à partir du grec ancien pauein, qui signifie "mettre fin" ou "s'abstenir". En vieux français, ce verbe est devenu le nom pose, ce qui peut se traduire par repos. [...]* Par conséquent, les pauses sont "l'interruption d'une activité" ». (Knafl, 2021, pp. 52-53) L'on comprend donc aisément le caractère peu valorisé et valorisant de ce terme, surtout dans notre société post-industrielle, dont les valeurs sont l'effort, le travail et le rendement. « *L'ère industrielle a donc conduit non seulement à un changement de production, mais aussi à un changement de valeurs. Alors que l'oisiveté était auparavant considérée comme la marque de la noblesse, la vertu originelle de l'oisiveté est devenue de plus en plus entachée de négativité.* » (Knafl, 2021, p. 45)

Voilà donc pourquoi, sans doute, préfère-t-on utiliser le terme **informel** à celui de pause, dans le secteur jeunesse notamment.

L'informel, ce sont donc tous les moments, tous les temps vécus **hors apprentissages structurés**. En dehors des moments programmés pour apprendre. Par l'expérience, en somme. Et si l'on observe la sphère informelle dans sa globalité, on y retrouve tant la vie familiale et ses interactions, que les loisirs ou les voyages notamment. Mais l'informel, comme cela a déjà été suggéré, se glisse aussi au cœur de

l'éducation formelle et non-formelle. Il prend alors la forme des temps de récréation à l'école, des temps de midi en formation, des discussions à la pause-café, des soirées en résidentiel. L'informel, ce sont ces **interstices temporels** où il ne se passe, *a priori*, rien. Il est le lieu où les situations d'apprentissages ne sont a priori pas anticipées ou programmées. En formation, ce sont ces moments où le groupe est laissé seul à ses discussions, à ses interactions, à ses échanges, à sa relation, sans cadre, sans directive. Mais ne s'y passe-t-il vraiment rien ? Comment justifions-nous leur importance puisqu'ils sont comptabilisés dans les temps de formation et qu'on leur accorde, de facto, une valeur identique ?

Trois nuances d'apprentissages informels

À l'origine de l'informel, il y a la vie et une seule et même **évidence** : c'est ici que se développe la majorité de nos compétences et, ce depuis le plus jeune âge. « *En participant à diverses activités, qu'il s'agisse de travail, de loisir, de la vie associative, du plus ordinaire de la vie quotidienne ou d'événements exceptionnels qui traversent une vie, les personnes apprennent sans que la situation ait été pensée pour cela, sans qu'elles en aient l'intention, voire parfois sans qu'elles en aient conscience* » (Brougère, 2007, p. 5). Prenons l'exemple de notre langue maternelle. Elle s'acquiert à la maison, bien loin des bancs d'école, par les conversations, les interactions intra-familiales, par le mimétisme de l'enfant en quête de se faire comprendre, de pouvoir exprimer ses besoins, d'entrer en relation. Plus factuels et préhensibles sont aussi l'ensemble des savoirs que nous apprenons en lisant, en regardant la télévision, en surfant sur internet ou en voyageant. Ainsi donc, nous pouvons affirmer que les apprentissages informels s'acquièrent au détour de toutes nos **expériences de vie**. « *Alors que l'apprentissage formel et non formel se déroule dans des cadres organisés, l'éducation informelle peut avoir lieu presque partout. Cependant*

cette forme d'apprentissage se fait surtout en échange avec d'autres personnes. » (Knafl, 2021, p. 24) Si l'on valide cette hypothèse, personne ne disconvient de l'importance des apprentissages nés de l'informel. Il n'est cependant pas toujours facile de pouvoir mettre des mots sur les nouvelles compétences acquises de cette manière car elles dépendent de la **forme** de l'apprentissage informel dont elles sont issues.

Les **apprentissages auto-dirigés** sont intentionnels et conscients. L'apprenant-e a pour objectif d'apprendre en début d'apprentissage et a conscience d'avoir appris à la fin. Par exemple lorsque l'on se renseigne sur un pays avant de réserver ses vacances d'été. Lorsque, à la cantine de l'école, un-e jeune interroge son-sa camarade sur la meilleure stratégie à adopter dans son jeu vidéo préféré puis la met en application. Lorsqu'un-e enfant apprend à rouler à vélo avec son parent. La démarche est consciente, l'apprentissage acquis possiblement verbalisable.

Les **apprentissages fortuits**, quant à eux, sont non-intentionnels mais conscients. En effet, dans ce type d'apprentissage, l'apprenant-e prend conscience qu'il-elle a appris alors qu'il-elle n'en avait, au départ, pas l'intention. L'on pourrait prendre ici comme exemple le détour d'une discussion spontanée avec son-sa voisin-e au sujet de l'entretien des potagers. C'est donc une conversation banale qui développe, sans le vouloir au préalable, de nouvelles compétences dont on a conscience.

Plus complexes à dénouer, à déceler, **les apprentissages par socialisation** appelés aussi apprentissages tacites, sont tout à fait non-



intentionnels et non-conscients. On pourrait les définir comme « une assimilation presque naturelle des valeurs, attitudes, comportements, savoir-faire et connaissances qui se produit dans la vie quotidienne. » (Schugurensky, 2007, p. 16) L'exemple de l'acquisition de la langue maternelle est sans doute le plus clair pour le comprendre. Personne n'a jamais eu l'intention consciente de vouloir apprendre à parler et généralement, personne ne réalise consciemment que l'acquisition a été réalisée, sauf si l'on en vient à questionner cet apprentissage, à y mettre des mots, à l'interroger. Ce qui est extrêmement rare, convenons-en.

Ainsi, dans les formations du secteur jeunesse, les **pauses** n'existent pas vraiment. Comptabilisées dans le **temps formatif**, elles s'apparentent souvent à des apprentissages tacites auxquels on octroie de la valeur.

