

CIRCUS

TRANS

FORMATION

MANUEL DE FORMATION
POUR LES INTERVENANTS EN
CIRQUE SOCIAL

Ce projet a été financé par la Commission européenne.



Le contenu de cette publication n'engage que les auteurs. La Commission européenne ne peut être tenue en aucun cas responsable de l'usage de la publication suivante.

CIRCUS

TRANS

FORMATION

**MANUEL DE FORMATION
POUR LES INTERVENANTS
EN CIRQUE SOCIAL**

à Léopold

Dirigé par Léopold Paquay
Écrit par Adeline Dubois en collaboration avec Katérina Flora et Delphine Tollet

Traduction et relecture : Richard Turner
Graphiste : Jérôme Dubois

Coordinateur de projet : Laurent Beauthier

Juillet 2014



Copyright Caravan Circus Network

MANUEL DE FORMATION POUR LES INTERVENANTS EN CIRQUE SOCIAL

Dirigé par

Léopold Paquay, professeur émérite de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université catholique de Louvain (UCL) à Louvain-la-Neuve

Rédigé par

Adeline Dubois - Coordinatrice pédagogique

Katérina Flora - Experte en pédagogie

Delphine Tollet - Experte en pédagogie

Ce projet a été mené en collaboration avec 8 écoles de cirque, membres du réseau d'écoles de cirque Caravan, et l'Université catholique de Louvain.



École de Cirque de Bruxelles

- Vincent Wauters
- Cécile De Meersman



Le Plus Petit Cirque du Monde

- Eleférios Kechagioglou
- Adrien Godard



Ateneu Popular Nou Barris

- Antonio Alcantara Alcantara



Belfast Community Circus School

- Will Chamberlain
- Simon Llewellyn



Cirkus Cirkör

- Mia Crusoe
- Anna Nerman



Circus Elleboog

- Henrica Diebels



Parada Foundation

- Ionut Jugureanu



Sorin Sirkus

- Taina Kopra
- Tytti Vesamaki



Université catholique de Louvain

- Léopold Paquay



Caravan Circus Network

- Laurent Beauthier

PRÉFACE - ÉDITION 2014

« Les arts du cirque, un outil d'inclusion sociale », voilà plus de 20 ans que cette idée fait son chemin. Certains en parlent, d'autres l'expérimentent, d'autres encore l'observent, l'analysent, l'étudient. C'est aujourd'hui un phénomène mondial. Connaissons-nous seulement un effet de mode, un moyen pour trouver des financements ? Il se trouve que des chercheurs ont évalué l'impact du cirque social et lui ont attribué des caractéristiques exceptionnelles, voire magiques. Suite à 20 ans d'expérimentations diverses, il nous a semblé important d'en comprendre les vertus pédagogiques, d'identifier la source de « cette magie » et de déterminer les compétences qui doivent être valorisées et perfectionnées afin de soutenir ceux qui désirent pratiquer le cirque social.

Avec le soutien de la Commission Européenne, huit écoles de cirque, membres de l'association Caravan (*), et deux universités (**) ont rassemblé leur énergie sur une période de cinq années pour produire ce manuel de formation. Des mois d'observations, d'analyses, de réunions, de discussions, d'articles, d'échanges, de formations et la construction d'un cadre de compétences pour intervenant en cirque social ont mené à la création d'un programme européen commun de formation. Ce manuel de formation pour les intervenants en cirque social est le fruit de ce long travail.

Ce manuel ne nous appartient plus. Il est entre vos mains, saisissez-vous-en, faites-le évoluer et revenez vers nous. Nous sommes désireux d'en apprendre toujours plus.

Pour Caravan,
Vincent Wauters, Directeur de l'École de Cirque de Bruxelles.

TRADUCTION DU "GUIDEBOOK FOR SOCIAL CIRCUS TRAINERS"

Le *Manuel de formation pour les intervenants en cirque social* est la traduction du *Guidebook for social circus trainers*.

La traduction a été soutenue et/ou financée par six organisations :



Le Plus Petit Cirque du Monde

- Katérina Flora
- Eleférios Kechagioglou



École de Cirque de Bruxelles

- Vincent Wauters



Caravan Circus Network

- Ophélie Mercier



Fondation Ton sur Ton

- Magalie Jaquet



Metisgwa

- Sophie Balzing



Zaltimbanq'

- Dennis Wezenberg

et a été traduit par :

Léana Valentini, étudiante en master *Éducation tout au long de la vie* à l'Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis, ancienne stagiaire, assistante de production pour Caravan.

PRÉFACE - ÉDITION 2018

Le réseau Caravan a fêté ses 10 ans d'existence en 2018. Sa vocation est de promouvoir la pratique des arts du cirque comme outil d'éducation et d'inclusion des jeunes et des populations défavorisés par l'intermédiaire de projets collectifs et de formations.

Suite à la création de ce manuel de formation, Caravan s'est lancé dans un projet de mise en place concrète, *CTF in Action*. Ses membres ont accueilli et organisé cette formation, rassemblant des intervenants en cirque social venus des quatre coins du monde pour améliorer et partager leurs compétences relatives à leur métier. Entre 2015 et 2018, grâce au soutien de l'Union Européenne, quatre sessions de *CTF in Action* ont été mises en place par les membres de Caravan. Environ quatre-vingt intervenants de cirque social ont pu en bénéficier. Ils ont perfectionné leur pratique professionnelle et renforcé les liens d'amitié et les échanges entre différentes écoles de cirque du monde entier.

Le travail de recherche initié par la création de ce manuel continue. En 2018 Caravan a renforcé la qualité de *CTF in Action* et a développé de nouveaux lieux et acteurs de la formation par l'intermédiaire d'un projet d'évaluation/formation *Extending CTF*. Depuis, de nouvelles écoles de cirque ont accueilli la formation et de nouveaux formateurs l'ont enseignée. D'autre part, le projet *Circus ++* mené en ce moment par Caravan a pour objectif de développer la première formation de long terme pour les intervenants en cirque social pour la jeunesse. Le développement du cirque social est loin d'être terminé !

La traduction de ce manuel en français vise à étendre son utilisation en le rendant accessible aux francophones et ainsi à développer les opportunités de formation en cirque social à un niveau national. Nous espérons qu'il sera une ressource utile pour toutes les écoles de cirque qui souhaitent se lancer dans le secteur du cirque social ou développer leurs activités afin de continuer à œuvrer pour l'inclusion sociale et le développement personnel de tous.

Pour Caravan,
Léana Valentini, traductrice du manuel

LE PROJET, CONTEXTE ET GÉNÉALOGIE

Le cirque social est un outil innovant en matière d'éducation et d'inclusion sociale d'enfants, de jeunes et d'adultes défavorisés. Lancé il y a 25 ans comme expérience pilote, le cirque social s'est depuis largement développé et a prouvé son efficacité à travers le monde. En Europe, environ 2500 écoles de cirque proposent des activités de cirque social à destination de personnes défavorisés. Et, près de 10 000 personnes participent à des activités de cirque social dans les écoles membres de Caravan.

Un nouveau métier a donc vu le jour : intervenant en cirque social. Cependant, il n'existe pas de programme de formation permettant de développer des compétences spécifiques pour les personnes qui souhaitent faire ce métier ou de valoriser les compétences de ceux qui travaillent déjà sur le terrain.

Ce manuel propose un programme de formation de 20 jours pour les personnes qui désirent s'investir dans le secteur du cirque social. Il est l'aboutissement de deux grands projets européens soutenus par le programme Life Long Learning de la Commission Européenne et dirigés par les membres de Caravan en partenariat avec l'Université Libre de Bruxelles et l'Université catholique de Louvain.

Le premier projet, réalisé entre 2009 et 2011 grâce au programme de partenariat Leonardo Da Vinci, a permis de développer une méthodologie inductive établie à partir de l'analyse du terrain. Ce travail d'analyse a permis d'identifier les compétences nécessaires à un intervenant en cirque social et donc de produire un cadre de compétences et une définition collective du concept de cirque social.

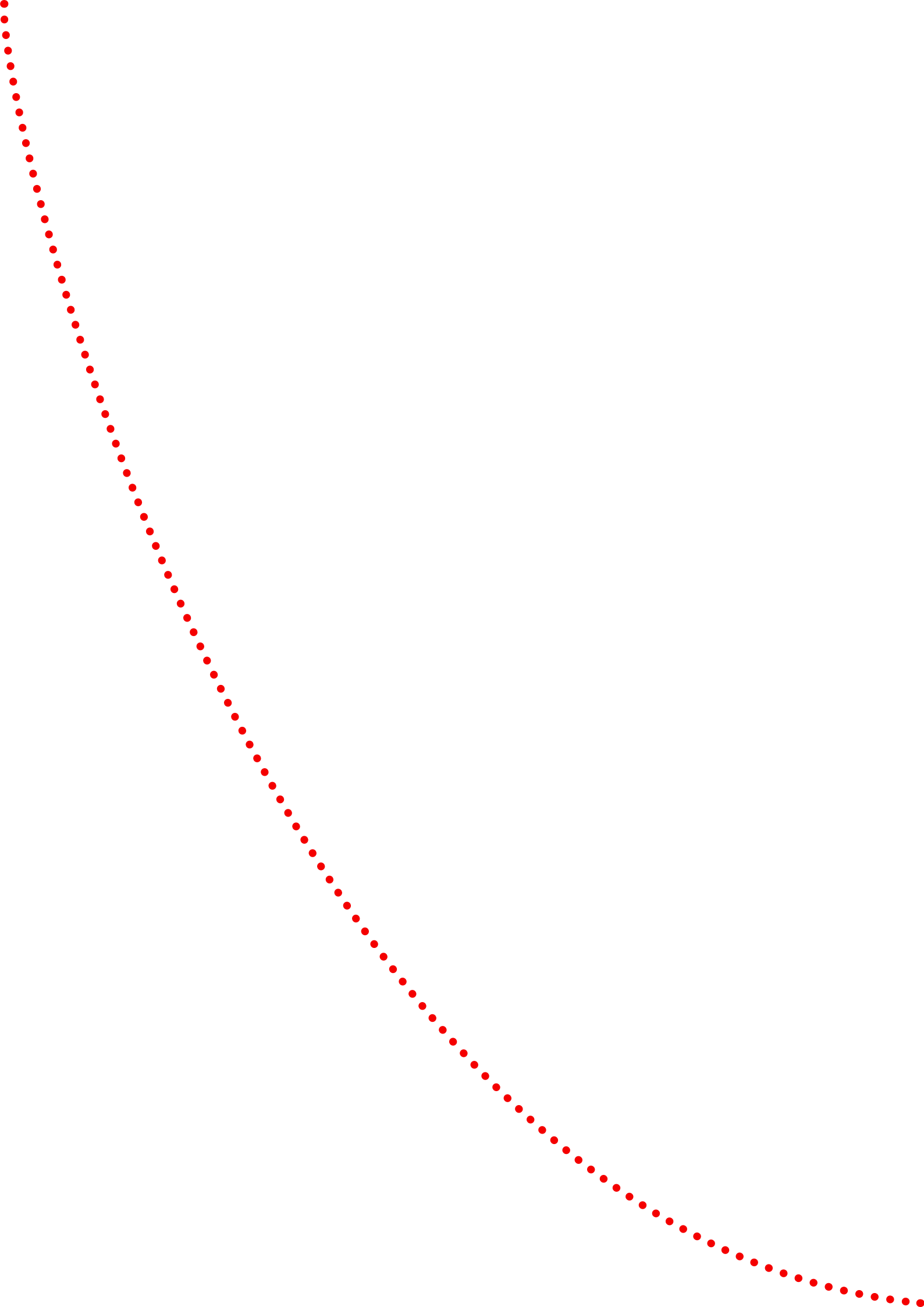
En s'appuyant sur les résultats du projet de partenariat de ce premier projet, Caravan a ensuite soumis un dossier de Transfert d'Innovation (TOI) à la Commission Européenne pour créer la première formation européenne de 20 jours pour intervenant en cirque social. Tout en respectant ses échéances, ce projet TOI supervisé par une équipe d'experts en pédagogie dirigée par le professeur émérite Léopold Paquay (UCL) fut un grand succès. Ce *Manuel de formation pour les intervenants en cirque social* est le résultat de ce second projet européen « Circus Trans Formation ». La formation a été mise en place, testée et évaluée dans 8 pays européens.

Le cirque social par Caravan :

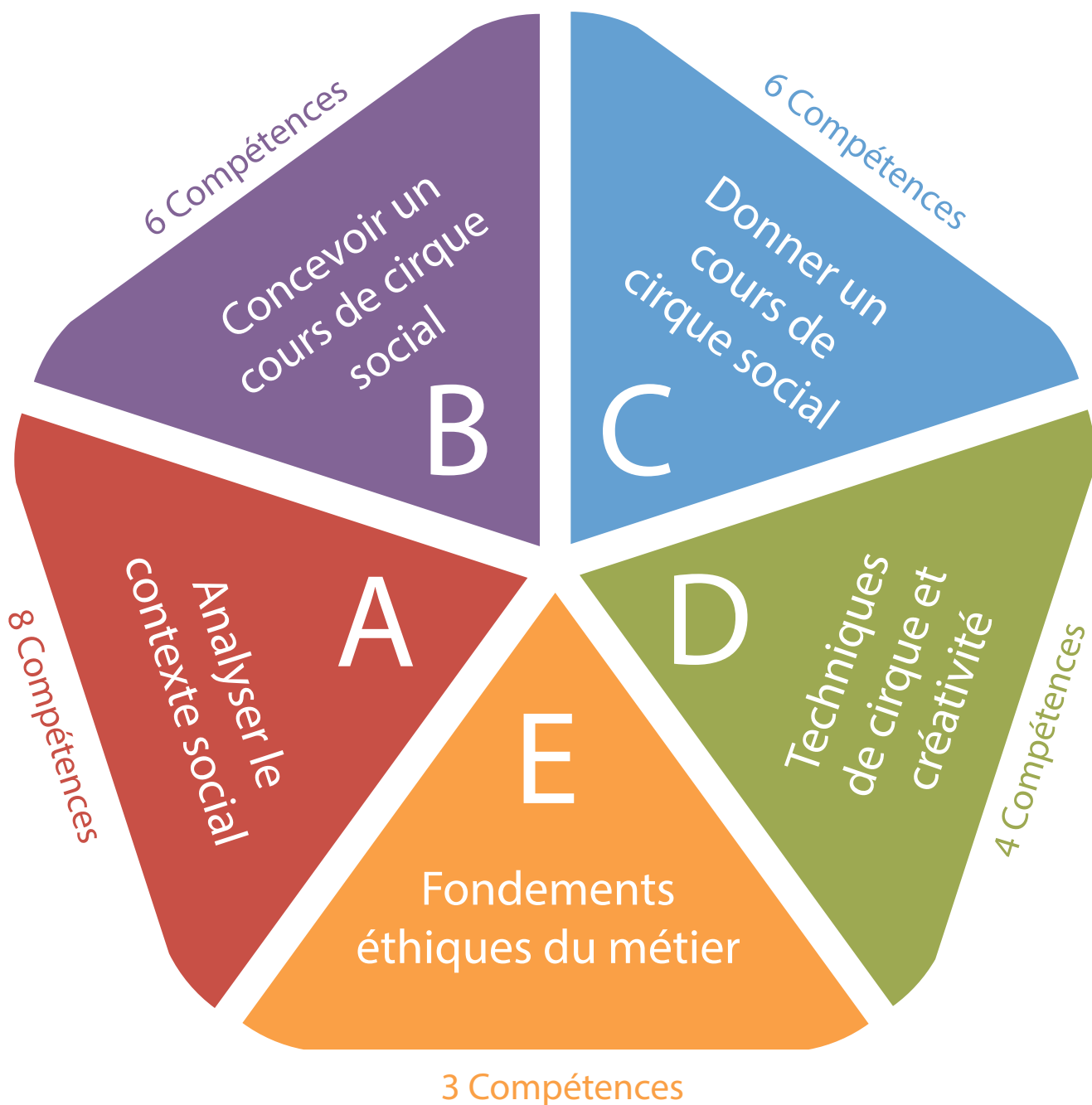
Le cirque social s'adresse à des groupes de divers milieux socio-culturels, défavorisés ou ayant des besoins spécifiques. En général les besoins ou les difficultés de ces publics sont de différents types : un manque de conscience corporelle, des troubles de la concentration, des problèmes de comportement...

L'objectif principal du travail pédagogique est le développement personnel des participants en cultivant des capacités telles que l'ouverture d'esprit, l'estime de soi, la tolérance, le respect, la responsabilité, l'autonomie, la persévérance et la confiance en soi. Les arts du cirque sont aussi pensés comme un moyen de créer une cohésion de groupe et de travailler à l'inclusion de tous les participants.

Le cirque social favorise donc le développement de capacités relationnelles et individuelles et se définit comme un incubateur de valeurs humaines puisqu'il a d'abord pour objectif de soutenir ses participants dans la vie quotidienne.



- CADRE DE RÉFÉRENCE
DES COMPÉTENCES DE BASE -



ANALYSER LE CONTEXTE SOCIAL

Compétence générale A

L'apprenant sera capable de faire une analyse de terrain et de développer un projet de cirque social adapté.

A-1. Identifier les enjeux principaux du cirque social.

A-2. Identifier les différents aspects d'un projet de cirque social.

A-3. Identifier et appréhender les différents groupes cibles.

A-4. Travailler dans des environnements interculturels.

A-5. Comprendre le concept d'inclusion sociale.

A-6. Identifier et analyser les différents aspects sociogéographiques du territoire dans lequel s'inscrit le projet.

A-7. Comprendre sa place et sa fonction dans l'organisation d'accueil.

A-8. Comprendre les responsabilités, les attentes, et les motivations des partenaires d'un projet.

CONCEVOIR UN COURS DE CIRQUE SOCIAL

Compétence générale B

L'apprenant sera capable de définir des objectifs d'apprentissage adaptés, de concevoir une séquence de cours de cirque social, de planifier des activités pédagogiques, et de documenter leur préparation.

B-1. Définir et établir des objectifs réalisables et adaptés au groupe cible et au contexte.

B-2. Créer et adapter des activités conformément aux objectifs et au contexte.

B-3. Définir et établir des objectifs à court, moyen, et long terme.

B-4. Concevoir le contenu et les séquences d'un cycle de cours.

B-5. Créer, adapter et utiliser des outils pédagogiques pour la préparation, la conduite, et l'évaluation d'un projet.

B-6. Établir des modalités d'évaluation de sa pratique d'enseignement et du processus d'apprentissage des participants.

DONNER UN COURS DE CIRQUE SOCIAL

Compétence générale C

L'apprenant sera capable de gérer des situations pédagogiques avec une attention particulière aux conditions de sécurité ; il utilisera des méthodes et des modèles pour analyser des situations critiques de conflit ou des dynamiques de groupe.

C-1. Communiquer efficacement et adapter son mode de communication au groupe cible.

C-2. Créer un cadre de gestion de groupe favorisant de bonnes conditions d'enseignement et d'apprentissage.

C-3. Analyser une situation de conflit et identifier diverses solutions.

C-4. Créer et assurer un environnement sûr en prenant en compte la sécurité physique et émotionnelle des participants.

C-5. Créer, développer et mettre en place un projet pédagogique en équipe.

C-6. Observer le comportement du groupe cible et utiliser une méthode de feedback adaptée et positive.

TECHNIQUES DE CIRQUE ET CRÉATIVITÉ

Compétence générale D

L'apprenant sera capable de faire preuve de créativité en particulier à travers les arts du cirque afin d'améliorer le développement personnel et l'inclusion sociale de chaque participant.

D-1. Stimuler la créativité des participants en expérimentant différentes méthodes.

D-2. Choisir la forme la plus appropriée pour la restitution finale d'un projet et donner des conseils sur la présence scénique.

D-3. Inclure divers arts dans un projet de cirque social et faire découvrir aux participants d'autres arts et cultures.

D-4. Maîtriser une ou plusieurs techniques de cirque et être capable de les enseigner tout en stimulant des processus créatifs.

FONDEMENTS ÉTHIQUES DU MÉTIER

Compétence générale E

L'apprenant cultivera son identité d'intervenant en cirque social et développera ses capacités à surmonter des difficultés, accepter le changement, l'incertitude et l'échec.

E-1. Expliquer sa conception de l'intervenant en cirque social et être conscient de l'importance de l'éthique professionnelle.

E-2. Analyser sa pratique et devenir conscient de ses capacités et de ses limites.

E-3. Agir comme un professionnel engagé et responsable.

COMPÉTENCES DE BASE DU PROJET "CIRCUS TRANS FORMATION"

A. "ANALYSER LE CONTEXTE SOCIAL"

COMPÉTENCES DE BASE

COMPÉTENCE PRINCIPALE: L'apprenant sera capable de faire une analyse de terrain et développer un projet de cirque social adapté.

COMPÉTENCES	Éléments de compétences	Éléments de conscientisation	Proposition pédagogique
<p>A-1.</p> <p>Identifier les principaux enjeux du cirque social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définir le cirque social et ses objectifs principaux. • Identifier les différents domaines d'application du cirque social. • Décrire différents projets de cirque social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explorer sa conception du cirque social. • Explorer les impacts d'un projet de cirque social. 	<p>Phase* A-1.</p> <p>Enjeux d'un projet de cirque social.</p>
<p>A-2.</p> <p>Identifier les différents aspects d'un projet de cirque social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser un projet de cirque social. • Identifier le contexte sociogéographique et les contraintes matérielles. • Identifier et définir le groupe cible et les partenaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Être ouvert aux spécificités et aux particularités du contexte social. 	<p>Phase A-2.</p> <p>Analyser le contexte d'un projet de cirque social.</p>
<p>A-3.</p> <p>Identifier et appréhender les différents groupes cibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mener une recherche sur un groupe cible. • Analyser les motivations, les besoins, les attentes et le potentiel d'un groupe cible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir une attitude ouverte et objective avec des groupes culturels différents. 	<p>Phase A-3.</p> <p>Appréhender le groupe cible.</p>

COMPÉTENCES	Éléments de compétences	Éléments de conscientisation	Proposition pédagogique
<p>A-4.</p> <p>Travailler au sein d'environnement interculturel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comprendre le concept de conscience interculturelle et donner des exemples et contre-exemples d'ouverture interculturelle.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Avoir une attitude sans jugement de valeur.</i> • <i>Avoir une attitude respectueuse envers les différents groupes culturels.</i> 	<p>Phase A-4.</p> <p>Appréhender l'interculturel.</p>
<p>A-5.</p> <p>Comprendre le concept d'inclusion sociale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Définir les concepts d'inclusion sociale et être capable d'en donner des exemples et des contre-exemples.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Prendre en compte l'inclusion sociale dans sa propre pratique.</i> 	<p>Phase A-5.</p> <p>Comprendre le concept d'inclusion sociale.</p>
<p>A-6.</p> <p>Identifier et analyser les différents aspects sociogéographiques du territoire dans lequel s'inscrit le projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Identifier et analyser les caractéristiques historiques, démographiques, économiques, culturelles et sociales du territoire.</i> 		<p>Phase A-6.</p> <p>Analyser le territoire.</p>
<p>A-7.</p> <p>Comprendre sa place et sa fonction dans l'organisation d'accueil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Expliciter sa place et sa fonction au sein de l'organisation d'accueil.</i> • <i>Comprendre son niveau de responsabilité dans l'organisation d'accueil.</i> • <i>Comprendre les principes, les valeurs et la philosophie de l'organisation d'accueil.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Être conscient des conséquences et des responsabilités liées à son engagement dans une organisation.</i> 	<p>Phase A-7.</p> <p>Analyser l'organisation d'accueil.</p>
<p>A-8.</p> <p>Comprendre les responsabilités, les attentes et les motivations des partenaires d'un projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Analyser les niveaux de responsabilité des différents partenaires d'un projet.</i> • <i>Utiliser les outils appropriés pour communiquer et coopérer avec un partenaire.</i> • <i>Participer à l'évaluation du projet en collaboration avec les partenaires.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Être conscient de la nécessité de communiquer et de transmettre les informations entre les partenaires et la structure d'accueil pendant un projet de cirque social.</i> 	<p>Phase A-8 .</p> <p>Travailler en partenariat.</p>

(*) Le terme « phase » est ici employé pour indiquer les parties majeures d'une UEA ; les différentes phases ne doivent pas forcément être étudiées successivement !

B. "CONCEVOIR UN COURS DE CIRQUE SOCIAL"

COMPÉTENCES DE BASE

COMPÉTENCE GÉNÉRALE: L'apprenant sera capable de définir des objectifs d'apprentissage adaptés, de concevoir une séquence de cours de cirque social, de planifier des activités pédagogiques et de documenter leur préparation.

COMPÉTENCES	Éléments de compétences	Éléments de conscientisation	Proposition pédagogique
<p>B-1.</p> <p>Définir et établir des objectifs réalisables et adaptés au groupe cible et au contexte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définir et établir des objectifs réalisables adaptés au groupe cible et au contexte social. • Adapter le contenu d'un cycle de cours au groupe cible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre l'importance de définir des objectifs adaptés aux besoins et aux capacités du groupe cible. 	<p>Phase* B-1.</p> <p>Introduction au concept d'"objectif d'apprentissage".</p>
<p>B-2.</p> <p>Créer et adapter des activités conformément aux objectifs et au contexte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer des activités en lien avec les objectifs d'apprentissage. • Expliquer les objectifs d'apprentissage d'une activité. • Adapter l'activité à un certain contexte, un groupe spécifique ou un objectif d'apprentissage particulier. • Identifier les ressources et contraintes (matériel, temps, et autres ressources) et s'y adapter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre le processus de création d'un exercice. • Comprendre les effets des contraintes (de matériel, d'espace, de temps) sur la conception d'un cycle de cours de cirque social. 	<p>Phase B-2.</p> <p>Créer des activités adaptées aux objectifs d'apprentissage et au contexte.</p>
<p>B-3.</p> <p>Définir et établir des objectifs à court, moyen et long terme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définir et documenter précisément les objectifs généraux d'un programme. • Diviser un objectif général en sous-objectifs. • Définir et documenter les objectifs d'une séquence de cours. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître la nécessité de définir des objectifs précis et mesurables. 	<p>Phase B-3.</p> <p>Adapter le niveau de difficulté d'une activité.</p>

COMPÉTENCES	Éléments de compétences	Éléments de conscientisation	Proposition pédagogique
<p>B-4.</p> <p>Concevoir le contenu et les séquences d'un cycle de cours.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Développer un programme à court, moyen et long terme (en utilisant le rétro-planning par exemple).</i> • <i>Planifier les activités choisies en prenant en compte le processus d'apprentissage des participants.</i> • <i>Adapter le contenu d'un cours à la durée d'un projet.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comprendre l'importance de construire un cours par séquence.</i> 	<p>Phase B-4.</p> <p>Utiliser le rétro-planning.</p>
<p>B-5.</p> <p>Créer, adapter et utiliser des outils pédagogiques pour la préparation, la conduite et l'évaluation d'un projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Préparer un cycle de cours en utilisant des fiches de préparation.</i> • <i>Écrire des instructions détaillées.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comprendre la nécessité de documenter les éléments essentiels d'un cycle de cours (afin de pouvoir l'améliorer).</i> 	<p>Phase B-5.</p> <p>Comment utiliser une fiche de préparation?</p>
<p>B-6.</p> <p>Établir des modalités d'évaluation de sa pratique d'enseignement et du processus d'apprentissage des participants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Évaluer les compétences et le niveau de connaissance des participants.</i> • <i>Préparer et utiliser des outils de gestion et d'évaluation d'une séquence.</i> • <i>Participer aux réunions de débriefing en équipe et avec les partenaires.</i> • <i>Évaluer et ajuster les objectifs d'un projet.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comprendre l'importance d'une évaluation formative et non-moralisatrice.</i> 	<p>Phase B-6.</p> <p>Évaluer sa pratique d'enseignement et le processus d'apprentissage des participants.</p>

(*) Le terme « phase » est ici employé pour indiquer les parties majeures d'une UEA : les différentes phases ne doivent pas forcément être étudiées successivement !

C. "DONNER UN COURS DE CIRQUE SOCIAL"

COMPÉTENCES DE BASE

COMPÉTENCE PRINCIPALE: L'apprenant sera capable de gérer des situations pédagogiques avec une attention particulière aux conditions de sécurité ; il utilisera des méthodes et des modèles théoriques pour analyser des situations critiques de conflits ou des dynamiques de groupe.

COMPÉTENCES	Éléments de compétences	Éléments de conscientisation	Proposition pédagogique
<p>C-1.</p> <p>Communiquer efficacement et adapter son mode de communication au groupe cible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Donner des explications claires et précises. • Utiliser différents modes de communication pendant l'enseignement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les modes de communication propres à chaque participant (visuel, auditif, kinesthésique). • Être attentif au comportement du groupe. 	<p>Phase* C-1.</p> <p>Communiquer dans un environnement éducatif.</p>
<p>C-2.</p> <p>Créer un cadre de gestion de groupe favorisant de bonnes conditions d'enseignement et d'apprentissage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des règles et les faire respecter. • Utiliser les outils de base de dynamique de groupe (énergisants, retour au calme, brise-glaces, esprit d'équipe...). • Analyser le groupe et sa dynamique en utilisant des outils et des techniques de gestion de groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître le principe de gestion de groupe. • Trouver un équilibre entre l'attention donnée au groupe et à chaque personne. • Faire attention à sa position dans le groupe et son propre rôle dans la dynamique de groupe. 	<p>Phase C-2.</p> <p>Gestion de groupe.</p>
<p>C-3.</p> <p>Analyser une situation de conflit et identifier diverses solutions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre comment un conflit éclate et comment le gérer. • Utiliser les principes de base de la communication non-violente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir travailler avec ses propres émotions. • Apprendre à gérer des conflits. 	<p>Phase C-3.</p> <p>Gestion de conflit.</p>

COMPÉTENCES	Éléments de compétences	Éléments de conscientisation	Proposition pédagogique
<p>C-4.</p> <p>Créer et assurer un environnement sûr, en prenant en compte la sécurité physique et émotionnelle des participants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comprendre et respecter les limites et les fonctions du corps humain.</i> • <i>Identifier les blessures les plus fréquentes lors d'activités liées aux arts du cirque.</i> • <i>Connaître et respecter les règles de sécurité de base concernant les équipements de cirque.</i> • <i>Enseigner les conditions légales de sécurité aux participants et les faire respecter.</i> • <i>Créer et assurer un environnement fondé sur la confiance et la sécurité affective.</i> • <i>Assurer l'intégrité morale et physique des participants.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Connaître les besoins en terme de sécurité d'un groupe spécifique.</i> • <i>Reconnaître l'importance de la sécurité.</i> 	<p>Phase C-4. La sécurité.</p>
<p>C-5.</p> <p>Créer, développer et mettre en place un projet pédagogique en équipe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Être capable de définir le rôle de chaque personne dans une équipe.</i> • <i>Être capable de travailler avec un assistant.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Préciser le rôle de l'assistant et souligner l'importance de définir le rôle de chacun lors de travail en équipe.</i> • <i>Respecter le rôle de chacun dans une équipe.</i> 	<p>Phase C-5. Donner un atelier avec un partenaire ou un assistant pédagogique.</p>
<p>C-6.</p> <p>Observer le comportement du groupe cible et utiliser une méthode de feedback adaptée et positive.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Être capable de donner du feedback bénéfique et pertinent aux participants en utilisant diverses techniques.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Être conscient de l'importance et des limites de l'observation.</i> • <i>Distinguer différents types d'observation et connaître des outils d'observation (check-lists, grilles...)</i> • <i>Reconnaître les bienfaits et l'importance du feedback positif.</i> 	<p>Phase C-6. Observation, feedback et suivi.</p>

(*) Le terme « phase » est ici employé pour indiquer les parties majeures d'une UEA : les différentes phases ne doivent pas forcément être étudiées successivement !

D. "TECHNIQUES DE CIRQUE ET CRÉATIVITÉ"

COMPÉTENCES DE BASE

COMPÉTENCE PRINCIPALE: L'apprenant sera capable d'utiliser le créativité notamment à travers les arts du cirque afin d'améliorer le développement personnel et l'inclusion sociale de chaque participant.