À une grande **condition** : que les temps informels puissent être vécus en groupe. « *La dimension collective de la formation est essentielle. [...]*

La rencontre entre pairs constitue l'atout majeur de celles-ci : ces moments "entre nous" permettent à chacun de se rendre compte des réalités partagées, des problèmes communs et de solutions que l'on peut imaginer et mettre en œuvre ensemble. » (Oxfam, 2014, p. 2) Et comme les formations

de l'éducation permanente et du secteur jeunesse plus spécifiquement sont généralement des formations de type assez court, les moments informels y ont tout leur sens car ils permettent de prolonger ou **d'optimiser les apprentissages** par les **échanges entre pairs**.

Reste, pour le-la formateur-riche, à mettre ses participant-es dans les **conditions adéquates** à ces prolongements cognitifs. Ce que la thèse de l'affordance appuie. Cette théorie, fondée sur

la potentialité, suggère que « *les choses ont un caractère invitant. Un fauteuil confortable, par exemple, invite à s'asseoir, alors qu'une table haute n'est généralement visitée que brièvement et utilisée uniquement pour prendre le repas. La manière dont le temps est utilisé, qu'il soit de loisir ou de stress, ne dépend donc pas seulement des individus eux-mêmes, mais est en partie prédéterminée dans leur environnement. Les conditions spatiales, ainsi que le temps mis à disposition (par exemple 10 minutes de pause), influencent donc de manière significative le comportement et même le contenu de l'échange. » (Knafli, 2021, p. 52)*

Les formateur-rices ont donc tout intérêt à **partager** ces moments informels **avec** leurs participant-es. L'observation des échanges qui s'y déroulent, les expériences personnelles qui s'y expriment, les points de vue qui s'y répondent et la dynamique de groupe qui s'y crée sont un véritable support ainsi qu'un **matériel fertile** pour la formation elle-même. Ainsi, passer à côté serait presque une erreur pédagogique, en somme.

Les limites de l'informel

Il reste néanmoins un constat, frappant : les apprentissages tacites ou implicites sont souvent **diffus** et **désorganisés**. Difficile, a posteriori, de mettre des mots clairs si l'on venait à se questionner sur ce qui a été appris dans les temps informels. D'autant que ces apprentissages mêlent le cognitif, l'émotionnel et le social. Ainsi, si l'on souhaite nommer ces apprentissages, il s'agit de ne pas se concentrer uniquement sur l'acquisition de connaissances mais de pouvoir mettre aussi en lumière les compétences développées ainsi que les attitudes et les valeurs découvertes.

Et si l'on peut concevoir que très souvent les apprentissages informels complètent ou renforcent ce qui a été appris durant la formation, il ne faut pas négliger le fait que parfois, malheureusement, ils



peuvent aussi se contredire. Il est donc primordial pour le-la formateur-riche de saisir cet **enjeu de conflit**, de pouvoir le percevoir s'il survient et le désamorcer le cas échéant.

De plus, les pauses peuvent **casser le rythme** de la formation ainsi que déconcentrer les participant-es. Trop souvent, quand les participant-es reviennent d'une pause, il faut réinvestir leur capacité de concentration, reprendre les apprentissages là où ils avaient été laissés, remotiver les troupes autour du cadre d'apprentissage. Ce qui n'est pas toujours une mince affaire, avouons-le.

D'autant qu'elles ne respectent pas nécessairement les **rythmes individuels**. En effet, tous les cerveaux n'ont pas besoin de souffler au même moment. Certain-es apprenant-es, quand on annonce une pause, sont encore tout à fait disposé-es à poursuivre la formation. Cette coupure les force donc à interrompre leur propre processus cognitif, les incite à s'adapter au groupe sans respecter leur propre besoin. Ce qui peut générer, évidemment, des frustrations liées à ces séquençages qui ne conviennent pas à tous-tes. L'idéal serait donc de pouvoir suggérer des pauses tout en permettant à celui-celle qui le souhaite de poursuivre le temps formatif par un exercice personnalisé par exemple.

Enfin, « *il s'échange souvent de grandes banalités dans les interstices. [...] qu'est-ce qu'une banalité? C'est un matériel verbal inintéressant qui n'informe pas celui qui l'écoute, mais qui a le privilège, en plaçant la communication verbale à un très haut niveau de généralité, de rassembler les participants, comme s'il fallait produire de l'unanimité à bas prix.* »

(Fustier, 2012, p. 86) Néanmoins, ces banalités, si elles sont analysées d'un point de vue psychologique permettent à la dynamique de groupe de se créer. « *Alors il devient possible d'ignorer les désaccords générateurs d'agressivité. Le discours de banalité est un mécanisme qui se déploie pour empêcher la violence. On peut rester ensemble sans risques.* » (Fustier, 2012, pp. 86-87) Ce qui, en soi, est une forme d'apprentissage aussi.

Posons-nous

Les pauses en formation ne sont donc pas des moments si légers qu'elles n'y paraissent de prime abord. Elles regorgent d'intérêts pédagogiques divers et de complexité et construisent, avec les contenus dispensés, des apprentissages forts tout en développant chez les participant-es de nombreuses compétences malheureusement trop peu explicitées. Certain-es les comparent même à un **iceberg pédagogique**. Et si l'on voulait vraiment exploiter l'informel dans sa forme idéale et parfaite, l'on pourrait se tourner vers *l'éducation informelle*. Il s'agirait alors d'agencer délibérément des situations pour créer des expériences d'apprentissage informel. **Pas de formateur-riche donc. Pas de programme, pas de manuel. Mais une intention pédagogique ferme, une raison, une orientation. Une utopie sans doute aussi. Mais faire un premier pas dans cette voie de réflexion pourrait déjà remettre du sens aux moments informels dans nos formations.**

Alors ? On fait une pause ?