COMPÉTENCES	Éléments de compétences	Éléments de conscientisation	Proposition pédagogique
<p>D-1.</p> <p>Stimuler la créativité des participants en expérimentant différentes méthodes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Créer un cadre et formuler des instructions claires favorisant la créativité.</i> • <i>Encourager la diversité des réponses.</i> • <i>Stimuler chez chaque participant : - la curiosité et l'exploration - l'imagination et l'expression de soi - la recherche et l'expérimentation - la prise de décision.</i> • <i>Créer divers types d'activités structurées et de jeux, adaptés aux objectifs et au contexte, afin de stimuler la créativité.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comprendre le rôle de la créativité dans le développement personnel.</i> • <i>Comprendre l'importance de stimuler la créativité à travers différents types de jeux, d'activités structurées et d'exercices.</i> 	<p>Phase* D-1.</p> <p>Stimuler et explorer.</p>
<p>D-2.</p> <p>Choisir la forme la plus appropriée pour la restitution finale d'un projet et donner des conseils sur la présence scénique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Expliquer et justifier le choix d'une forme finale pour la restitution d'un projet.</i> • <i>Créer une restitution qui inclut tous les participants.</i> • <i>Utiliser les outils de base d'organisation, de communication et de logistique d'un événement, d'un spectacle, d'une création ou d'une représentation artistique.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comprendre la fonction d'une création artistique collective dans un projet de cirque social.</i> • <i>Comprendre l'importance de trouver une forme finale adaptée au processus créatif des participants.</i> 	<p>Phase D-2.</p> <p>Créer.</p>

COMPÉTENCES	Éléments de compétences	Éléments de conscientisation	Proposition pédagogique
<p>D-3.</p> <p>Inclure divers arts dans un projet de cirque social et faire découvrir aux participants d'autres arts et cultures.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Utiliser les différentes compétences artistiques et éléments culturels des participants pendant les cours et pour la restitution.</i> • <i>Faire vivre l'idée que le cirque est un art ouvert.</i> • <i>Utiliser l'art et la culture comme un moyen d'agir pour l'inclusion sociale en organisant des activités culturelles qui stimulent la curiosité des participants pour l'art et la culture.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comprendre que le concept d'hybridation est une composante essentielle de l'identité circassienne.</i> • <i>Comprendre l'importance (dans un projet de cirque social) de combiner d'autres disciplines artistiques avec les arts du cirque.</i> • <i>Saisir les fondamentaux de la médiation culturelle.</i> 	<p>Phase D- 3.</p> <p>Combiner et ouvrir.</p>
<p>D-4.</p> <p>Maîtriser une ou plusieurs techniques de cirque et être capable de les enseigner tout en stimulant des processus créatifs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Le choix des disciplines et du niveau de performance technique exigé appartient à chaque école de cirque.</i> 		

(*) Le terme « phase » est ici employé pour indiquer les parties majeures d'une UEA : les différentes phases ne doivent pas forcément être étudiées successivement !

E. "FONDEMENTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS"

COMPÉTENCES DE BASE

COMPÉTENCE PRINCIPALE: L'apprenant cultivera son identité d'intervenant en cirque social et développera ses capacités à surmonter les difficultés et à accepter le changement, l'incertitude et l'échec.

COMPÉTENCES	Éléments de compétences	Éléments de conscientisation	Proposition pédagogique
<p>E-1.</p> <p>Expliquer sa conception du métier d'intervenant en cirque social et prendre conscience de l'importance de l'éthique professionnelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer sa conception du métier : ses engagements, ses responsabilités et ses limites. • Être conscient du code d'éthique de son organisation et définir les valeurs et la philosophie de son organisation. • Respecter les règles et les lois de l'éthique professionnel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Être préparé à confronter sa propre conception de l'intervenant en cirque social avec celle des autres. • Être ouvert d'esprit. • Être conscient de l'importance d'un code d'éthique. 	<p>Phase* E-1. Ma conception de la vocation d'intervenant en cirque social.</p> <p>Phase E-3. Définir une éthique professionnelle.</p> <p>Phase E-4. Le rôle d'un intervenant en cirque social.</p>
<p>E-2.</p> <p>Analyser sa pratique et prendre conscience de ses capacités et de ses limites.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser des situations personnelles de travail. • Les questionner. • Proposer des solutions adaptées. • Évaluer ces solutions. • Redéfinir des solutions adaptées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre du recul sur son travail et sa pratique afin d'être capable de porter un regard critique. • Devenir conscient de ses capacités et de ses limites. 	<p>Phase E-2. Faire face à l'imprévu.</p> <p>Phase E-4. Le rôle d'un intervenant en cirque social.</p>

COMPÉTENCES	Éléments de compétences	Éléments de conscientisation	Proposition pédagogique
E-3. Agir comme un professionnel engagé et responsable.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Être capable d'argumenter et de justifier ses choix.</i> • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Être engagé dans les projets.</i> • <i>Être conscient que son comportement peut être considéré comme un exemple.</i> 	Phase E-3. Définir une éthique professionnelle. Phase E-4. Le rôle d'un intervenant en cirque social.

(*) Le terme « phase » est ici employé pour indiquer les composantes majeurs d'une UEA : les différentes phases ne doivent pas forcément être étudiées successivement !

COMMENT UTILISER CE MANUEL DE FORMATION ?

Ce manuel est divisé en 5 chapitres principaux nommés Unité d'Enseignement et d'Apprentissage - UEA :

UEA A - Analyser le contexte social

UEA B - Concevoir un cours de cirque social

UEA C - Donner un cours de cirque social

UEA D - Techniques de cirque et créativité

UEA E - Fondements éthiques du métier

Les chapitres sont divisés en différentes phases. Chacune de ces phases a pour objet une compétence particulière liée à l'Unité d'Enseignement et d'Apprentissage (UEA) à laquelle elle appartient. Chaque phase commence par une introduction, suivie de deux parties :

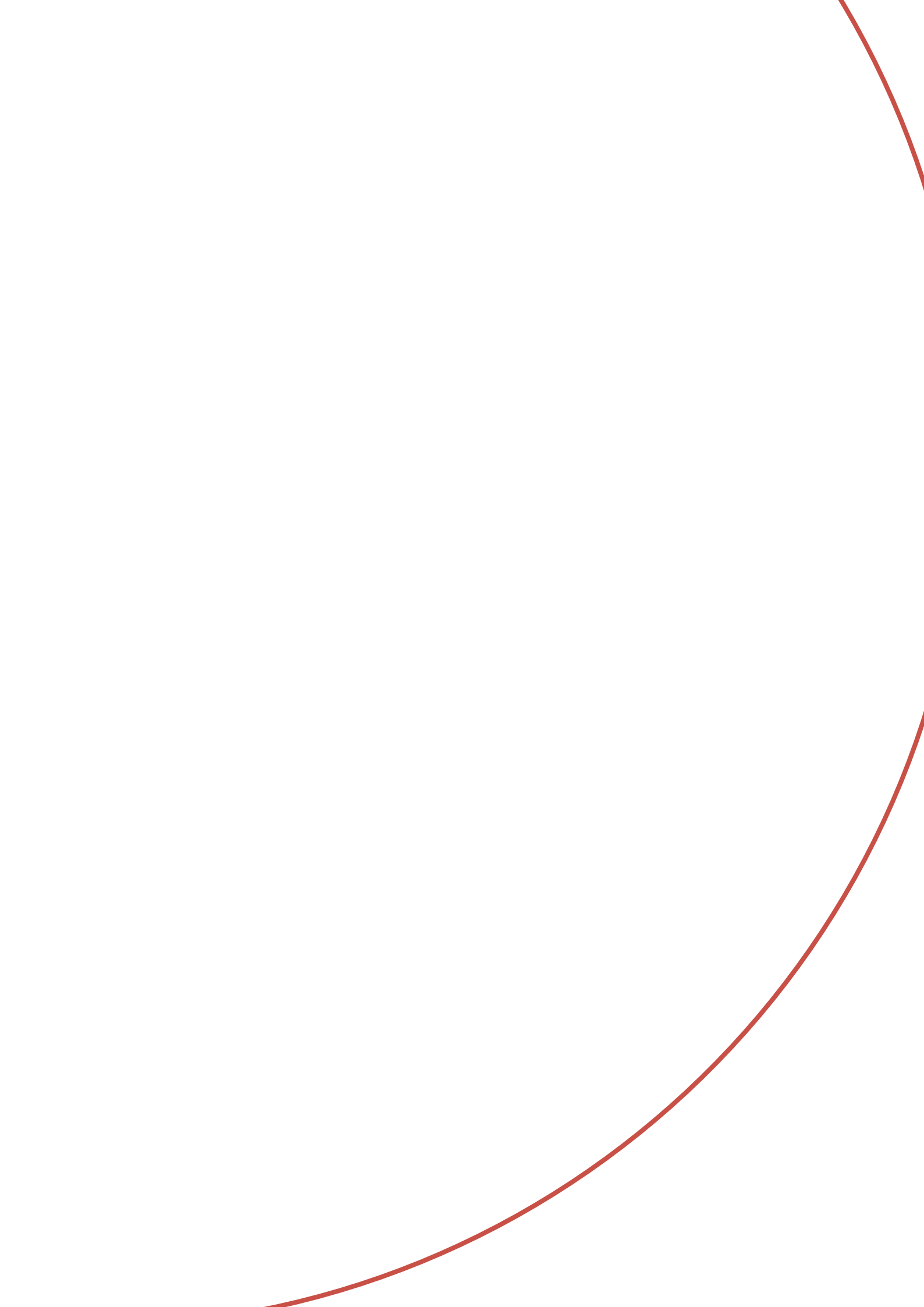
- Les « Outils du formateur » sont des propositions pédagogiques pour soutenir les formateurs qui enseignent le contenu de la phase en question. Cette partie s'identifie grâce à ce dessin :



- Les « Outils de l'apprenant » sont des propositions de pistes de réflexion pour les apprenants. Cette partie s'identifie grâce à ce dessin :



À la fin de chaque chapitre, vous trouverez une bibliographie et une table des matières relatives aux parties. Les bibliographies comportent aussi des références et des liens vers des lectures approfondies.



UNITÉ D'ENSEIGNEMENT ET
D'APPRENTISSAGE / UEA

ANALYSER LE CONTEXTE

SOCIAL

COMPÉTENCE PRINCIPALE – A



COMPÉTENCES A1 – A8

UEA A "ANALYSER LE CONTEXTE SOCIAL" INTRODUCTION

APPRÉHENSION GLOBALE D'UN PROJET DE CIRQUE SOCIAL

En amont d'un projet de cirque social, il est essentiel d'en appréhender son contexte. Afin de mener un projet avec succès, l'apprenant doit être capable de chercher et de recueillir les informations indispensables à une analyse cohérente du contexte social de son projet. Grâce à cette largeur de vue, il pourra atteindre les objectifs définis, appréhender les risques, adapter les choix pédagogiques et satisfaire les attentes des partenaires et du groupe cible. Les informations relatives au contexte social aideront l'apprenant à définir ses responsabilités et encourager son autonomie, favorisant ainsi son propre développement personnel.

Cette UEA a pour objet de soutenir l'apprenant dans la construction d'un projet de cirque social au sein d'un cadre préétabli par une organisation ou une institution sociale ou éducative.

OBJECTIFS PRINCIPAUX

Grâce aux activités proposées dans cette UEA l'apprenant sera encouragé à réfléchir aux questions suivantes :

- **Qui ?** Qui est l'initiateur du projet ? Qui est impliqué dans le projet ? Qui est le référent du projet ? À qui revient quelles responsabilités ? Qui sont les personnes engagées sur le terrain ?
- **Avec qui ?** Qui sont les partenaires impliqués dans le projet ? Quels sont leurs rôles ?
- **Pour qui ?** Pour qui est le projet ? Quel est le groupe cible ? Quels sont les besoins et les attentes du groupe cible ?
- **Où ?** Lieu/espace/équipement ?
- **Quand ?** Quand est-ce que le projet commence ? finit ?
- **Pourquoi ?** Quels sont les objectifs principaux du projet ? Sont-ils réalisables ? Sont-ils adaptés aux besoins du groupe cible ?
- **Comment ?** Comment les objectifs peuvent-ils être atteints ? Comment le programme est-il adapté aux objectifs et au contexte ? Comment évaluer si les objectifs ont été atteints ?

COMPÉTENCE PRINCIPALE A

L'apprenant sera capable de :

- Analyser le contexte social d'un projet de cirque social.
- Développer un projet de cirque social.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCES

- A-1.** Identifier les enjeux principaux du cirque social.
- A-2.** Identifier les différents aspects d'un projet de cirque social.
- A-3.** Identifier et appréhender les différents groupes cibles.
- A-4.** Travailler au sein d'environnement interculturel.
- A-5.** Comprendre le concept d'inclusion sociale.
- A-6.** Identifier et analyser les différents aspects sociogéographiques du territoire dans lequel s'inscrit le projet.
- A-7.** Comprendre sa place et sa fonction dans l'organisation d'accueil.
- A-8.** Comprendre les responsabilités, les attentes et les motivations des partenaires de projet.

STRUCTURE DE L'UNITÉ D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE (UEA)

L'UEA-A est divisée en huit phases conformément au cadre des compétences de base :

- Phase A-1.** Enjeux d'un projet en cirque social.
- Phase A-2.** Analyser le contexte d'un projet de cirque social.
- Phase A-3.** Appréhender le groupe cible.
- Phase A-4.** Appréhender l'interculturel.
- Phase A-5.** Comprendre le concept d'inclusion sociale.
- Phase A-6.** Analyser le territoire.
- Phase A-7.** Analyser l'organisation d'accueil.
- Phase A-8.** Travailler en partenariat.

PHASE A-1. ENJEUX D'UN PROJET DE CIRQUE SOCIAL

COMPÉTENCE

A-1. Identifier les principaux enjeux du cirque social.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Définir le cirque social et ses principaux objectifs.
- Identifier les différents domaines d'application du cirque social.
- Décrire différents projets de cirque social.

Il prendra conscience de :

- Sa propre conception du cirque social.
- L'impact d'un projet de cirque social.



OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

- Que signifie l'expression « cirque social » ?
- Quels sont les objectifs du cirque social ?
- Quel peut être l'impact d'un projet de cirque social ?
- Quelles expériences et quelles approches les apprenants ont-ils du cirque social ?

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Cette phase propose diverses activités permettant au formateur et aux apprenants :

- De définir le cirque social.
- De partager leurs expériences de cirque social.

ACTIVITÉS

- L'animation proposée s'inspire du photo-langage. Le formateur peut aussi choisir un autre outil pédagogique qui stimule l'expression et la créativité.
- Les apprenants se répartissent en groupe de travail pour favoriser l'échange d'idées et d'expériences.
- Le formateur donne à voir un éventail d'images choisies au hasard : des gens, des paysages, des objets, des couleurs, des animaux...
- Chaque apprenant choisit une photo qu'il considère être en lien avec le cirque social.
- Au sein de leur groupe de travail les apprenants justifient leur choix.
- Chaque groupe rassemble sur une affiche leurs images en éclairant leurs choix par des commentaires ou des illustrations.
- Un membre de chaque groupe de travail présente l'affiche à l'ensemble des apprenants.
- Le formateur peut utiliser l'ensemble des ressources et des définitions à sa disposition pour inciter au débat.



Définition européenne de Caravan

LE CIRQUE SOCIAL

”Le cirque social est un outil innovant en matière d'éducation et d'inclusion sociale d'enfants, de jeunes et d'adultes défavorisés.”

in CARAVAN (2012), *Framework of competencies for social circus trainers*. p4
<http://www.caravancircusnetwork.eu/assets/PDF/LEO1fnaLOW2.pdf>

COMMENTAIRES

Cette phase aide le formateur à connaître le groupe et leur milieu professionnel. Le formateur peut alors adapter le contenu du programme de formation si nécessaire.

Pour les apprenants c'est l'occasion de penser à leurs propres motivations et d'évaluer leurs expériences personnelles et professionnelles qui pourraient contribuer à la construction d'un projet de cirque social.



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Selon vous, que signifie l'expression « cirque social » ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Choisissez trois différents projets de cirque social dont vous avez connaissance ou dont vous avez entendu parler. Comparez les différentes conceptions du cirque social portées par ces projets. Qu'est-ce qu'elles ont en commun ? Qu'est-ce qui les différencie ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Parmi ces trois projets, choisissez celui avec lequel vous vous sentez le plus en phase. Auriez-vous aimé participer ou contribuer à ce projet ? Pourquoi ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Fiche de renseignements d'un projet de cirque social

Nom du projet :

Organisation d'accueil :

Lieu :

Groupe cible :

Durée :

Date de début :

Date de fin :

Nombre et fréquence des activités :

Nombre de participants :

Nombre d'acteurs sur le terrain (travailleur social, intervenant de cirque...) :

Objectif principal du projet :

Partenaires du projet :



Phase A-1 Enjeux d'un projet de cirque social

Pourquoi avez-vous choisi de participer ou de contribuer à ce projet de cirque social ?
(si vous n'avez pas réellement participé à ce projet ne répondez pas à cette question)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Selon vous, qu'est-ce que ce projet de cirque social apporte aux participants ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Et plus largement, à la communauté, à la société civile?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

À vous?

.....
.....
.....
.....
.....

PHASE A-2. ANALYSER LE CONTEXTE D'UN PROJET DE CIRQUE SOCIAL

COMPÉTENCE

A-2. Identifier les différents aspects d'un projet de cirque social.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Analyser un projet de cirque social.
- Identifier le contexte sociogéographique et les contraintes matérielles.
- Identifier et définir le groupe cible et les partenaires.

Il prendra conscience de :

- Être ouvert aux spécificités et aux particularités d'un contexte social.



OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Le formateur peut introduire l'objet de ce cours par l'intermédiaire d'un média. L'activité proposée ci-dessous prend pour support le film PA-RA-DA. Ce film permet au groupe de faire expérience d'une analyse collective du contexte d'un projet de cirque social dans un environnement éducatif.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Donner une vue d'ensemble d'un projet de cirque social.
- S'exercer à l'analyse du contexte d'un projet de cirque social.
- Illustrer l'importance des différents axes d'analyse du contexte social d'un projet.
- Penser et débattre du rôle, des missions, des limites et des différentes conceptions d'un intervenant en cirque social.
- Identifier différents types de partenaires (politique, social, humanitaire, culturel, institutionnel, civil, familial...), ainsi que leurs objectifs et leurs attentes.

ACTIVITÉS

A. Visionnage du film :

- Le formateur présente le film PA-RA-DA et l'histoire de sa réalisation (voir synopsis : « PA-RA-DA Movie »). Il invite les apprenants à prêter attention à:
 - L'attitude du clown.
 - Le groupe cible : contexte social, croyances, modes de vie...
 - Les différents partenaires (Qui sont-ils ? Quelles motivations ?).
 - Les points positifs et négatifs du projet.
- Le formateur encourage l'apprenant à prendre des notes pendant le film. Il pourra s'en servir pour participer aux activités qui suivent et aux débats.

B. Activités de groupe

- Le formateur invite les apprenants à répondre aux questions en petits groupes, en utilisant une activité de pédagogie active proposée en annexe ou une des siennes.
- La proposition pédagogique rend les apprenants acteurs de leurs apprentissages permettant d'encourager les discussions et les débats au sein des groupes. Ils peuvent s'aider des questions sur la page ci-dessous.
- Si les apprenants travaillent en petits groupes, le formateur pourra inviter chaque groupe à présenter et à partager la discussion qui aura eu lieu dans le groupe.
- Ces présentations peuvent mener à une discussion avec l'ensemble du groupe.



Qui ? Avec qui ? Pour qui ? Où ? Quand ? Pourquoi ? Comment ?

Qui ?

- Qui est l'initiateur du projet ?
- Qui sont les personnes engagées sur le terrain ?

Avec qui ?

- Qui sont les partenaires impliqués (sur le plan politique, financier, culturel, social, familial) dans le projet ?
- Quels sont les rôles des différents partenaires ?
- Quels sont les besoins et les objectifs de chaque partenaire ?
- Quelle relation Miloud entretient-il avec ses partenaires ?

Pour qui ?

- Pouvez-vous définir le contexte social, culturel et politique dans lequel les enfants vivent ?
- Quels sont les problèmes et les défis auxquels ils doivent faire face ?

Où ?

- Où ont lieu les activités du projet ?
- Quel matériel de cirque ont-ils à leur disposition ?

Quand ?

- Diriez-vous que le projet est de long, court, ou moyen terme ? Pourquoi ?

Pourquoi ?

- Quels sont les objectifs principaux du projet ?
- Sont-ils réalistes ?
- Sont-ils adaptés aux besoins du groupe cible ? Pourquoi ?

Comment ?

- Ce film vous questionne-t-il ? Si oui, comment ?
- Que fait Miloud pour atteindre ses objectifs ?
- Selon vous, Miloud les atteint-il ? Si oui, expliquez comment. Si non, expliquez pourquoi.
- Que pensez-vous de la relation que Miloud entretient avec les participants ? La trouvez-vous responsable ?
- Miloud préserve-t-il sa sécurité personnelle et son bien-être ?
- Que pensez-vous de son niveau d'engagement ?
- Selon vous quels sont les points positifs et négatifs de ce projet ?
- Le projet aurait-il pu être mieux mené ? Que proposeriez-vous pour améliorer ce projet ?



RESSOURCES

- Écran
- Projecteur
- Le film "PA-RA-DA"
- Tableau noir / à feuillets
- Support pédagogique – Le film "PA-RA-DA"

COMMENTAIRES

Le film donne un exemple d'un projet de cirque social ayant lieu dans un contexte social difficile mené par une personne extrêmement engagée. Au-delà de l'intérêt du contexte social en lui-même, l'un des aspects intéressants du film est le rôle que prend l'intervenant de cirque social au sein de cet environnement. Le film peut être un outil pédagogique pour une analyse collective d'un contexte social d'un projet et peut aussi permettre d'amorcer le débat sur les limites et les responsabilités d'un intervenant de cirque social dans un tel contexte. La réflexion initiée par ces questionnements est un bon exemple du processus analytique proposé dans l'UEA-E.



SUPPORT PÉDAGOGIQUE :

“LE FILM PA-RA-DA”

Réalisé par: Marco Pontecorvo

Durée: 95'

Date: 2008

Langue : Roumain

Sous-titres: Italien – Français- Anglais

Le contexte historique :

En Roumanie, entre 1864 et 1989, le régime communiste de Nicolae Ceausescu fait appliquer une politique du contrôle des naissances pour augmenter la force de travail du pays. Cette politique pro-nataliste a un impact social dramatique : beaucoup de familles n'ayant pas les ressources nécessaires pour élever autant d'enfants en abandonnèrent certains, qui furent alors placés dans des orphelinats, souvent dans des conditions d'accueil misérables. Après la chute du régime communiste et la fermeture de nombre de ces orphelinats, ces enfants, anciens résidents, se retrouvent à la rue parmi d'autres s'étant enfuis de situations familiales difficiles. Pour survivre ils doivent travailler, mener des vies de délinquants, se tourner vers la prostitution... Leurs conditions de vie dégradent leur état de santé, ils souffrent généralement de malnutrition et développent des dépendances (fréquemment de solvants tels que la colle ou le diluant). Dans Bucarest, ils prennent refuge en petits groupes dans les égouts, loin de toutes institutions éducatives.

Selon l'UNICEF, en 2004 moins de 500 enfants environ vivaient dans les rues de Bucarest, et approximativement 1 500 enfants y travaillaient la journée puis retourner dans leur famille le soir : 2000 enfants de la rue au total dans la capitale roumaine.

Synopsis :

Le film revient sur la genèse de l'organisation PA-RA-DA et de son projet de cirque social à Bucarest en Roumanie. Il raconte la vraie histoire du clown français Miloud Oukili qui parcourt la Roumanie pendant trois années après la chute du régime de Ceausescu. Il rencontre les enfants des rues de Bucarest qui vivent dans ses égouts. Décidé à les aider, il profite de ses qualités de circassien pour favoriser leur développement personnel et leur inclusion sociale. Son projet doit surmonter de nombreux obstacles telles que la pauvreté, la criminalité et la corruption institutionnelle. Grâce à son charisme, sa ténacité et sa maîtrise des arts du cirque, Miloud réussit à présenter un spectacle des enfants de la rue sur la place centrale de Bucarest.



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Qui ? Avec qui ? Pour qui ? Où ? Quand ? Pourquoi ? Comment ?

Qui ?

Qui est l'initiateur du projet ? Qui sont les personnes engagées sur le terrain ?
Quelles sont leurs compétences ? Quelles sont leurs responsabilités ?

Avec qui ?

Qui sont les partenaires impliqués (sur le plan politique, financier, culturel, social, familial) dans le projet ? Quels sont les rôles des différents partenaires ?
Quel est leur degré d'engagement dans le projet ?
Les partenaires sont-ils sur le terrain ?

Pour qui ?

Qui est le groupe cible ? Pouvez-vous identifier le contexte social, culturel et politique dans lequel les enfants vivent ?
Quels sont les problèmes et les défis auxquels ils doivent faire face ?
Quels sont les besoins et les attentes du groupe cible ?

Où ?

Où ont lieu les activités du projet ? Quelles sont les contraintes liées à l'environnement spatial ? Quels sont leurs effets sur le projet pédagogique ? Quel matériel de cirque ont-ils à leur disposition ?

Quand ?

Quand est-ce que le projet commence ? finit ? Diriez-vous que le projet est de long, court ou moyen terme ? Pourquoi ? Quelle est la durée du projet ?

Pourquoi ?

Comment les objectifs sont-ils atteints ? Comment un programme de cours peut-il être construit en lien avec le contexte, les objectifs et la durée du projet ? Comment gérer le groupe de participants et la situation d'enseignement ? Comment assurer la sécurité des participants ? Comment évaluer si les objectifs ont-été atteints ?

Comment ?

Ce film vous questionne-t-il ? Si oui, comment ? Que fait Miloud pour atteindre ses objectifs ? Selon vous, Miloud les atteint-il ? Si oui, expliquez comment. Si non, expliquez pourquoi. Que pensez-vous de la relation que Miloud entretient avec les participants ? La trouvez-vous responsable ? Miloud préserve-t-il sa sécurité personnelle et son bien-être ? Que pensez-vous de son niveau d'engagement ? Selon vous quels sont les points positifs et négatifs de ce projet ?
Le projet aurait-il pu être mieux mené ? Que proposeriez-vous pour améliorer ce projet ?



Êtes-vous en mesure de répondre aux questions ci-dessus par rapport a votre projet personnel ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

À quelles questions pouvez-vous répondre sans hésiter ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Avez-vous des difficultés à répondre à certaines questions ? Pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

PHASES A-3. APPRÉHENDER LE GROUPE CIBLE

COMPÉTENCE

A-3. Identifier et appréhender les différents groupes cibles.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Mener une recherche sur un groupe cible.
- Analyser les motivations, les besoins, les attentes et le potentiel du groupe cible.

Il prendra conscience de :

- L'importance d'avoir une attitude ouverte et objective avec des groupes culturellement diversifiés.



OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

L'atelier proposé permet aux apprenants de :

- Reconnaître différents groupes cibles de projets de cirque social.
- Comprendre les demandes pédagogiques spécifiques liées au travail social avec le groupe cible.
- Stimuler leur curiosité et leur réflexion autour des différents groupes cibles du cirque social.
- Comprendre l'intérêt d'acquérir des connaissances sur les caractéristiques du groupe avant de s'engager dans un projet de cirque social.
- Comprendre l'impératif d'analyser leur propre pratique sur le terrain.

CONCEPT CLÉ

Le cirque social s'adresse à un éventail très divers de publics et de groupes. Il faut donc apprécier et comprendre les spécificités et les besoins de chaque groupe pour définir des objectifs appropriés.

ACTIVITÉS

1° Préparation :

- Le formateur met à disposition une bibliographie composée d'ouvrages accessibles sur un panel d'environnements et de groupes sociaux.

2° Mise en route :

- Les apprenants travaillent en petit groupe.
- Chaque groupe choisit un contexte ou un groupe social particulier à étudier.
- Chaque groupe choisit un ou deux livres -lié(s) à leur choix- parmi les livres proposés.
- Chaque groupe prépare un retour interactif (théâtre forum/images, jeux, jeu de rôle...) pour présenter les informations recueillies.
- Chaque groupe prépare une ou deux questions qui amorceront un débat après leur présentation.
- Chaque groupe écrit un court résumé sur le travail qui a été fait.



Phase A-3. Appréhender le groupe cible

3° Temps fort de la session :

- Chaque groupe présente ces lectures de manière interactive.
- À la fin des présentations, le groupe d'apprenants ouvre le débat à l'ensemble du groupe avec une question de leur choix en lien avec leur présentation.
- Le formateur coordonne l'activité et anime le débat qui suit les présentations.

4° Conclusion et résumé :

À la fin du cours, le formateur :

- Résume les points importants de chaque présentation.
- Distribue les rapports écrits des différents groupes à l'ensemble des apprenants.
- Insiste sur l'importance de définir des objectifs adaptés au groupe cible, et de prendre en compte les contraintes liées aux caractéristiques du groupe dans la préparation du programme.

COMMENTAIRES

Cette phase peut être liée à la **Phase B-5** : « Adaptation des objectifs pédagogiques au groupe cible », ainsi que la **Phase A-4** : « Appréhender l'interculturel » et la **Phase A-5** « Comprendre le concept d'inclusion sociale ».



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Voir **Phase A-4** « Appréhender l'interculturalité » - Outils de l'apprenant

PHASE A-4. APPRÉHENDER L'INTERCULTURALITÉ

COMPÉTENCE

A-4. Travailler au sein d'environnement interculturel.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Comprendre le concept de conscience interculturelle et donner des exemples et des contre-exemples d'ouverture interculturelle.

Il prendra conscience de :

- Adopter une attitude sans jugement de valeur.
- Avoir une attitude respectueuse envers les différents groupes culturels.



OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

L'intervenant en cirque social peut être amené à travailler dans des environnements interculturels et donc à rencontrer différentes habitudes, valeurs et modes de vie. Il est donc essentiel qu'il apprenne à travailler dans un environnement interculturel et qu'il soit capable de s'adapter aux diverses situations qu'il pourrait rencontrer sur le terrain.

Qu'est-ce que la culture ?

Il y a de nombreuses définitions de la culture. Chacune d'entre elles est le reflet d'une théorie avec une certaine compréhension et analyse de l'activité humaine. On pourrait définir une culture par :

- Un ensemble d'idées, de croyances, de valeurs, de morales au sein d'un groupe.
- Un ensemble de comportements tels que la communication, les coutumes, les codes, les institutions, les outils, les techniques, les arts, les rituels, les cérémonies...
- Un processus tout au long de la vie qui évolue par l'interaction avec diverses personnes et divers environnements.

Qu'est-ce que l'identité ?

*“L'identité est un processus psychologique. Elle concerne un individu et ses perceptions personnelles de son environnement. La perception de sa propre conscience d'exister en tant que personne en relation avec les autres, comme la famille et le groupe, au sein des réseaux sociaux qui le constitue. Pour les minorités, leur identité est une réaction à la manière dont elles sont perçues par la majorité. L'identité est un processus fonctionnel; en conséquence, elle est continue et se développe.”*¹

Qu'est-ce qu'un préjugé ? un stéréotype ?

- Un stéréotype est le résultat d'un processus qui traite des informations sur les caractéristiques des individus et qui les trie en différentes catégories générales.
- C'est une idée fixe et ultra-simplifiée d'un groupe ou d'un type de personne.
- Quand les préjugés et les stéréotypes deviennent des vecteurs de l'action, ils peuvent mener à de la discrimination et de l'exclusion sociale.

¹ Conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *T-Kit 4, L'apprentissage interculturel*, Strasbourg : Éditions du Conseil de l'Europe, p-97.



Qu'est-ce que l'ethnocentrisme ?

“ Bennett conçoit l'ethnocentrisme comme une phase dans laquelle l'individu suppose que sa vision du monde est le centre même de la réalité. ”²

“ L'ethnocentrisme consiste à juger sa propre culture supérieure et à dénigrer celle des autres. C'est un trait commun des relations entre minorités et majorités. Pour les jeunes minoritaires, l'ethnocentrisme peut être à la base de conflits interpersonnels. ”³

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Les apprenants seront amenés à méditer sur les questions suivantes :

- Qu'est-ce que l'ouverture interculturelle ? Qu'est-ce qu'une culture ? l'identité ? les stéréotypes ?
- Comment prendre en compte les situations interculturelles dans ma pratique ?

ACTIVITÉS

1° Mise en route : À vos méninges !

- Le formateur propose un brainstorming basé sur la question suivante : Qu'est-ce qu'une « culture » ?
- Le formateur prend des notes sur un tableau.

2 ° Exercices :

Exercice 1. L'anthropologue (un jeu de Cirque du Monde)

Objectif.

Identifier les obstacles et les compétences liés à la communication interculturelle.

Consignes.

Dans ce jeu de rôle, certains sont des anthropologues et les autres des personnes appartenant à un groupe culturel inconnu. Un échange aura lieu entre les deux groupes. Le formateur désigne les participants qui seront les « anthropologues » (trois à six en fonction de la taille du groupe). Si le groupe est

² Conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *T-Kit 4, L'apprentissage interculturel*, Strasbourg : Éditions du Conseil de l'Europe, p 30

³ Ibid, p 97



composé de personnes du même genre, le formateur choisit des personnes avec des caractéristiques différentes : couleurs des yeux, l'âge, les cheveux, la taille...

Ensuite, le formateur invite les anthropologues à sortir de la pièce afin de donner les consignes au reste du groupe, qui sont les suivantes :

- Il n'est possible de répondre aux questions des anthropologues que par « oui » ou par « non ». Si un anthropologue sourit lorsqu'il pose une question, il faut lui répondre « oui ». Si l'anthropologue ne sourit pas, alors il faut lui répondre « non ».
- Les hommes ne peuvent parler qu'avec d'autres hommes, pareil pour les femmes (il est possible de choisir une autre catégorie que celle du genre).
- Il est possible de parler à quelqu'un d'un genre différent seulement si la personne tend la main sans jamais cependant toucher ou tendre la main en retour.

Le formateur demande aux anthropologues de faire un portrait de ces personnes inconnues. Les consignes pour les anthropologues sont les suivantes :

- Vous avez dix minutes pour poser une série de questions au plus grand nombre de personnes. Les anthropologues savent que ces dernières ne peuvent répondre que par oui ou par non. (Le formateur peut donner une liste de questions pour faciliter l'exercice).
- Après la rencontre avec le groupe vous devez rassembler vos observations et à partir d'elles, dresser un portrait du groupe.