Catherine MAYON ■

Sources

- Brougère, G. (2007). Les jeux du formel et de l'informel. *Revue Française de Pédagogie* (160), pp. 5-12. Extrait de : <https://journals.openedition.org/rfp/582>
- Fustier, P. (2012/2). L'interstitiel et la fabrique de l'équipe. *Nouvelle Revue de Psychosociologie* (14), pp. 85-96. Extrait de : <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2012-2-page-85.htm>
- Du Velay, G. (2009). *Guide pour valoriser les apprentissages informels*. Creative Commons. Extrait de : <https://competencescles.eu/article/guide-pour-valoriser-les-apprentissages-informels>
- Dennerly, M. (2019). *Et si on supprimait les pauses en formation ?* Extrait de : <https://www.blog-formation-entreprise.fr/on-supprimait-pauses-formation/>
- Schugurensky, D. (2007). Vingt mille lieues sous les mers : les quatre défis de l'apprentissage informel. *Revue française de pédagogie* (160), pp. 13-27. Extrait de : https://journals.openedition.org/rfp/583#xd_co_f=ZTEyZTFjYWYtMGEiNi00NjJhLWE0NDUtZDlmYWE5ZmJlYjZl
- Corniquet, C. (2017). Apprentissage informel : l'iceberg éducatif. *Journal de l'alpha* (205), pp. 91-101. Extrait de : https://lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/ja205_p093_corniquet.pdf
- Oxfam Magasins du Monde. (2014). *Bénévoles et permanents ensemble en formation*. Extrait de : <https://oxfammagasinsdumonde.be/benevoles-et-permanents-ensemble-en-formation/>
- Knafli, D. (2021). *On ne peut pas couper les pauses*. Brétigny-sur-Orge : Éditions Notre Savoir.



SÉQUENCE MEMBRES

Cette fois, notre rubrique Séquence Membres fait la part belle à plusieurs articles de nos membres qui peuvent en inspirer plus d'un-e dans ses réflexions et pratiques pédagogiques.

Une approche de la mobilité, vue comme un apprentissage, par la Coordination-CRH, une réflexion sur le bien-être des enfants/jeunes par la FFEDD, la présentation d'un modèle de leadership par les Guides, autant d'articles qui vous sont partagés ici, en concordance avec notre ligne éditoriale et dans une optique d'échanges et de mutualisation.

Profitez-en !



Deux articles (en un) proposés par la Coordination-CRH qui définissent la mobilité comme un apprentissage nécessaire dans lequel les OJ ont leur rôle à jouer. On nous propose un exemple d'action concrète menée et de son impact, comme pour nous pousser à nous investir davantage dans cet axe de travail avec les jeunes. Car « [...] même la mobilité est une thématique primordiale à la construction d'une société inclusive et durable et qu'elle est inhérente aux projets que nous menons en CJ et OJ, l'éducation à la mobilité en tant que telle était très peu explorée dans nos pratiques. » (Etxaburu, 2022, p. X)

Références des articles

Etxaburu, A., Cornet, E. & Mombele, L. (2022, Septembre-Octobre-Novembre).

Les jeunes et l'apprentissage de la mobilité. *CRH & Co magazine*, pp. 6-8.

Wyvekens, N. (2022, Septembre-Octobre-Novembre).

Focus sur... ReconneXion – Pour être ensemble. *CRH & Co magazine*, p. 9.

En ligne : <https://www.coordination-crh.be/crhco-magazine-velo-et-mobilite/>

Les jeunes et l'apprentissage de la mobilité

Quand on parle de la mobilité et plus spécifiquement de la mobilité des jeunes en milieu rural, c'est toujours le même discours : l'offre est trop réduite et ne correspond pas aux habitudes et besoins des jeunes ; les horaires sont basés sur le calendrier scolaire ; il est plus facile de faire le déplacement en voiture... Nous ne contesterons pas ces affirmations car en tant que Fédération de Centres de Jeunes basés majoritairement dans les zones rurales, nos actions et celles de nos membres sont bien impactées par le manque de transport en commun dans leurs zones d'actions. Mais comment pouvons-nous, en tant qu'associations de jeunesse, amener les jeunes à « apprendre la mobilité » ?

En premier lieu il ne faut pas réduire la mobilité au seul fait de se déplacer. Il est aussi nécessaire de travailler avec les jeunes l'éducation à la mobilité. Comme expliqué par Gérard Hernja et Alain Mergier, « la mobilité ne va pas toujours de soi. Il est donc

nécessaire d'accompagner sa construction dans le cadre d'un processus éducatif. La jeunesse est un moment particulier de la construction de cette aptitude à être mobile, avec des choix déterminants dans la perspective des mobilités géographiques, résidentielles et sociales futures. Elle est également le temps où des changements majeurs s'opèrent, faisant passer celui

qui reste jeune de l'enfance à l'adolescence puis à l'âge adulte. Le territoire rural est un lieu particulier pour cette construction, avec très souvent une absence de diversité dans les solutions de transport mais aussi dans les métiers et les avens sur place. » (Hernja & Mergier, 2020, p. 4)

Notre rôle est d'**accompagner** les jeunes dans l'apprentissage : des apprentissages plus techniques comme l'organisation de son déplacement, la recherche des informations indispensables, etc. Mais aussi des concepts plus abstraits comme apprendre à attendre, à se positionner dans l'espace, à observer, à discuter...

N'oubliez pas que l'éducation à la mobilité est, avant tout, un **apprentissage social** qui amène les jeunes de la marche à la démarche.



Pour aller plus loin

La Ligue des Familles a élaboré à la demande du SPW Mobilité une étude (Service Études et Action politique de la Ligue des familles, 2022) afin d'analyser la mobilité des élèves de l'enseignement secondaire en Wallonie. Plus de 100 familles ont répondu à cette enquête. Voici quelques **chiffres** intéressants :

- 8 jeunes sur 10 prennent au moins une fois par semaine les transports en commun pour aller à l'école.
- Les jeunes recourent aux transports en commun parce qu'ils et elles n'ont pas d'autre solution (54 %), que ça leur permet d'être autonomes (40 %) et parce qu'ils et elles les trouvent plus pratiques.
- Les jeunes se déplacent à vélo parce que c'est plus rapide (63 %), ça leur permet d'être autonomes (63 %) et par conviction écologiste (47 %).
- 7 jeunes sur 10 se déplaceraient davantage en transports en commun si les conditions étaient améliorées.
- 2 jeunes sur 10 se déplaceraient davantage à vélo si les conditions étaient améliorées.
- 1 jeune sur 10 se déplacerait davantage à pied si les conditions étaient améliorées.

Nous pouvons retenir de ces chiffres que les jeunes sont habitué·es à utiliser les transports en commun soit par obligation soit par choix et surtout qu'ils et elles sont prêt·es à changer leurs habitudes.

Qu'attendons-nous pour les soutenir et les accompagner dans ce changement ?

Coralie est âgée de 13 ans. Elle a participé au projet ReconneXion lancé en février 2022.

Avant de participer à ce projet, comment te déplaçais-tu ?

Avant, mes parents faisaient beaucoup de déplacements. Ensuite, j'ai commencé à prendre le bus. J'étais un peu stressée mais moins que ma maman. Depuis, on est toutes les deux rassurées. Je n'avais par contre jamais pris le train toute seule.

Quels étaient tes sentiments concernant ton premier déplacement en train ?

J'étais un peu stressée, j'avais peur de le rater ou de manquer une correspondance. La première fois, j'étais accompagnée d'une responsable du projet, ça m'a aidé. Pour la suite, on préparait mon trajet, mais j'étais en confiance.

Finalement après ce premier séjour, comment te sentais-tu ?

Mieux ! Je n'ai plus peur de rater le train.

Comment ont réagi tes parents quand ils ont su que tu prendrais le train toute seule ?

Au début, ils étaient stressés, mais ils ont appris à me faire confiance.

Aujourd'hui, tes habitudes de déplacements ont-elles changées ?

Pas actuellement, mais c'est une opportunité supplémentaire.

Encouragerais-tu d'autres jeunes à participer à des projets similaires et pourquoi ?

Oui, d'ailleurs une amie s'est ajoutée au projet. Pour elle, les déplacements n'étaient pas problématiques. Elle était plus inquiète à l'idée de rencontrer le groupe et toutes ces nouvelles personnes.

Qu'as-tu appris en participant à ce projet ?

Ça m'a appris à reprendre confiance en moi. Si on me demande demain d'aller seule à Bruxelles, c'est ok.

Ana ETXABURU, Émeline CORNET
& Laetitia MOMBELE ■

Coordnatrice, Coordinatrice pédagogique et
Assistante administrative à la Coordination-CRH

Sources

Hernja, G. & Mergier, A. (2020). *La mobilité des jeunes dans les territoires ruraux La construction de la mobilité des jeunes dans un territoire rural* (Rapport de recherche). Laboratoire de la Mobilité Inclusive. Extrait de : <https://www.mobiliteinclusive.com/wp-content/uploads/2020/03/Synth%C3%A8se-du-rapport-FINAL.pdf>

Service Études et Action politique de la Ligue des familles. (2022). *Les déplacements domicile – École Secondaire en Wallonie – Enquête auprès de plus de 1000 familles*. Extrait de : <https://liguedesfamilles.be/article/les-deplacements-domicile-ecole-secondaire-en-wallonie>

Focus sur... ReconneXion – Pour être ensemble

ReconneXion est un projet mis en place par 9 centres membres de la Coordo proposant à des jeunes de 12-18 ans un ensemble de 9 séjours résidentiels entre février et août 2022. L'ambition étant de **créer de la rencontre** entre des jeunes venant d'horizons (géographiques, culturels, sociaux...) différents, de leur donner l'occasion de découvrir la Wallonie et de les autonomiser dans leurs déplacements.

Entre le 5 et le 13 avril 2022, une petite dizaine de jeunes de 12 à 16 ans participant-es à ce projet ont pris part à un **séjour itinérant** entre 3 centres de la Coordo : le Centre Loryhan (Botassart), Le Fagotin (Stoumont) et le Domaine des Fawes (Herve).

Pour rallier Le Fagotin depuis Loryhan, les jeunes, divisé-es en trois groupes (chacun accompagné d'un ou une animateur-riche du Fagotin), ont dû se débrouiller en mode « Pékin Express » en transports en commun et stop. La tâche n'a pas été facile : dépendre du bon vouloir des rares automobilistes pressés et des horaires de trains et TEC ne permet pas beaucoup de flexibilité. Et épreuve supplémentaire : le mauvais temps (pluie, vent, et même grêle !) leur est tombé dessus.

Mais nos jeunes aventurier-ères ont relevé le défi avec enthousiasme, la victoire n'en a été que plus savoureuse !

Entre le Fagotin et le Domaine des Fawes, c'est un parcours à vélo qui a été proposé aux jeunes, accompagné-es de 2 animateurs et d'une caravane pour les bagages et les pauses. Cette manière de se déplacer est certes plus physique, mais elle offre une grande autonomie : le parcours initialement prévu a été modifié en cours de route pour sortir des sentiers battus, des pauses ont pu être faites pour admirer les paysages vallonnés, le rythme n'était imposé que par la résistance des mollets aux dénivelés offerts par cette belle région... Le temps a été parfait dans cette épreuve : soleil et légère brise rafraichissante. Au final, ces 40 km ont été avalés par nos athlètes tout en sourire et en joie d'être maître de son chemin.

Ce type de séjour, inter-centres, est d'une grande richesse pour les jeunes qui font de nombreuses découvertes ; mais c'est aussi très enrichissant pour les centres et leurs animateur-rices. Faire partie d'une fédération c'est aussi apprendre les uns des autres, **construire ensemble**, tisser des liens, et pour cela il faut se rencontrer. Les réunions formelles c'est bien, mais les rencontres informelles autour de projets c'est encore mieux !

Plus d'info sur ce projet, de magnifiques photos et vidéos, sur notre site : <https://www.coordination-crh.be/reconnexion/>

Nadja WYVEKENS ■
Ancienne assistante de projets
à la Coordination-CRH

On vous parlait du rôle et des aptitudes du responsable d'équipe en OJ dans notre Fréquence 7. Les Guides nous propose ici un article sur les « mentalités du leadership », un modèle basé sur six états d'esprit à travailler pour développer ses compétences de leadership. Un outil facilement exploitable par des personnes exerçant des fonctions et/ou ayant des profils multiples.

Références de l'article

Les Guides. (2022, Septembre). Prends ta place.

Oh my Guides ! (30), pp. 4-5. En ligne : <https://www.guides.be/bibliotheque/documents-pedagogiques/oh-my-guides/oh-my-guides-septembre-2022>.