Variantes :

Le même jeu de rôle peut être effectué avec différentes consignes.

Par exemple :

Chaque participant du groupe culturel inconnu choisit un ami et un ennemi sans divulguer leur identité. Ils doivent se positionner tel que leur ami les protège de leur ennemi. Ils doivent se retrouver alignés : participant/ami/ennemi. Le groupe est en mouvement continu ; puisque le repositionnement des participants provoque le mouvement d'autres participants et ainsi de suite. Les anthropologues doivent découvrir les règles qui régissent le groupe.

Retours et évaluations.

Le formateur anime une discussion autour du jeu de rôle. Il demande aux apprenants quel est leur ressenti. Il leur pose des questions sur la réaction des anthropologues à la rencontre du groupe d'une « culture inconnue ». Puis le formateur anime le débat autour des questions suivantes :

- Qu'est-ce qui facilite la communication interculturelle ?
- Comment s'assurer que des personnes culturellement différentes se soient faites comprendre ?
- En tant qu'intervenant en cirque social, comment peut-on adapter sa communication à un environnement interculturel ?



Exercice 2. Analyse d'une expérience de terrain.

Les apprenants travaillent en petits groupes. Chaque groupe est invité à réfléchir autour des questions suivantes :

- Sur le terrain, lors d'un atelier de cirque ou pendant un projet éducatif avez-vous déjà rencontré des problèmes liés à des situations interculturelles ? Décrivez la situation problématique et expliquez pourquoi vous pensez que cette situation était liée à des enjeux interculturels.
- Y-avait-t-il une solution à ce problème ? Comment la situation aurait-elle pu s'améliorer ?

3° Temps fort de la session :

Le formateur répond aux questions suivantes : Qu'est-ce qu'une culture ? Qu'est-ce qu'un stéréotype ou un préjugé ? Qu'est-ce que l'ethnocentrisme ? Le formateur donne des définitions et des exemples pour illustrer ces définitions. Le formateur conclue en revenant sur les difficultés qui peuvent se manifester dans un environnement interculturel et en expliquant la nécessité d'être en capacité de s'adapter à de nouveaux environnements culturels.



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Comment définissez-vous la culture ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Selon vous, comment se créent les valeurs et les normes ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Selon vous, comment les changements sociaux adviennent-ils au sein d'une culture ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sur le terrain :

Selon vous, quelles sont les connaissances et les savoir-faire essentiels pour travailler dans un environnement interculturel ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Phase A-4. Appréhender l'interculturalité



Pendant un projet, avez-vous déjà rencontré des situations difficiles en raison du contexte interculturel ? Si oui, décrivez une de ces situations et précisez pourquoi vous pensez que ces difficultés étaient liées au contexte interculturel dans lequel vous travailliez.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Comment la situation aurait-elle pu s'améliorer ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Pour approfondir :

Décrivez une journée-type d'un des participants de votre groupe. Notez n'importe quelles considérations qui vous semblent avoir de l'importance. Décrivez la situation, l'environnement, le comportement, les activités, les habitudes, les réactions aux autres, les interactions... En décrivant cette journée, essayez de ne pas juger, soyez le plus neutre et objectif possible. Restez-en aux faits.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Puis, faites le même exercice avec votre journée. Essayez de sortir de vous-même, de vous observer de l'extérieur. Pendant une journée, observez-vous en détail et avec grande attention. De la même manière que pour l'exercice précédent, écrivez tout ce qui vous paraît avoir de l'importance. Décrivez la situation, l'environnement, le comportement, les activités, les habits, les réactions aux autres, les interactions...

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Après cet exercice, prenez une pause. Puis relisez ce que vous avez écrit, en relisant, réfléchissez à ces questions : Êtes-vous surpris par vos observations ? Qu'avez-vous découvert ? Quelles sont les différences entre votre journée et celle de votre participant ? Qu'ont-elles en commun ? Était-ce facile de rester neutre pendant cet exercice ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

PHASE A-5. COMPRENDRE LE CONCEPT D'INCLUSION SOCIALE

COMPÉTENCE

A-5. Comprendre le concept d'inclusion sociale.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Définir le concept d'inclusion sociale et en donner des exemples et des contre-exemples.

Il prendra conscience de :

- L'importance d'intégrer l'objectif d'inclusion sociale au cœur de sa pratique.



OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

ATTENTION !

Quelques recommandations avant de commencer les activités qui suivent.

Dans cette UEA, les activités proposées peuvent mener les participants à partager des expériences et des valeurs très personnelles. Afin d'assurer et d'encourager une pleine et sincère participation aux activités, le groupe doit connaître une dynamique de mise en confiance et de respect. Les participants doivent se sentir libres d'exprimer leurs opinions, sans peur d'être jugé ou sujet de moqueries. Il peut être utile de commencer le cours avec un jeu ou une activité « brise-glace » afin de favoriser la communication, la confiance et l'expression personnelle.

CONTENU

L'inclusion sociale est un des aspects essentiels de la définition du cirque social du réseau CARAVAN : *“Le cirque social est un outil innovant pour l'éducation et l'inclusion sociale des enfants, des jeunes et des adultes défavorisés ”*¹ Il est essentiel de réfléchir à la notion d'inclusion sociale pour comprendre les enjeux du métier d'intervenant en cirque social.

Qu'est-ce que l'exclusion sociale ?

L'exclusion sociale fait référence à un processus multidimensionnel dans lequel les individus, les ménages, les groupes ou les communautés ont un accès inégal à certaines ressources, opportunités et droits qui sont normalement accessibles à tous.

Qu'est-ce que cela signifie d'être socialement exclu ?

L'exclusion sociale creuse les inégalités dans différents domaines. Des personnes exclues doivent parfois faire face à :

- De la pauvreté.
- De l'isolement.
- De l'insécurité.
- De la discrimination.
- De la violence.
- Des traumatismes psychologiques.

1 CARAVAN (2011). *Framework of competences for social circus trainers*



Ils n'ont pas ou n'ont pas facilement accès :

- À un logement.
- À l'éducation.
- À l'emploi.
- À la participation sociale.
- Aux droits sociaux.
- Aux droits politiques.
- Aux services de santé.
- À un environnement dans lequel ils se sentent en sécurité et peuvent donc s'épanouir et vivre.

Pourquoi certaines personnes se retrouvent-elles exclues ? Quels sont les facteurs qui mènent à l'exclusion ?

L'exclusion est un processus alimenté par "*des relations de pouvoir inégales dans quatre domaines majeurs – économique, politique, social et culturel*"² .

Les facteurs de l'exclusion sont aussi divers que la race, l'âge, le genre, la structure de classe et de caste, la religion, l'éducation, les choix politiques, l'orientation sexuelle, les politiques économiques et sociales, la situation géographique, l'ethnicité, les habitudes personnelles, l'apparence...

Qu'est-ce que l'inclusion sociale ?

L'inclusion sociale est un processus/une série d'actions (émanant d'une volonté) visant à changer les facteurs, les circonstances, les habitudes, les manières de penser et les contextes sociaux qui favorisent l'exclusion sociale.

Conclusion :

Dans le cirque social, la pratique des arts du cirque est utilisée comme un moyen de favoriser l'inclusion sociale. L'apprentissage des techniques de cirque sont intrinsèquement liées à la poursuite d'un objectif à dimension sociale.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

La session de formation permet aux apprenants de réfléchir aux questions suivantes :

- Quelles sont les personnes défavorisés ?
- Pourquoi sont-elles parfois exclues ?
- Quels sont les problèmes auxquels elles doivent faire face ?
- Qu'est-ce que cela signifie d'être socialement exclu ?
- Qu'est-ce que l'inclusion sociale ?
- Comment contribuer à l'inclusion sociale en tant qu'intervenant en cirque social ?

² WHO Social Exclusion Knowledge Network (2008). SEKN Final Report February 2008, *Understanding and Tackling Social Exclusion*, Final Report to the WHO Commission on Social Determinants of Health From the Social Exclusion Knowledge Network .



ACTIVITÉS

1° Mise en route :

Le formateur lance un brainstorming sur une ou les deux questions suivantes :

Qu'est-ce que l'exclusion ?

Qu'est-ce que l'inclusion ?

Le formateur prend des notes sur un tableau.

2° Exercices :

Que ressent-on ?

Les apprenants sont invités à faire l'expérience de l'exclusion sociale à l'échelle d'une activité proposée par le formateur.

Exemples :

1) Circulo :

Les participants sont debouts en cercle les uns à côté des autres. Deux participants se tiennent en dehors du cercle. La seule consigne est la suivante : les deux participants doivent essayer de rentrer dans le cercle (généralement, le cercle se ressert). C'est une représentation d'exclus tentant de rentrer dans un groupe. À la fin de cette activité, les ressentis sont partagés entre les participants.

2) Avec des foulards de couleur :

Les apprenants ferment les yeux. Le formateur leur met des foulards de couleur sur le front. Les apprenants doivent ensuite former des groupes de même couleur. Il est interdit de parler pendant l'activité. Les participants sans couleurs sont ceux qui se retrouvent exclus du groupe.

Variante du Cirque du Monde :

Sur chaque carte est inscrit, un rôle social ou un chiffre. Les participants doivent former trois groupes en fonction de la valeur qu'ils donnent à chaque carte (bien, acceptable, mauvais). Après chaque activité, le formateur anime une discussion entre les apprenants afin de leur permettre de partager leur ressenti.



3° Temps fort de la session :

Le formateur définit l'exclusion sociale à partir des éléments partagés dans le brainstorming.

Le formateur donne des exemples d'exclusion sociale dans le monde et partage ses connaissances sur les causes principales de l'exclusion. Il continue en expliquant ce qu'implique l'exclusion sociale et insiste sur son impact sur la vie des personnes concernées au quotidien. Puis, il donne une ou plusieurs définitions de l'inclusion sociale, en prenant soin de les rapprocher des idées partagées par les apprenants pendant le brainstorming.

4° Discussion :

Les apprenants travaillent en petits groupes. Ils échangent sur les questions suivantes :

- En tant qu'intervenant en cirque social, avez-vous rencontré des situations d'exclusion sociale dans un projet éducatif ou de cirque ?
- Quelles autres formes d'exclusion sociale serait-il possible de rencontrer pendant un atelier ou un cours ?
- Comment peut-on combattre l'exclusion sociale ?
- Comment utiliser le cirque comme un outil de l'inclusion sociale ?
- Chaque petit groupe résume ses échanges à l'ensemble du groupe. Le formateur anime ensuite une discussion autour des enjeux de l'exclusion sociale.



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Quelles sont les caractéristiques du groupe cible (le nombre de participants, le genre, l'âge, la nationalité...)?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Décrivez les difficultés auxquels ces personnes doivent faire face ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Si possible, décrivez les causes principales de ces problèmes.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quelles sont les conséquences de ces difficultés sur l'inclusion sociale, l'éducation, la santé, le logement, le travail... ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Phase A-5. Comprendre le concept d'inclusion sociale



Quels sont les liens entre le contexte social plus large (la société où interagit le groupe cible) et le groupe cible?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Identifiez par quel prisme vous répondez à ces questions ? Est-ce du point de vue du groupe cible, de l'organisation locale, du travailleur social ou de l'institution ? Préciser vos sources.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Les réponses à ces questions peuvent se baser sur :

A) Des articles, des documentaires, des films, des documents trouvés sur le net...

B) Une enquête de terrain ou des entretiens avec les groupes ou les populations concernées, des travailleurs sociaux travaillant sur le terrain, des associations locales, des institutions... (voir Phase **A-6**. Analyser le territoire).

Il est recommandé de se référer à plusieurs sources afin de multiplier les savoirs et les points de vue.

ANALYSE DES BESOINS

En vous appuyant sur vos analyses précédentes, déterminer les besoins de votre groupe cible. De quoi ont-ils besoin (de biens matériels, d'éducation, de soutien affectif, de soutien financier...)?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dans quelle mesure pensez-vous pouvoir répondre à ces besoins dans le cadre d'un projet de cirque social ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PHASE A-6. ANALYSER LE TERRITOIRE

COMPÉTENCE

A-6. Identifier et analyser les différents aspects sociogéographiques du territoire dans lequel s'inscrit un projet.

ÉLEMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Identifier et analyser les caractéristiques historiques, démographiques, économiques, culturelles et sociales du territoire.



OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

La notion de territoire est complexe ; la détermination d'un territoire comprend de nombreux champs de connaissances : la population, la géographie, l'histoire, l'économie, les frontières, la religion... Pour travailler dans un territoire donné, il est utile d'en avoir une représentation globale.

OBJECTIFS

Cette phase a pour objet de prendre connaissance des outils nécessaires à l'analyse d'un territoire.

Les apprenants sont incités à :

- Réfléchir à l'importance d'analyser un territoire :
 - Pourquoi analyser un territoire ?
 - Est-il utile de connaître le territoire dans lequel on travaille en tant qu'intervenant en cirque social ?
- Réfléchir à la notion de territoire et ses caractéristiques :
 - Où commence-t-il ?
 - Où finit-il ?
 - Comment est-il structuré ?
 - Quels sont les différents caractéristiques d'un territoire (la population, la géographie, l'histoire, etc..) ?

ACTIVITÉS

1° Mise en route :

« Dessine ton territoire » : le formateur demande aux apprenants de dessiner le territoire dans lequel ils travaillent en retenant cinq éléments qu'ils considèrent pertinents. Par exemple : la démographie, la géographie, l'économie, la religion, la politique, l'économie...

2° Exercices :

- Chaque apprenant présente et décrit brièvement le schéma/dessin de leur territoire au reste du groupe.



Phase A-6. Analyser le territoire

- Le formateur prend des notes sur un tableau et classe les différentes réponses en catégories.

3° Temps fort de la session :

Présentation des catégories / Grille d'analyse

Le formateur explique à l'ensemble du groupe comment il a organisé les savoirs sur les territoires en catégorie et élabore des questions spécifiques à chaque catégorie. Ces questions peuvent aider l'apprenant sur le terrain.

Exemples de catégories d'information et de questions

- **Géographique** : Où commence le territoire ? Où finit-il ? Quelles sont les limites du territoire ?...
- **Démographique** : Quelle est la population du territoire ? Quelle est la moyenne d'âge ? Quel est le pourcentage de femmes et d'hommes ? Quelle est la densité de population ?
- **Culturel** : Qui vit sur le territoire ? Quelle population ? Combien de populations différentes ? Où vivent-elles sur le territoire ? Quelles relations entretiennent ces groupes de populations entre eux ?
- **Religieux** : Quelles sont les religions principales de la population sur le territoire ? Quels sont les signes religieux visibles sur le territoire (temples, églises, mosquées, habits, formules de politesse, comportements sociaux...) ?
- **Économique** : Quels sont les centres économiques ? Les centres commerciaux ? Les zones industrielles ? Quelle est la distribution des richesses sur le territoire ?
- **Ressources** : Quelles sont les principales ressources du territoire (agriculture, pétrole, eau, énergie) ?
- **Politique** : Quels sont les centres de pouvoir et de décision dans le territoire ?
- **Historique** : Quels sont les monuments historiques qui peuvent vous renseigner sur l'histoire du territoire ?
- **Associatif** : Quels sont les acteurs sociaux culturels dans le territoire et où sont-ils situés ?

Le formateur demande s'il y a d'autres catégories auxquels ils ont pensé et les ajoute sur le tableau. Le formateur classe les informations dans une grille d'analyse qu'il présente aux apprenants.



Exemple :

Catégories	Éléments du territoire
Géographique	
Démographique	
Culturel	
Religieux	
Économique	
Ressources	
Politique	
Historique	
Associatif	
...	

4° Conclusion et résumé :

Le formateur résume et insiste sur l'importance d'analyser un territoire avant de commencer un projet au sein d'une ville ou d'un quartier inconnu. Le formateur peut faire référence à des outils, comme la grille d'analyse, utiles pour analyser un territoire.

MATÉRIEL

Tableaux, stylos, feuilles de papier...



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Selon vous, qu'est-ce qu'un territoire ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Cherchez une autre définition. Comment se différencie-t-elle de la vôtre ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sur la page blanche suivante, schématisez le territoire que vous étudiez ou dans lequel vous travaillez, en utilisant cinq éléments qui vous semblent les plus pertinents, par exemple : démographique, géographique, politique, économique et religieux.



Schématisez le territoire :

A large rectangular frame made of red dotted lines, intended for drawing or mapping a territory. The frame is mostly empty, with a small section of the dotted line extending downwards from the bottom right corner.



Observez votre schéma et essayez de catégoriser les informations que vous y trouvez dans le tableau ci-dessous :

Catégories	Éléments présents dans le territoire
Géographique	
Démographique	
Culturel	
Religieux	
Économique	
Ressources	
Politique	
Historique	
Associatif	
...	