Prends ta place

Cette année, les Guides mettent en avant le leadership, à travers le slogan « Prends ta place ». Pour ce faire, nous nous basons sur le modèle du leadership proposé par l'Association mondiale des Guides et des Éclaireuses (AMGE)¹, « Les 6 mentalités du leadership ». Ce modèle, expliqué dans cet article, est le fruit d'un travail que l'AMGE a mené avec l'Université d'Exeter. Elles sont parties d'un modèle existant nommé « Les 5 états d'esprit d'un manager » et l'ont adapté aux missions de l'AMGE : permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel en tant que citoyennes du monde responsables.

Par ce thème d'année, nous souhaitons amener nos membres à prendre des responsabilités et prendre leur place en tant que leaders, que ce soit dans le cadre des activités Guides ou ailleurs.

Mais que veut-on dire par « leadership » ?

Pour l'AMGE, le **leadership** est un **parcours partagé** qui nous procure les moyens de travailler ensemble et d'apporter des changements positifs dans nos vies, dans la vie des autres et plus largement dans la société. C'est un ensemble de comportements quotidiens que l'on décide d'adopter pour traduire ses valeurs en actions et créer ainsi un **changement positif**.

Un bon ou une bonne leader est quelqu'un qui apprend tout au long de sa vie, cherche à approfondir sa compréhension de différents contextes, fait appel à différents savoirs et utilise ces apprentissages pour collaborer avec les autres, afin de faire une vraie différence.

Les 6 mentalités du leadership

Le modèle de leadership de l'AMGE s'appuie sur un système de **6 états d'esprit** comme outil principal, afin de nous permettre de conscientiser la pratique du leadership et, dès lors, d'influer consciemment sur nos réactions, nos réflexions, choix et comportements. Il s'agit d'une **approche globale, positive et appréciative**, où le leadership est tout aussi concerné par la motivation et le processus que par le résultat.

Ces 6 états d'esprit sont développés ci-dessous et accompagnés à chaque fois d'exemples pratiques.

Être leader de soi-même : l'esprit de réflexion

La première étape pour pratiquer un bon leadership est de travailler sur notre conscience et notre intelligence émotionnelle en faisant notre **autocritique bienveillante**. Il s'agit de faire une introspection, mais également de voir comment nous réagissons au monde qui nous entoure. Cela nous permet de donner du sens à nos expériences et d'être plus conscient-e de la manière dont nous gérons celles-ci. De plus, être leader de soi-même, c'est aussi apprendre à se connaître. Être conscient de ses forces et faiblesses contribue au développement de soi et à faciliter la relation avec les autres.

En pratique

- ❑ Apprendre une discipline comme le yoga, la pleine conscience, la méditation... permet de se recentrer en toute situation ;
- ❑ Conserver un tracker d'émotions avec des dessins, des couleurs, etc ;
- ❑ Tenir un journal d'apprentissages (écrire sur les situations nouvelles rencontrées).

Gérer des relations : l'esprit collaboratif

Être un **leader collaboratif** signifie considérer chaque personne de l'équipe comme un atout, une ressource – y compris soi-même. La collaboration, c'est aussi essayer activement de travailler avec des personnes qui ont des points de vue et des aptitudes différents des nôtres (en raison de leur âge, de leur culture, de leur rôle, de leurs centres d'intérêt, etc.).

En pratique

- ❑ Planifier = se fixer des délais - réalistes ! ;
- ❑ Suivre la progression et ajuster les échéances au besoin ;
- ❑ Chez les Guides, cela peut se traduire par le fait de faire attention à chaque membre du groupe et s'assurer, par exemple, que personne ne monopolise la parole ;
- ❑ Prendre du temps en équipe pour partager ses ressentis ;
- ❑ Travailler activement à renforcer les liens de l'équipe ;
- ❑ Inviter les membres de l'équipe à comprendre les atouts des un-es et des autres : organiser une activité de team building avec son Staff, par exemple.

Mener l'innovation : l'esprit critique et créatif

Mener l'innovation, c'est créer un espace pour la **réflexion créative et critique**, à la fois pour nous-même et pour les autres, en particulier dans des situations de prise de décisions et de résolution de problèmes. Avoir un leadership créatif signifie trouver des idées ou des solutions innovantes, être ouvert-e à des raisonnements différents, prendre des risques en explorant de nouvelles idées.

En pratique

- Représenter les idées et processus visuellement ;
- Discuter de ses idées avec des amis, des membres de sa famille ;
- Garder une trace de ses idées dans un journal.

Mener une action responsable : l'esprit de conduite du changement

Cette quatrième mentalité revient à essayer de conduire un **changement constructif** pour nous-même, les personnes autour de nous et la société en général. Dans cet état d'esprit, nous transformons nos valeurs en actions et donnons envie aux autres d'en faire autant.

En pratique

- Remettre en question ses habitudes et celles des autres ;
- Essayer de faire une petite différence positive chaque jour ;
- Revenir régulièrement au but de ce que l'on fait : nos actions sont-elles pertinentes par rapport à l'objectif général ? Qu'est-ce qui doit être protégé ?

Mener à l'autonomisation des femmes : l'esprit d'égalité des genres

Pour pratiquer pleinement un leadership épanouissant, nous avons besoin de développer nos connaissances et notre compréhension de ce qu'est **l'égalité des genres**.

En pratique

- Réfléchir aux manières insidieuses dont nous perpétons inconsciemment les normes de genre, par exemple en continuant à utiliser des

expressions comme « en bon père de famille » ou « pleurer comme une fille » ;

- Organiser des défis où pendant un mois, par exemple, il faut consommer des productions culturelles (livres, musique, films, etc.) uniquement réalisées par des femmes ;
- Explorer la question de l'égalité des genres avec les garçons/hommes de son entourage pour partager sa réalité et ouvrir des dialogues constructifs.

Prendre en compte d'autres réalités : l'esprit de contextualisation

Le dernier axe de ce modèle nous propose de pratiquer un **leadership contextuel** pour pouvoir réellement comprendre qu'il n'y a pas d'approche universelle possible. Comprendre le contexte n'est pas une tâche facile. Cela nécessite un sens de l'observation, d'analyser ce que nous voyons et de (se) poser les bonnes questions. Cette démarche conduit inévitablement à reconnaître et remettre en question nos préjugés.

En pratique

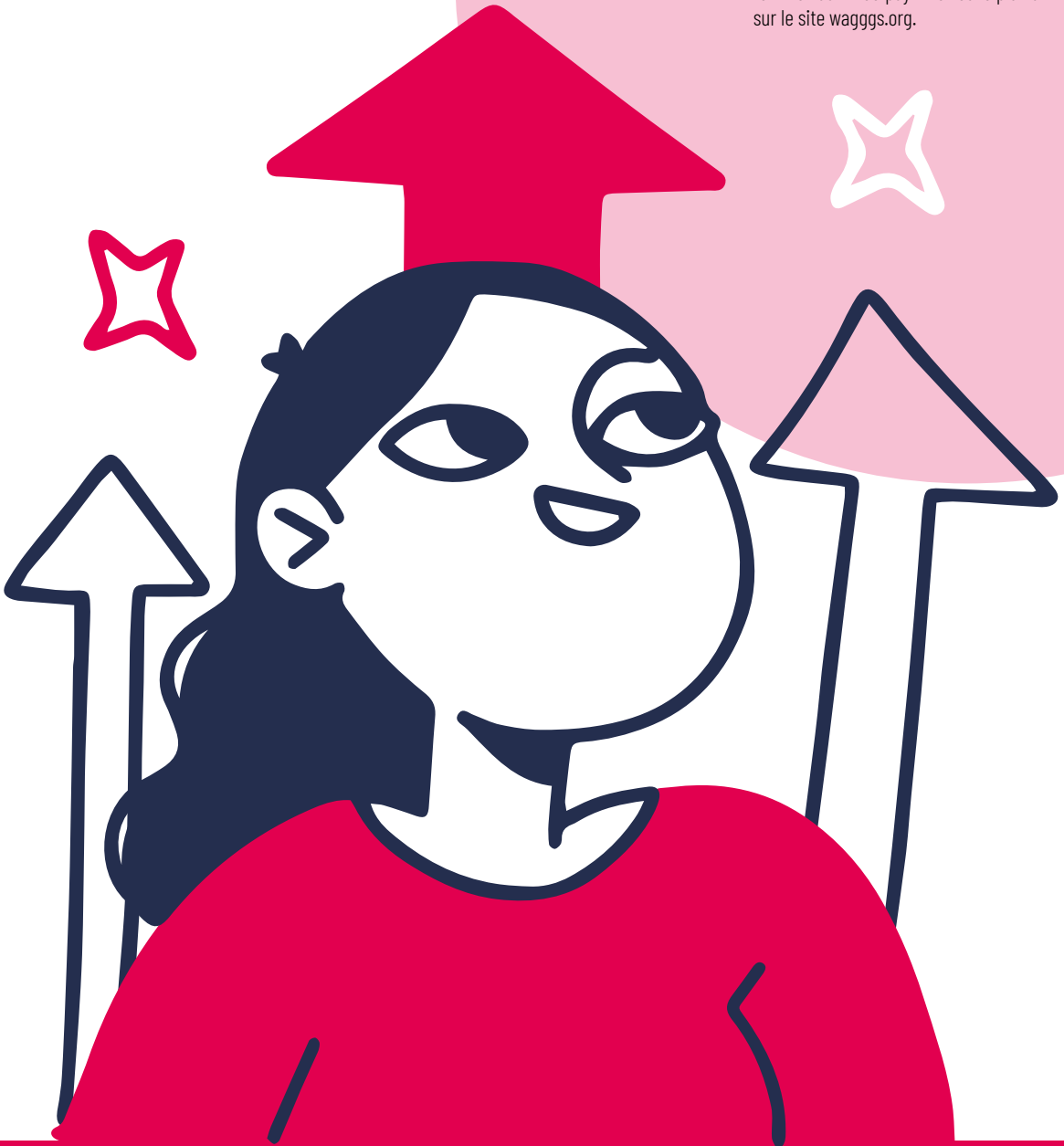
- ❑ Pratiquer l'écoute active (se concentrer sur ce que dit l'interlocuteur, faire attention à son non-verbal, etc.) ;
- ❑ Essayer de trouver un terrain commun avec les personnes que l'on rencontre et poser des questions pertinentes pour mieux les comprendre ;
- ❑ Se méfier des présupposés.

À toi de jouer. Alors, prêt à relever le défi ?

Les Guides ■

Note

1. L'AMGE, dont nous faisons partie en tant que membres co-fondateurs, est le mouvement de bénévoles dédié aux filles et aux jeunes femmes le plus vaste dans le monde. Le mouvement dans toute sa diversité représente 10 millions de filles et de jeunes femmes dans 150 pays. Retrouve plus d'infos sur le site waggs.org.



Puisque qu'on aborde la santé mentale des jeunes et le rôle primordial des OJ dans la prévention des problèmes mentaux dans ce Fréquence, rien de plus logique qu'un article sur le bien-être... La FFEDD met justement en évidence l'importance de favoriser le bien-être de tous.tes à travers le sentiment d'appartenance au groupe en travaillant sa dynamique interne. Une nouvelle piste de travail intéressante pour agir « en prévention » et en faveur de l'épanouissement des jeunes !

Référence de l'article

Smet, M.-P. (2023, Février-Avril). Moi, j'aime pô le bien-être. *La Filoche* (66), pp. 22-24. En ligne : <https://www.ecolesdedevvoirs.be/ressources/ressource-383>



Moi, j'aime pô le bien-être !

Ode à la différence * ***(*niveau Assurancetourix, le barde)***

*La méditation me donne des boutons,
À l'idée d'un massage, je suis en nage,
La CNV me pique les pieds,
La pleine conscience sent le rance,
J'peux pas respirer, j'ai le nez bouché !
Techniques de relaxation : laisse béton !*

À tous ceux à qui le doux son d'une forêt tropicale donne de l'urticaire, à toutes celles qui sont mal à l'aise de fermer les yeux en public, à vous tous qui avez soudainement envie de faire pipi quand on envoie le bruit de la cascade mais aussi à vous, qu'une sinusite chronique empêche de bien « ressentir la respiration » ; voici une autre manière de travailler le bien-être en EDD !