Essayez d'ajouter à votre schéma les éléments qui apparaissent dans le tableau ci-dessus mais qui n'apparaissent pas sur votre schéma.

L'organisation d'accueil au sein de son territoire

Quels sont les liens entre l'organisation d'accueil et son quartier ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

L'organisation d'accueil est-elle connue dans le territoire ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



L'organisation d'accueil a-t-elle rencontré des problèmes au sein de son territoire ? Si oui, pourquoi ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quels sont les principaux apports financiers de l'organisation d'accueil ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quels sont les principaux partenaires de l'organisation d'accueil dans le territoire ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PHASE A-7. ANALYSER L'ORGANISATION D'ACCUEIL

COMPÉTENCE

A-7. Comprendre sa place et sa fonction dans l'organisation d'accueil.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Expliciter sa place et sa fonction au sein de l'organisation d'accueil.
- Comprendre son niveau de responsabilité dans l'organisation d'accueil.
- Comprendre les principes, les valeurs et la philosophie de l'organisation d'accueil.

Il prendra conscience :

- Des responsabilités liées à son engagement dans une organisation.



OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

L'objectif de cette phase est d'apporter des outils d'analyse qui aideront les apprenants à mieux connaître leurs organisations d'accueil ainsi que leur place et leurs responsabilités au sein de celles-ci. Dans cette phase, les apprenants sont aussi amenés à considérer l'importance de ces réflexions.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Les apprenants seront amenés à répondre aux questions suivantes :

- Quel est leur rôle dans l'organisation ?
- Quels sont leurs attentes ? Celles de l'organisation ?
- Qui sont leurs collègues ?
- Quelles sont leurs missions, leurs responsabilités ?
- Qui est leur interlocuteur en cas de besoin ?
- ...

ACTIVITÉS

A) La structure institutionnelle de l'organisation d'accueil

1° Introduction :

- En s'inspirant des questions suivantes le formateur anime un brainstorming afin d'encourager chacun à réfléchir sur son organisation d'accueil. **Quels sont les éléments qui permettraient d'avoir une meilleure compréhension et analyse de l'organisation d'accueil ?**
- Le formateur prend note sur un tableau, et organise les informations en catégories.

2° Temps fort de la session :

- Le formateur explique comment les informations ont été organisées et propose une série de questions en lien avec chaque catégorie pour aiguiller les apprenants dans leur questionnement.



Exemples de catégories :

- Les aspects institutionnels : Quelle est l'histoire de l'organisation ? Quelle est l'organisation administrative ou le statut de l'organisation (association, service public, bénévolat...) ? Quels sont les fondements culturels de l'organisation (ses objectifs, ses valeurs, ses idéologies...) ?
- Les aspects administratifs/structurels : Quelle est votre place par rapport à votre hiérarchie, vos collègues ? Quelles sont vos missions ? Quelles sont les missions de vos collègues ?...

3° Activité :

- Le formateur demande aux apprenants de dessiner l'organigramme de son organisation.
- Il peut donner des exemples ou des modèles de différentes organisations institutionnelles pour les aider.
- En prenant pour point de départ leur organigramme, les apprenants créent un schéma représentant l'organisation institutionnelle qui répond aux questions suivantes :
 - Ou êtes-vous dans ce schéma ?
 - Quelles sont vos missions dans l'organisation ? Qu'attend-on de vous ?
 - Dessiner les liens entre vous-même et les partenaires ou collègues avec lesquels vous travaillez.
 - Décrivez la relation professionnelle qui existe entre vous et chacun de vos collègues ou de vos partenaires (partenaire, subordonné, assistant, tuteur...).
 - Quelles sont leurs missions ? leurs tâches ?
 - Si vous rencontrez des difficultés, qui peut-vous aider ? Où pouvez-vous demander de l'aide et du soutien ?

B) Le rôle de l'organisation d'accueil au sein du territoire

1° Introduction :

- Afin d'amener les apprenants à réfléchir sur leur place et leur rôle dans l'organisation d'accueil, le formateur organise un brainstorming autour des questions suivantes : **Quels éléments permettent une meilleure analyse et compréhension de la fonction et du rôle de l'organisation d'accueil au sein de son territoire ?**
- Le formateur peut aussi choisir une technique de formation de sa connaissance pour stimuler la créativité et l'expression personnelle sur ces questions.
- Le formateur prend des notes sur le tableau et organise les réponses des apprenants en catégories.

2° Temps fort de la session :

- Le formateur explique au groupe comment les informations ont été organisées,



et élabore des questions pour chaque catégorie. Ces questions peuvent aider l'apprenant à élucider le rôle et la fonction de son organisation au sein de son territoire.

Exemples de catégories :

- **Localisation:** Où se situe l'organisation au sein du territoire ?
- **Les rapports inter-organisations :** Quels sont les principaux soutiens (financier, politique...) de l'organisation d'accueil ? Sont-ils situés dans le territoire/à l'extérieur du territoire ?
- **Les liens avec la population locale :** Quels sont les liens existants ? L'organisation connaît-elle des difficultés avec l'environnement immédiat ? Si oui, pouvez-vous préciser pourquoi ?
- **Les liens avec les autres acteurs sociaux-culturels du territoire :** Quels sont les liens existants ? L'organisation d'accueil a-t-elle des partenaires ?

3° Activité :

Le formateur demande aux apprenants d'ajouter l'organisation au schéma/ dessin du territoire ainsi que les liens et rapports entre celle-ci et son territoire. Le formateur demande aux apprenants de décrire ces liens. Quel genre de partenariats, de soutiens ou de rapports existe-t-il ?

COMMENTAIRES

Dans le contexte d'un stage, le formateur peut préciser qu'il est aussi important de définir les référents dans l'organisation, responsables du soutien et de l'accompagnement de l'apprenant.



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Quelle est l'histoire de l'organisation pour laquelle vous travaillez ; quand et comment a-t-elle été fondée ? Pourquoi ? Par qui ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quel est le statut administratif de l'organisation d'accueil pour laquelle vous travaillez (association, service public...) ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quels sont les objectifs de l'organisation d'accueil ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Quelles sont les valeurs portées par l'organisation d'accueil ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quels sont les autres projets soutenus par l'organisation d'accueil ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quelle est la définition du cirque social de votre organisation d'accueil ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Partagez-vous la même définition du cirque social que votre organisation d'accueil ? Quels sont les points communs ? Les points de désaccords ?

.....

.....

.....

.....

.....

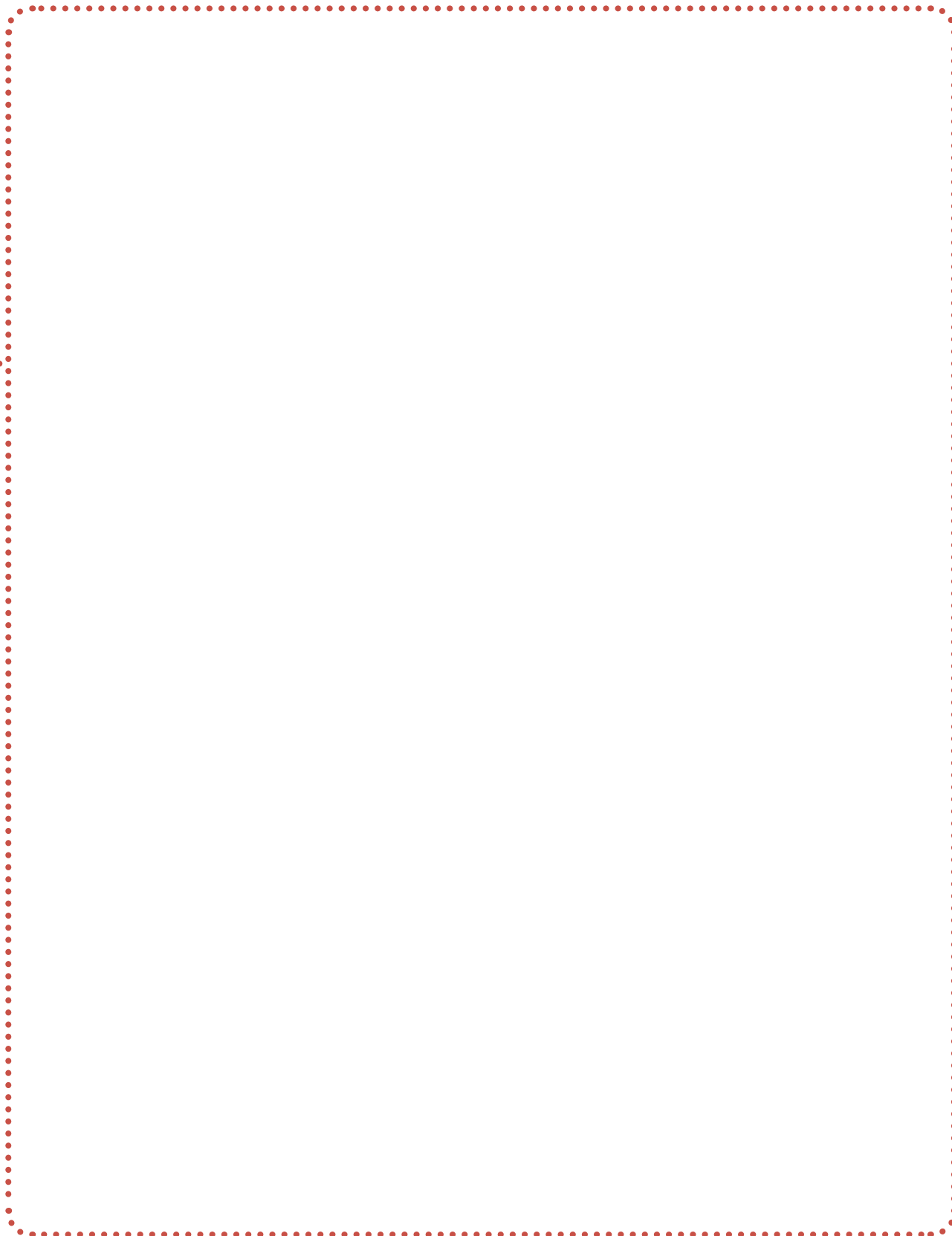
.....

.....

.....

Phase A-7. Analyser l'organisation d'accueil

Dessinez un organigramme représentant la structure institutionnelle de votre organisation :



Où êtes-vous dans cet organigramme ? Entourez-vous.

Quelles sont vos missions au sein de cette organisation ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Qu'attend-on de vous ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Tracer les liens entre vous et les partenaires ou collègues avec lesquelles vous travaillez sur un projet de cirque social.

Décrivez les rapports professionnels que vous entretenez avec vos partenaires et vos collègues (partenaire, acteur de terrain, travailleur social, superviseur, assistant...).

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Quelles sont les missions et les tâches des personnes travaillant sur ce projet ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

En cas de difficultés, qui peut vous aider ? À qui vous adressez-vous en cas de besoin ?

.....
.....
.....
.....
.....

PHASE A-8. TRAVAILLER EN PARTENARIAT

COMPÉTENCE

A-8. Comprendre les responsabilités, les attentes, et les motivations des partenaires d'un projet.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Analyser les niveaux de responsabilités des différents partenaires de projet.
- Utiliser les outils appropriés pour communiquer et coopérer avec un partenaire.
- Participer à l'évaluation d'un projet avec les partenaires.

Il prendra conscience :

- De la nécessité de communiquer et de transmettre les informations entre les partenaires et l'organisation d'accueil sur le projet de cirque social.



OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Définition d'un partenariat :

Un partenariat est un arrangement entre des individus ou des groupes qui s'accordent pour coopérer et partager des responsabilités afin de développer des intérêts mutuels et d'atteindre un objectif spécifique.

Chaque projet de cirque social est basé sur un partenariat, que ce soit avec des partenaires de l'organisation elle-même ou avec des partenaires ponctuels. Dans cette phase les apprenants sont amenés à prendre conscience des objectifs, des demandes et des difficultés des partenariats.

Une organisation de cirque social peut monter un partenariat avec diverses organisations afin d'atteindre des objectifs divers et variés :

- Un partenariat avec une ville ou l'État afin de trouver des financements.
- Un partenariat avec une structure afin d'avoir un lieu.
- Un partenariat avec un centre social ou une organisation de jeunesse afin de mettre en place de nouvelles actions sociales.
- Un partenariat avec une organisation civile, une institution publique ou la police afin de répondre à un problème auquel vous ne pouviez résoudre vous-même.
- Un partenariat avec un théâtre, des acteurs, des artistes pour profiter de leurs compétences spécifiques.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Les activités proposées permettent aux apprenants de réfléchir aux questions suivantes :

- Qu'est ce qu'un partenariat ?
- Pourquoi travailler en partenariat ?
- Quels sont les objectifs d'un partenariat ?
- Quels sont les avantages d'un partenariat ?
- Quelles difficultés sont couramment rencontrées lors de partenariats avec une organisation, une institution ou des acteurs socio-culturels ?



ACTIVITÉS

1° Mise en route :

- Le formateur propose une activité ou un jeu de cohésion de groupe ayant pour objectif de prendre conscience de l'importance de la collaboration, de la coordination, de définir des objectifs transparents et partagés...

2° Introduction :

Présentation des différents types de partenariat :

- Le formateur anime un brainstorming basé sur les questions suivantes : Qu'est-ce qu'un partenariat ? Pourquoi et avec qui une organisation de cirque peut-elle avoir un partenariat ?
- Le formateur peut aussi choisir une animation de son choix pour stimuler la créativité et l'expression de soi.
- Le formateur prend en note chaque élément partagé par les apprenants sur un tableau et les organise en catégories.

3° Temps fort de la session :

- Le formateur résume les remarques du groupe et contribue à la réflexion par des apports théoriques (définition, hyperliens pour des recherches futures...).

4° Activité :

Études de cas

- Les apprenants travaillent en petits groupes.
- Le formateur demande à la moitié du groupe de discuter sur l'une des meilleures collaborations dont ils ont pu faire l'expérience avec un partenaire sur le terrain ; et l'autre moitié du groupe échange sur l'une des pires : Pourquoi la collaboration a-t-elle si bien/mal marché ? Qu'est-ce qui s'est bien/mal passé ? Quelles solutions auraient pu être proposées ?

5° Présentation des résultats :

- Chaque groupe présente son cas devant le reste des participants.
- Le formateur prend note des points positifs et négatifs, les organise en catégorie, et les présente en se basant sur les exemples donnés par les apprenants.



Exemples de catégories :

Catégories	Exemples
Les aspects pratiques	L'emploi du temps, le lieu, le transport.
Les aspects financiers	Le manque de moyen, des moyens mal alloués.
La pédagogie	Les objectifs, les disciplines, la didactique.
L'humain	Le manque de confiance et de motivation, des rapports humains riches.
La communication	Le manque d'informations, un système de communication efficace.
Les valeurs et objectifs de l'organisation	Les valeurs du partenaire sont en opposition avec celles de l'intervenant.
L'organisation	La division des tâches, la définition des rôles des partenaires...

5° Conclusion :

Le formateur insiste sur l'importance :

- D'avoir les informations nécessaires avant de commencer un projet (pratiques, pédagogiques...).
- De discuter des objectifs et de l'approche pédagogique avant et pendant le projet.
- De définir le rôle de chacun des partenaires sur le terrain.
- D'une communication soutenue au sein du partenariat et entre les membres du partenariat et l'organisation d'accueil.
- De communiquer continuellement avec l'organisation d'accueil afin de donner des retours sur l'évolution du projet.



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Selon vous, qu'est-ce qu'un partenariat ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Selon vous, dans le contexte d'un projet de cirque social, quel est le but d'un partenariat ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Selon vous, dans le contexte d'un projet en cirque social, quels sont les avantages d'un partenariat ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Qui sont les partenaires de votre projet de cirque social ? Ou dans le cas d'une étude de cas, pourquoi et avec qui construiriez-vous un partenariat ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Sur le schéma de votre territoire (voir Outils de l'apprenant Phase A-6. Analyser le territoire), placez votre organisation et dessinez les liens avec les autres organisations, institutions et acteurs du territoire.

Ces organisations/acteurs/institutions, sont-ils des partenaires de votre projet ? De quel type de partenariat s'agit-il ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Pour approfondir :

Décrivez un exemple d'une collaboration avec un partenaire.
Était-ce une réussite/un échec ? Pourquoi ?
Quelles améliorations auraient pu être apportées ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

BIBLIOGRAPHIE

Phase A-1. Enjeux d'un projet de cirque social.

Phase A-2. Analyser le contexte d'un projet de cirque social.

Bailly B. (2007). *Heranza ou la création d'une école de cirque pour avec et par les enfants et les jeunes de Cali, Colombie. Une histoire d'héritage, d'inventions et d'errances*. Thèse de doctorat en Sociologie, Paris : Université Panthéon-Sorbonne .