Le bien-être à plusieurs

Si des outils comme ceux proposés dans ce numéro (La Filoche 66) constituent bien sûr de précieuses ressources, vous aurez remarqué que certains jeunes y sont particulièrement réfractaires. Inutile de forcer ! Bien-être peut aussi s'accorder au pluriel.

Votre **constat** est clair : un grand nombre d'animateurs souffrent au quotidien du comportement des enfants et des jeunes. Au fil de nos rencontres, de nos formations, les témoignages se ressemblent beaucoup. Dans la série « un grain (un château) de sable dans l'engrenage », nous pourrions éditer ce top 3 :

- la **violence verbale des enfants** : entre eux ou avec les travailleurs, les enfants s'invectivent, parlent n'importe quand, disent n'importe quoi, s'adressent aux animateurs comme à des copains, utilisent un langage vulgaire, etc.
- le **manque de savoir-vivre** : plus de formules de politesse, de petits mots (« merci », « s'il vous plaît », « bonjour », « désolé »...), on se bouscule, on n'utilise pas les poubelles, on marche sur les objets tombés sans les ramasser...
- la **difficulté à être et à jouer ensemble** : difficulté à comprendre les consignes simples, à les appliquer, à respecter son tour, à faire équipe, à être bon gagnant, bon perdant...

Tout cela nous donne du fil à retordre, nous fait perdre du temps et nous confine parfois exclusivement à un rôle de gendarme qui, disons-le, n'est ni le plus reposant ni le plus épanouissant.

Bien-être et sentiment d'appartenance

Dans l'approche d'Alfred Adler, le **besoin de se sentir membre d'un groupe**, d'être reconnu, nous anime profondément et détermine nombre de nos choix. Il semble donc que, chez tout être humain, le fait de trouver sa place, de se sentir à sa place et d'y être reconnu revêt une importance capitale.

Adler distingue **trois composantes** à ce sentiment d'appartenance : le sentiment d'être aimé, celui de se sentir capable et le sentiment d'être utile et nécessaire au groupe.

Force est de constater que les différentes sphères de l'éducation (scolaire et parascolaire) font souvent peu de cas de ce précepte. Les adultes sachants (ou croyant sacher !) estiment sans doute que « équipe de foot U11 », « classe de 3^e B » ou « groupe de Bernadette » constituent des indicateurs d'appartenance suffisants pour combler ce besoin. Que nenni !

La nuance est plus subtile ! Ainsi, lorsqu'au sein de ce que vous identifiez comme « le groupe du mercredi », quelques joyeux lurons se sont donné la mission d'ambiancer tout le monde (se trouvant en plus taillés sur mesure pour le rôle !), c'est là qu'ils comblent ce besoin de trouver leur place. « *Je fais partie des petits comiques de l'EDD et tout le monde compte sur moi pour amuser la galerie* ».

Si nous aspirons à un climat plus serein, à travailler avec des enfants moins grossiers, plus concentrés, plus respectueux bref, si nous voulons inverser la tendance du constat peu encourageant rapporté plus haut, nous devons faire de la **dynamique de groupe**, l'une de nos **priorités** !

Perdre du temps pour en gagner

C'est vrai, entre le goûter et les devoirs, le temps nous est compté. Toutefois, former un groupe, travailler à révéler les talents de chacun et miser sur le lien paie toujours !

Nous sommes des êtres grégaires, précâblés pour vivre en troupeaux (même si nos brebis sont chaussées de Air Force One !). À l'ère de l'individualisme, à l'époque du MTT (Moi-ToutTout de suite !), le vivre-ensemble ne va pas (plus) de soi. Une bonne nouvelle ? nous pouvons le travailler.

Travailler la dynamique de groupe en EDD

Pourquoi ?

Travailler à former un groupe, c'est encourager la collaboration, le respect des pairs, c'est apprendre à se connaître et à connaître les autres, c'est favoriser l'entraide, la patience, c'est apprendre à s'enrichir des différences...

S'engager dans cette voie est un cheminement qui, très vite, vous permettra de constater de petits changements. Quel que soit votre projet, vous pouvez dégager 5 ou 10 minutes à y consacrer régulièrement et mettre en place un ou deux outils qui aideront à créer du lien.

Quand ?

Au début... et tout le reste du temps !

Lorsqu'un nouveau groupe arrive, le plus souvent en début d'année scolaire, nous ne pouvons pas zapper quelques activités qui permettront de rire, d'être en difficulté et d'avoir l'air ridicule ensemble. Nous le constatons nous-mêmes lors de nos formations d'adultes et plus particulièrement encore lors des

Note sur Alfred Adler

Adler est un médecin et psychologue autrichien contemporain de Freud. Il est considéré comme le père de la psychologie individuelle qui considère l'individu comme unique et dont la conduite est régie par son histoire, par son sens de la communauté et par son sentiment d'appartenance. Dans ses travaux, il met notamment en lumière l'importance d'être valorisé, encouragé, reconnu, considéré.¹

brevets d'animateurs et de coordinateurs en EDD : prendre le temps de « créer le groupe », permettre à chacun de trouver sa place, c'est poser un **cadre et un climat sécurisant**. Chacun peut alors participer plus sereinement.

Avec nos jeunes, sur le terrain, c'est aussi une occasion unique de créer du lien. Ne nous y trompons pas, y consacrer la semaine de rentrée ne sera pas suffisant. Il faudra ménager des temps réguliers d'activités où l'écoute, la coopération et le respect sont affûtés, encore et encore.

S'en passer est un luxe que nous ne pouvons nous permettre !

Comment s'y prendre ?

De la manière qui vous convient le mieux ! Au travers de petits jeux simples, rapides mais réguliers. Voyez ce qui vous branche, ce qui les branche. Amusez-vous, faites avec qui vous êtes, sans pression !

Quelques pistes ?

Certains aimeront proposer des **activités de rythme ou de chant** (si vous voulez renouveler votre répertoire nous proposons, à la fédé, une formation « Tagada Tsoin Tsoin ! »). Chanter, c'est faire corps. Chanter ensemble, c'est écouter, se concentrer, c'est faire partie de...

D'autres préféreront des **activités liées à la mise en scène ou à ce que l'on appelle pompeusement « l'art de la parole »** (si vous voulez renouveler vos ressources, nous proposons, à la fédé, une formation « Tous en scène ! »). Prendre la parole en public, s'entraîner à être un bon public, construire avec les idées des autres, oser, créer, rebondir sur les erreurs sont autant d'occasions de travailler la dynamique de groupe ! Elles débouchent invariablement sur un apaisement des relations et une ambiance plus sereine.

La **lecture et les livres** peuvent également permettre des activités ludiques où chacun trouve un rôle : narrateur, personnage, bruiteur... On est à l'écoute, on

fait équipe, on attend son moment, on participe, on construit ensemble dans un but social (si vous voulez renouveler vos idées d'activités nous proposons, à la fédé, une formation « Sur le bout de la langue »).

Vous trouverez aussi chaussure à votre pied dans les **pédagogies alternatives** qui proposent moult outils comme des boîtes aux lettres de jolis mots (eh oui, toutes les familles ne sont pas à cheval sur le vocabulaire !), des « je félicite Machin pour... », des cercles de « le top/le flop » de ma journée (5), des jeux autour de l'empathie, autour de la reconnaissance des émotions, des temps d'expression « je partage une découverte »... Grattez-vous le Cortex trois fois et ramassez toutes vos idées ! Testez... et revenez vers nous pour nous faire part du résultat ! Nous serons ravis de le découvrir.

Maintenant, écrabouillons l'affreuse formule « Les enfants, c'était mieux avant » et attelons-nous, dès aujourd'hui, à proposer à chacun de trouver sa place, toute sa place et rien que sa place !

Marle-Pierre SMET ■
Formatrice à la FFEDD

Note

1. Institut Alfred Adler de Paris. (2017). En ligne (consulté le 16 février 2023) - <https://institut-alfred-adler-paris.fr/qui-est-alfred-adler/>



Qui est-ce ?

Merci à nos membres pour ce numéro :

La Coordination-CRH

La Coordination-CRH est une Organisation de Jeunesse pluraliste, reconnue comme Fédération de Centres de Rencontres et d'Hébergement (CRH) par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Elle est un lieu de sensibilisation des jeunes aux enjeux de société, en lien avec le tourisme social, solidaire, responsable et durable ainsi que la mobilité.

L'association rassemble des Centres de Rencontres et d'Hébergement, des Fermes d'animation et des Centres de Tourisme social œuvrant dans le cadre du tourisme social et citoyen des jeunes, des groupes et des familles. Elle contribue à favoriser leurs échanges de pratiques professionnelles et à renforcer leur mise en réseau.

coordination-crh.be

Les Guides

Les Guides sont un mouvement de jeunesse reconnu par la FWB, ouvert à toutes et à tous dès l'âge de 5 ans.

Par le jeu, la découverte de valeurs et l'amusement, l'association crée un espace de partage propice à l'autonomie et l'épanouissement. Sa mission : soutenir les jeunes dans leur développement personnel avec et par le groupe.

Au travers de l'animation, elle encourage ses membres à devenir des personnes sensibles à la place de la femme, engagées, éco-actives, débrouillardes, ouvertes, responsables, solidaires, enthousiastes, proactives et critiques.

guides.be

La Fédération Francophone des Écoles de Devoirs (FFEDD)

La Fédération francophone des Écoles de Devoirs est reconnue et subventionnée par le décret des Écoles de Devoirs et en tant qu'Organisation de Jeunesse.

L'association regroupe et travaille en étroite collaboration avec cinq coordinations régionales qui rassemblent, par affiliation, un ensemble de plus de 200 Écoles de Devoirs en FWB.

Guidée par trois valeurs – la citoyenneté, la solidarité et l'équité – son principe est participatif : elle part des préoccupations des enfants, des jeunes et du secteur des Écoles de Devoirs autour d'un objectif prioritaire : le bien-être de l'enfant ! Avec un but commun : former des CRACS.

ecolesdedevoirs.be



RÉSONANCE est une plateforme d'Associations et d'Organisations de Jeunesse active en matière d'animation, de formation et de pédagogie.

Elle affine les organisations qui souhaitent se rassembler et s'engager dans la construction de projets collectifs, la concertation et l'échange.

Nos missions :

- soutenir nos membres (par l'apport d'expertise, la recherche et les rencontres) ;
- promouvoir les pratiques de nos membres.

Dans le cadre de ces deux missions, RÉSONANCE contribue à la formation de jeunes Citoyens, Responsables, Actifs, Critiques et Solidaires (CRACS).



Vous recevez FRÉQUENCE car vous êtes permanent-es, formateur-rices, volontaires... actif-ves au sein d'une de nos organisations membres ou partenaires. FRÉQUENCE est également disponible en version pdf sur notre site internet : www.resonanceasbl.be



Pinterest : retrouvez nos tableaux thématiques en lien avec les articles de Fréquence mais aussi avec les activités de RÉSONANCE sur le compte Pinterest « Résonance ».



Groupe Facebook « Fréquence ta formation » : rejoignez notre groupe « Fréquence ta formation » pour discuter, échanger et partager !



FRÉQUENCE, mook semestriel de **RÉSONANCE asbl**, se veut être une source d'alimentation et de réflexion en matière de pédagogie et de formation pour les formateur-rices et pédagogues du secteur jeunesse, mais aussi d'autres secteurs.

Composé d'articles de fond thématiques et analytiques, il a pour but de permettre aux amateur-rices et aux professionnel-les de la formation et de la pédagogie de questionner et faire évoluer leurs pratiques et leurs compétences... pour former ensemble les Citoyens Responsables Actifs Critiques et Solidaires d'aujourd'hui et de demain !

RÉSONANCE ASBL

25 rue des Drapiers

1050 Ixelles

T 02 230 26 06

www.resonanceasbl.be

info@resonanceasbl.be