Ballreich, Rudi (2000). "Social Learning in Circus Projects". *ErziehungKunst*, Vol 9 September 2000, traduit par Christa and Detmar Straub.

Bolton R. (2004). *Why Circus Works*. Phd Thesis for the degree of doctor of philosophy, under the supervision of Dr. Jennifer de Reuck. Perth: Murdoch University.

Bolton, Reg (2001). *Circus to Save the World*. Edited Keynote Speech, AYCO, American Youth Circus organization, Sarasota, USA.

Bolton, Reg (1999). "Circus as Education". *Australasian Drama Studies*, Vol 35.

Bonneau Ch.(2008). "Cirque social : quand le cirque change le monde", *Jeu : revue de théâtre*, Numéro 128 (3), p. 159-163

Burden, Josephine (2004). *Community Circus: Cultural development, creativity and the building of community*. Paper presented to the Education and Social Conference, 2004, Convened by the Centre for Popular Education, University of Technology, Sydney, Australia.

Da Silva Rodrigues Avrillon H. (2011). *Le cirque social du rire aux larmes. Espace de médiation et de reconfigurations identitaires et artistiques aux Etats-Unis et au Brésil*. Lyon: Thèse de doctorat en Sociologie et Anthropologie, Université Lumière Lyon 2

Hotier H. (2001). *Un cirque pour l'éducation*. Paris : L'Harmattan.

Hotier H. dir. (2003). *La fonction éducative du cirque*. Paris : L'Harmattan.

Hyttinen H., Kakki S.C., Karkkola P., Åstrand R. (2011). *Social Circus- A guide to good practices*. Tampere: Center for Practise as Research in Theatre. Tampere: University of Tampere.

Lafortune M. & Bouchard A.(2011). *Community workers's guide ,When Circus Lessons Become Life Lessons*. Montréal : Cirque du soleil .

Plante M.E. (2011). *Parcours identitaires de trois jeunes Burkinabès : de la rue au cirque social*. Mémoire présenté comme exigence partielle de la Maîtrise en communication, Université du Québec, Montréal.

Marianthi M. (2010). *Research project on social circus programs. How social circus programs and institutions are promoting and respecting children's rights*. A thesis submitted for the fulfillment of the requirement of the European Master in Children's rights, Freie University Berlin, Berlin.

Mc Cutcheon S. (2003). *Negotiating identity through risk: a community circus model for evoking change and empowering youth*. A thesis submitted for the fulfillment of the requirement of the Master of Arts-Cultural Performance, Charles Stuart University, Albury.

Morelli, D., and M. Lafortune. *Le Phénix. Intégration du concept de résilience dans les pratiques de Cirque du Monde*. Montreal : Cirque du Soleil, 2003.

Rivard J.(2010). *Le mouvement paradigmatique autour du phénomène des jeunes qui vivent des difficultés: L'exemple du programme Cirque du Monde*. Thèse présentée en vue de l'obtention du grade Philosophiae Doctor (Ph.D.) en sciences humaines appliquées, Université de Montréal, Montréal.

Sugarman R. (2001). *Circus for everyone : circus learning around the world*. Shaftsbury: Mountainside Press.

Trotman R. (2012). *Building Character and Community, Community Circus: A Literature Review ?*. Lotteries Community Sector Research Fund, Wellington.

Wiltz M. dir. (2003). *Clowns sans frontières : j'ai 10 ans*. Paris: Magellan & Cie

Phase A-3. Appréhender du groupe cible et Phase A-6. Analyser le territoire.

The international network of streetworkers ; Dynamo International (2008). *International guide on the methodology of street work thorough the world*. Bruxelles : Dynamo International. (In other languages on <http://travailderue.org/fr/publications/publicaciones-red/>)

Thyer A. Bruce(2000). *The handbook of social work research methods*. New York : SAGE Publication.

A - Bibliographie

Phase A-4. Appréhender l'interculturalité.**Phase A-5. Comprendre le concept d'inclusion sociale.**

Le Conseil de l'Europe et la Commission européenne (2002), *T-Kit 6, Les principes essentiels de la formation*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, p22-25

SALTO (2006) . ID. *Ideas for inclusion and diversity*. Brussel : SALTO-YOUTH inclusion resource center ; London : SALTO-YOUTH Cultural Diversity Resource Centre .

L'apprentissage interculturel

Le Conseil de l'Europe et la Commission européenne (2010), *T-kit 11, Mosaïques, Kit de formation pour le travail euro-méditerranéen de jeunesse*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg

Council of Europe, Directorate of Youth and Sport (2005), *Resituating culture*. Strasbourg : Council of Europe Publishing

Le Conseil de l'Europe et la Commission européenne (2004), *Kit pédagogique "tous différents - tous égaux" - Idées, ressources, méthodes et activités pour l'éducation interculturelle informelle avec des adultes et des jeunes*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg

Le Conseil de l'Europe et la Commission européenne (2000), *T-kit 4 : L'apprentissage interculturel*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg

Lafraya S. (2011). *Intercultural learning in non-formal education : theoretical framework and starting points*. Strasbourg : Council of Europe Publishing.

SALTO-YOUTH. *Intercultural communication, Ressource Pack*. London : SALTO-YOUTH Cultural Diversity Resource Centre .

SALTO-YOUTH (2007). *Faith, religion, and dialogue. Educational report*. London : SALTO-YOUTH Cultural Diversity Resource Centre

SALTO-YOUTH (2007). *Exploring quality in cultural diversity training*. London : SALTO-YOUTH Cultural Diversity Resource Centre

Internet :

Intercultural Communication Adventure with Little Pilot :
http://www.youtube.com/watch?v=PSt_op3fQqk

Introduction to Sociology - Culture and Ethnocentrism -
http://www.youtube.com/watch?v=c_YFdX2m0mE

L'inclusion sociale

Concil of Europe and European Commission (2003), *T-Kit 8, Social Inclusion*. Strasbourg : Council of Europe Publishing.

Centre Council of Europe, Directorate of Youth and Sport European Youth (2007). *Social inclusion and young people: breaking down the barriers*. Strasbourg : Council of Europe Publishing.

Le Conseil de l'Europe (2012), *Repères : Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg

Dynamo International ; Réseau international des travailleurs sociaux de rue (2010), *Recommandations des travailleurs sociaux de rue contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, Bruxelles

Dynamo International; Defense for children international (2011). *La défense des droits de l'enfant en Europe. Guide pratique*, Bruxelles: Dynamo International.

Pérez J.Martín (2013). *Les droits humains dans le travail éducatif avec les populations exclues*, Réseau international des travailleurs sociaux de rue et Dynamo International, Bruxelles

SALTO-YOUTH (2005). *Fit for life. Using sports as an educational tool for the inclusion of young people with fewer opportunities*. Brussel : SALTO-YOUTH inclusion resource center

SALTO-YOUTH (2008). *Inclusion by design, inclusion strategies for NGO's*. Brussel : SALTO-YOUTH inclusion resource center

World Health Organization, Scottish Development Centre for Mental Health(2008). *Stigma:A Guidebook for Action.Tackling the discrimination, stigma and social exclusion experienced by people with mental health problems and those close to them*. Glasgow : Health Scotland

Internet :

Social inclusion//Inclusion Social:
<http://www.youtube.com/watch?v=Ojet-05-Chw>

InDepth: Social inclusion and Disability :
<http://www.youtube.com/watch?v=sZCYMeVHNw>

A - Bibliographie

Phase A-7. Analyser l'organisation d'accueil.**Phase A-8. Travailler en partenariat.**

Le Conseil de l'Europe et la Commission européenne (2002), *T-Kit 6, Les principes essentiels de la formation*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg p29-38.

Le Conseil de l'Europe et la Commission européenne (2000), *T-Kit 1, Le management des organisations*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg

FILMOGRAPHIE

Alegre Carlota, Rumbo Pau, Prat Mireia , Puy Marina(2013). *El Circ Social*. Ateneu Popular 9Barris
<http://www.youtube.com/watch?v=8gTcG2WXFsq>

Ayles Jessie (2010). *Zip, Zap... a social circus*. Godsmith University of Londo; International Short film. <http://vimeo.com/45249962>

Endtner Verena(2014). *Lucky Devils*. Aloco Film Production
<http://vimeo.com/62875816>

Jose Abellán (2012). *ESCUELAS DE CIRCO SOCIAL: herramientas para la integración* . Ciudad de la sombra. <http://vimeo.com/49751173>

Pontecorvo Marco(2008). *PA-RA-DA*. Panorama Films, Rai Cinema.

Rombaut Dominique (2007). *Un cirque en terre ceinte*. ST Angl-NI. PAC et NoTélé

Schütze Annet(2008). *Parada, The forgotten children of Bucharest*, Production of the university and film television HFF "Konrad Wolf"
http://www.youtube.com/watch?v=qcb-nZN8k_4

Tahon Lisa and Van Dijck Karen (2013). *Upside down*,. june Karen Van Dijck & Lisa's Productions
<http://vimeo.com/61955612>

INTERNET

Ateneu Popular 9Barris, Association des Directeurs des Affaires culturelles de Midi-Pyrénées (Spain, France). Video-entrevista: El Circo social. Una herramienta educativa y de transformación social
<http://www.youtube.com/watch?v=d5YeTLMeRH0>

Galilée Circus (Netherlands, Israel). Art of circus for social change.
<http://www.youtube.com/watch?v=vMO7HC4dlsA>

Arena y Esteras (Peru). Arena y Esteras fait son cirque social. <http://buenacultura.org/fr/2013/10/03/arena-y-esteras/>

ACLAP, Colegio secundario Santa Eufrasia (Argentine). ACLAP: Circo social en el CIC .
http://www.youtube.com/watch?v=_xK2RuRGqOY&feature=youtu.be

Afghan Mobile Mini Circus School (Afghanistan). Children are the future.
<http://vimeo.com/66264651>

Circo Social del Sur, Argentina. Circo Social del Sur .
<http://www.youtube.com/watch?v=6DD80okm-P4>

Magyar Zsonglőr Egyesület, Hungary. 'Ethnocirkusz'. Social Circus Project in Sajókaza.
<http://www.youtube.com/watch?v=YFxDMR8BuS0>

Circo Quito, Equator. Experiencias Circo Social.
<http://www.youtube.com/watch?v=4Arf9ITJ9SY>

Circo Locombia: , Colombia. Interviews: New Arts and Social Circus in Colombia.
<http://www.youtube.com/watch?v=E0Km9uk-YII>

Sapana, Freedom Matters, Nepal. Two Nepali former street kids describe what social circus training has meant for them .
<http://www.youtube.com/watch?v=CzDQwdi6tmQ>

Sisonke Circus, South Africa. Sisonke Circus-Promo Video.
<http://www.youtube.com/watch?v=kC6FjJQbV9w>

Cirque du Monde. Social Circus Map.
<http://apps.cirquedusoleil.com/social-circus-map/>

ANNEXE BIBLIOGRAPHIQUE

OUTILS DU FORMATEUR

Rapports d'activité d'écoles et de fédérations

Ateneu Popular 9 Barris (2012), *EL circ : Una eina educativa I de transformacio Social*, El Bido de Nou Barris, Barcelona

CARAVAN (2010). *Jornades de reflexio pedagogica a l'Ateneu Popular 9Barris- Una experiencia participativa- En quins valors eduquem, quins limits trobem I com els superem?*. Written report from seminar activity ,Barcelone.

CARAVAN (2009). *What methodology for social circus*. Written report from seminar activity, Amsterdam.

CARAVAN (2009). *Skills Certificates – A tool for Circus Teaching*. Written report from seminar activity, Belfast.

CARAVAN (2009). *The circus is a tool of education and social transformation*. The Ateneo Popular 9Barris experience. Written report from seminar activity, Barcelone.

CARAVAN (2009). *Handicirque or Circus with mentally and physically challenged students*. Written report from seminar activity, Brielle's.

CARAVAN (2008). *The development of Social circus*. Written report from seminar activity, Bagneux, Paris.

Le Plus Petit Cirque du Monde (2008), *The Development of Social Circus: Notes from a Meeting organized by Le Plus Petit Cirque du Monde - Centre des Arts du Cirque Sud-de-Seine, Salle des Fêtes, Bagneux, France, Tuesday, 18.11.2008*, accessible at <http://www.caravancircusnetwork.eu>.

CARAVAN (2008). *Training for trainers on social circus*. Written report from seminar activity, Amsterdam.

Cirque du Soleil 2012. *Code of ethics for social circus instructors*. Montréal : cirque du soleil.

Cirque du soleil & Beyond Social Services Singapore (2010). *Social circus trainer workshop*. Singapore

Dagenais, C.; Mercier, C. et Rivard, I, (1999). *Guide à l'intention des instructeurs et des partenaires du Cirque du Monde*. Cirque du Soleil, Montréal.

Davis J. (2009). *Toward best practices in youth worker training for developmental circus arts programs*. Revised for AYCO Educators Conference, Sept. 17-19, 2010 Brattleboro.

Fondation Parada Roumanie (2010). Rapport d'activité 2010. Bucarest

Haydon L. (2005). *When the circus came to town*. Celebrating 20 years of the Belfast Community Circus School. Belfast : Belfast Community Circus School.

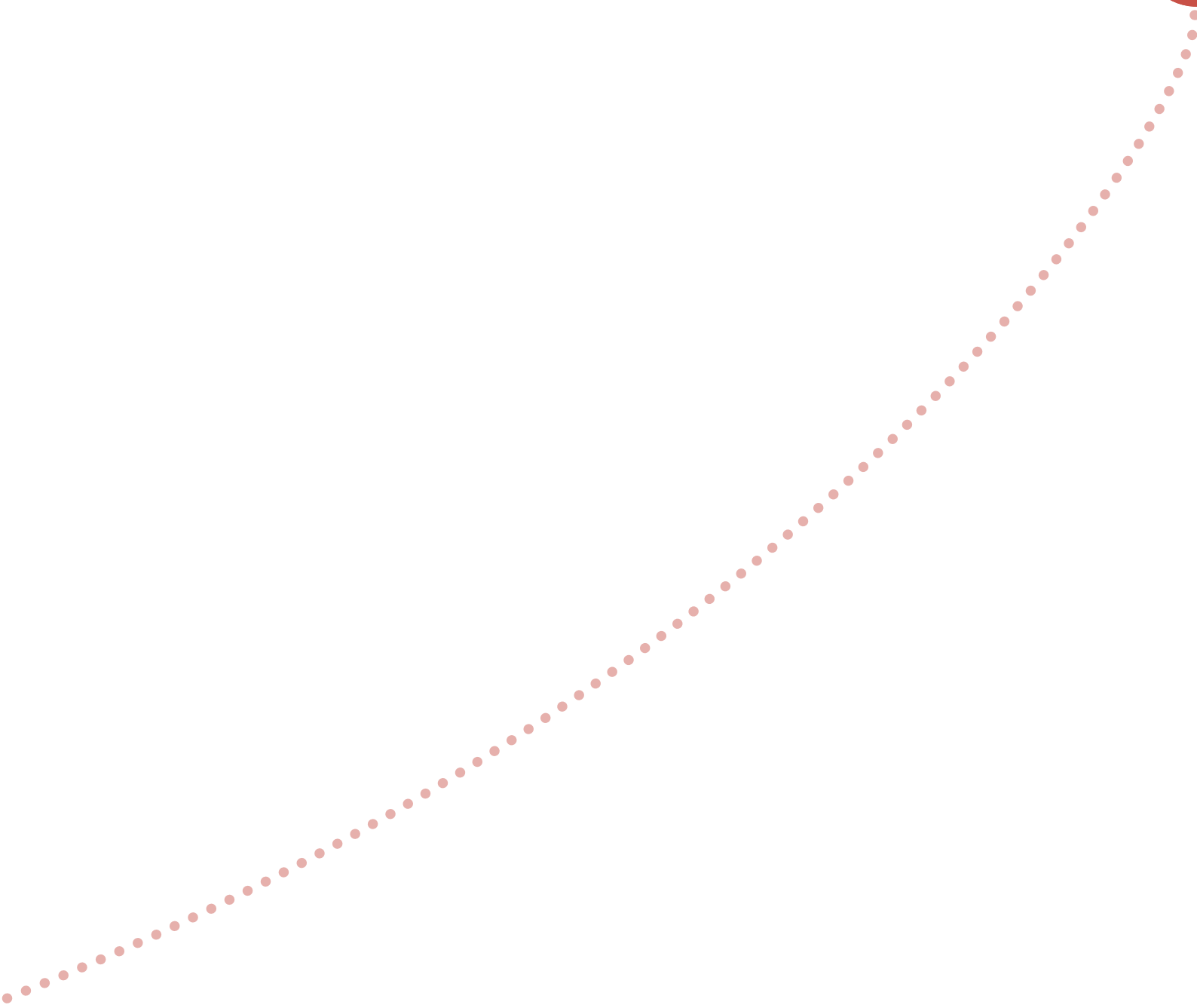
Lafortune M. (1999). *L'artiste social, cadre de formation*. Montréal : Cirque du monde.

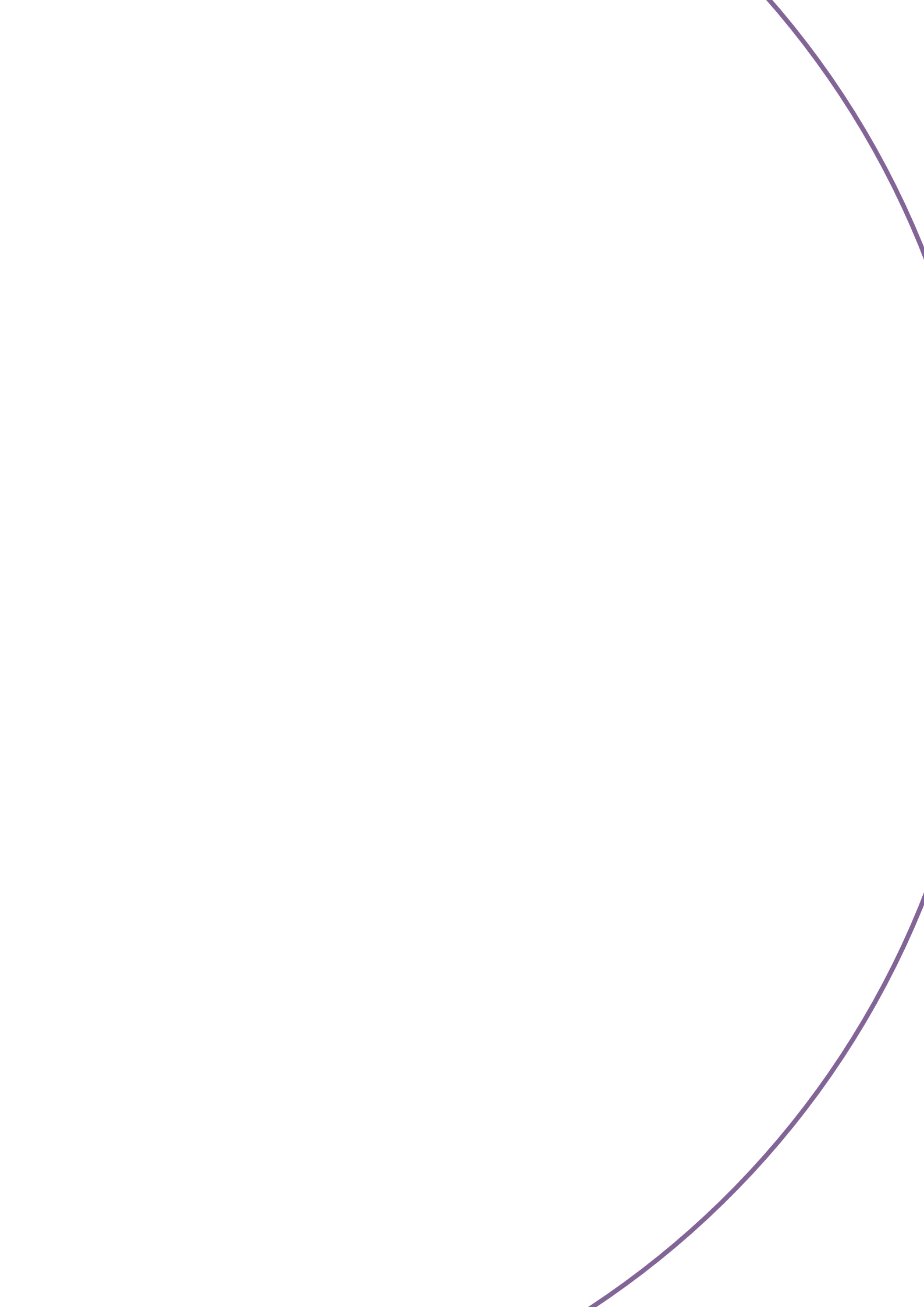
Lafortune M. & Bouchard A.(2011). *Community workers's guide ,When Circus Lessons Become Life Lessons*. Montréal : Cirque du soleil .

Olliver N. (2000), *The Social Artist and Cirque du Monde*, Cirque du Soleil, Hong Kong : Asia Pacific Office.

TABLE DES MATIÈRES

• UEA-A	
“ANALYSER LE CONTEXTE SOCIAL” INTRODUCTION	29
• PHASE A-1.	
ENJEUX D’UN PROJET DE CIRQUE SOCIAL.....	31
Outils du formateur	32
Outils de l’apprenant	34
• PHASE A-2.	
ANALYSER LE CONTEXTE D’UN PROJET DE CIRQUE SOCIAL.....	37
Outils du formateur	38
Support pédagogique	41
Outils de l’apprenant	42
• PHASE A-3.	
APPRÉHENDER LE GROUPE CIBLE.	44
Outils du formateur	45
Outils de l’apprenant	47
• PHASE A-4.	
APPRÉHENDER L’INTERCULTURALITÉ	48
Outils du formateur	49
Outils de l’apprenant	53
• PHASE A-5.	
COMPRENDRE LE CONCEPT D’INCLUSION SOCIALE.	56
Outils du formateur	57
Outils de l’apprenant	61
Analyse des besoins	63
• PHASE A-6.	
ANALYSER LE TERRITOIRE.	64
Outils du formateur	65
Outils de l’apprenant	68
• PHASE A-7.	
ANALYSER L’ORGANISATION D’ACCUEIL.....	72
Outils du formateur	73
Outils de l’apprenant	76
• PHASE A-8.	
TRAVAILLER EN PARTENARIAT.....	80
Outils du formateur	81
Outils de l’apprenant	84
Bibliographie	86
Annexe bibliographique	92





UNITÉ D'ENSEIGNEMENT ET
D'APPRENTISSAGE / UEA

CONCEVOIR UN COURS DE CIRQUE SOCIAL

COMPÉTENCE PRINCIPALE – B



COMPÉTENCES B1 – B6

UEA – B "CONCEVOIR UN COURS DE CIRQUE SOCIAL"

INTRODUCTION

PLANIFICATION / CONCEPTION D'UN CYCLE DE COURS

Cette UEA s'élabore à partir de l'expérience acquise par l'apprenant lors de sa pratique sur le terrain. Cette unité permet de soutenir la progression de l'apprenant tout au long de son stage pratique en lui permettant d'avoir une trace de ses apprentissages sur le terrain et d'acquérir des outils pédagogiques pour progressivement assumer les responsabilités d'un intervenant en cirque social.

OBJECTIFS PRINCIPAUX

L'UEA-B permet aux apprenants de :

- Créer un programme d'enseignement et le planifier à long terme.
- Créer un cours adapté aux enseignements de long terme.
- Évaluer sa pratique d'enseignement et le processus d'apprentissage des participants.

COMPÉTENCE PRINCIPALE B

L'apprenant sera capable de :

- Établir des objectifs adaptés.
- Préparer des activités pédagogiques.
- Planifier un cycle de cours.
- Documenter la préparation d'une séquence.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCES

- B-1.** Définir et établir des objectifs réalisables adaptés au groupe cible et au contexte.
- B-2.** Créer et adapter des activités conformément aux objectifs et au contexte.
- B-3.** Définir et établir des objectifs à court, moyen et long terme.
- B-4.** Planifier le contenu et les séquences d'un cycle de cours.
- B-5.** Créer, adapter et utiliser des outils pédagogiques pour la préparation, la conduite et l'évaluation du projet.
- B-6.** Établir des modalités d'évaluation de sa pratique d'enseignement et du processus d'apprentissage des participants.

STRUCTURE DE L'UEA

L'UEA-B est divisée en six phases conformément au cadre de compétences de base :

- Phase B-1.** Introduction au concept d'«objectif d'apprentissage ».
- Phase B-2.** Créer des activités adaptées aux objectifs d'apprentissage et au contexte.
- Phase B-3.** Adapter le niveau de difficulté des activités proposées.
- Phase B-4.** Utiliser le rétro-planning.
- Phase B-5.** Comment utiliser les fiches de préparation ?
- Phase B-6.** Évaluation de sa pratique d'enseignement et du processus d'apprentissage des participants.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

La méthodologie proposée dans cette UEA s'inscrit dans une logique d'alternance entre une formation pratique sur le terrain et une formation théorique sur le lieu d'enseignement. Les activités présentées ont pour objectif de soutenir l'apprenant pendant son stage pratique. Elles lui permettent de garder une trace de ses apprentissages sur le terrain et d'acquérir des outils pédagogiques pour progressivement assumer les responsabilités d'un intervenant en cirque social.

Didactiques :

Tout au long de cette UEA, le formateur :

- Nourrit la motivation des apprenants en alternant entre la transmission de contenu théorique et la mise en place d'exercices pratiques en lien avec leurs réflexions, leurs expériences et leur participation.
- Encourage l'assimilation de concepts clés en les mettant en lien avec la pratique sur le terrain.
- Remet en question les observations du terrain en animant des discussions.
- Enseigne les concepts clés en prenant en compte l'expérience personnelle et l'expérience de terrain.
- Stimule la réflexion en rapport avec l'expérience personnelle et la pratique de terrain des apprenants.
- Stimule la réflexion de groupe sur l'utilisation de concepts clés par des débats, du travail de groupe ou de sous-groupe.

Matériel nécessaire :

Les journaux de terrain peuvent être utilisés comme l'outil de base pour la formation et notamment comme le lien entre le stage pratique et la formation.



TRAVAIL PRÉPARATOIRE- OBSERVATION DE LA STRUCTURE D'UN COURS DE CIRQUE SOCIAL

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique



CONTENU

- Cette phase amène l'apprenant à réfléchir aux questions suivantes : Que faire pendant un cours de cirque social ? Comment structurer le cours ? Quelles sont les différentes techniques utilisées ? Comment les mettre en pratique ?
- Un cours de cirque social peut se structurer ainsi :
 - **Accueil** : Une introduction ayant pour but de rassembler le groupe, capter leur attention et avoir une idée de la dynamique du groupe.
 - **Mise en route générale** : Échauffement général et jeux afin de préparer le corps et l'esprit aux activités des arts du cirque.
 - **Mise en route spécifique** : Échauffements spécifiques et jeux liés à une technique spécifique de cirque ou un objectif spécifique.
 - **Temps fort** : Exercices pour progresser sur des techniques de cirque et des objectifs d'apprentissage spécifiques.
 - **Retour au calme** : Un court moment pour rassembler de nouveau le groupe, terminer le cours et faire redescendre l'énergie collective.
 - **Débriefing** : Évaluation rapide du cours avec les participants.
 - **Fin** : Au revoir, la séparation du groupe.
- Pendant un cours, l'énergie des participants augmente progressivement ; le cours est conçu pour optimiser la concentration des participants.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Session de découverte. L'apprenant se familiarise avec :

- La conception générale d'un cours de cirque.
- La structure d'un cours.
- Les disciplines principales des arts du cirque et leur utilisation dans un cours de cirque social.

ACTIVITÉS

1° Préparation :

Pendant un cours de cirque social donné par son tuteur, l'apprenant observe la structure des cours :

- Comment le cours commence-t-il ?
- Comment le cours finit-il ?
- Comment le cours est-il structuré ?
- Comment les éléments d'enseignement sont-ils transmis ?
- Comment le tuteur gère-t-il l'énergie du groupe ?

Il prend des notes dans son journal de terrain. Le journal de terrain sert de base pour les sessions de formation en groupe tout au long de cette phase.

2° Mise en route :

Le formateur anime un moment de débriefing. L'ensemble des apprenants partagent leurs observations et les comparent. Le formateur modère la discussion.

3° Résumé :

En partant des observations des apprenants, le formateur décrit la structure la plus commune d'un cours de cirque social et les objectifs poursuivis par chaque moment du cours.

COMMENTAIRES

Ce travail préparatoire répond aux besoins des participants qui n'ont que peu ou pas d'expérience dans l'enseignement des arts du cirque. Elle n'est pas pertinente pour des intervenants plus expérimentés.



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Sur le terrain ou pendant votre stage pratique observez la structure d'un cours de cirque social, et répondez aux questions suivantes :

Comment le cours commence-t-il ?

.....

.....

.....

.....

Comment le cours finit-il ?

.....

.....

.....

.....

Comment le cours est-il divisé ?

.....

.....

.....

.....

Comment le tuteur gère-t-il l'énergie du groupe ?

.....

.....

.....

.....

La structure du cours vous semble-t-elle logique ? Expliquez pourquoi.

.....

.....

.....

.....



INTRODUCTION

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA CONCEPTION D'UN CYCLE DE COURS

COMPÉTENCES

- B-2.** Créer et adapter des activités conformément aux objectifs et au contexte.
- B-4.** Concevoir le contenu et les séquences d'un cycle de cours.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Développer un programme à court, moyen et long terme (en utilisant le rétro-planning par exemple).
- Concevoir les activités définies en prenant en compte le processus d'apprentissage des participants.
- Identifier les ressources et les contraintes (matériel, temps, et autres ressources) et s'y adapter.

Il prendra conscience de :

- L'importance de construire un cycle de cours par séquence.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Cette introduction donne une vue d'ensemble des enseignements et des apprentissages de cette UEA.

- Un point sur le vocabulaire :

Un cycle de cours :

- Une série de cours qui concourt à un objectif général d'apprentissage et d'enseignement.

Une séquence de cours :

- Plusieurs cours dédiés à des activités de cirque spécifiques (équilibre, jonglerie, acrobaties...).
- Une partie d'un cycle de cours.
- Une période de temps dédiée à l'expérience d'une ou plusieurs activités de cirque social poursuivant des objectifs d'enseignement prédéfinies.

Un programme :

- Le plan ou la structure d'un cycle de cours.
- Des séquences de cours ordonnées et prédéfinies selon un objectif principal.

Dans un projet de cirque social, les cours sont conçus en tenant compte des objectifs principaux pour enseigner progressivement. L'organisation logique des savoirs et des techniques permet d'établir un processus d'apprentissage.

- Une séquence de cours peut se préparer en s'appuyant sur les questions suivantes :

- **Pour qui ?** Qui est le groupe cible ? Quels sont les besoins et les attentes de ces personnes ?
- **Pourquoi ?** Quel est le but du projet ? Quel est mon objectif ?
- **Quand ?** Quelle est la durée du projet ? Combien de temps m'est-il donné ?
- **Comment ?** Comment atteindre ces objectifs ? Comment préparer un programme de cours adapté au contexte et aux objectifs ?
- **Quoi ?** Quelles activités ?



- Un cycle de cours peut se préparer en suivant les étapes chronologiques suivantes :

- Analyser les besoins du groupe cible.
- Définir les objectifs principaux.
- Définir précisément des objectifs spécifiques et des sous-objectifs (les étapes pour atteindre l'objectif principal).
- Organiser les sous-objectifs dans l'ordre chronologique, en utilisant par exemple la préparation en rétro-planning.
- Associer chaque sous-objectif à un ou plusieurs cours.

- Pour un cours de cirque social, il faut :

- Vérifier l'équipement, l'espace et le temps à disposition.
- Choisir une ou plusieurs techniques de cirque.
- Créer un ou plusieurs exercices adaptés aux objectifs définis et à ses connaissances techniques personnelles.
- Adapter et ajuster le processus d'enseignement pour qu'il permette un apprentissage progressif.
- Définir le moment de mise en route et de retour au calme.
- Organiser le rythme et les groupes du cours si besoin.
- Préparer une introduction aux exercices (introduction didactique, présentation des consignes...).



OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Apprendre à structurer un cours en prenant en considération les questions essentielles suivantes : **Pour qui ? Pourquoi ? Comment ? Quand ? Où ? Quoi ?**
- Apprendre à concevoir une séquence en prenant pour point de départ l'objectif final : **Quels sont mes objectifs ? Comment les atteindre ?**
- Apprendre à gérer les contraintes de matériel, d'espace et de temps.
- Apprendre à prendre en compte l'énergie du groupe et le niveau de concentration des participants.

L'UEA-B développe chacun de ces points afin de guider l'apprenant dans la réalisation d'un programme de cirque social.

ACTIVITÉS

1° Préparation : journal de terrain.

Pendant le stage pratique, l'apprenant pose les questions suivantes à son tuteur :

- Comment préparez-vous une séquence de cours de cirque social ?
- Par quoi commencez-vous lors de la conception d'une séquence ? Et comment ?
- Comment préparez-vous un cours de cirque social ?
- Pourriez-vous expliquer chaque étape de la préparation d'un cours de cirque social ?

Il prend des notes dans son journal de terrain. Ce journal de terrain sert de base pour l'enseignement lors des sessions de formation.

2° Mise en route :

- Le formateur anime un brainstorming autour des questions suivantes :
 - Selon vous, à quoi cela sert de préparer un programme de cours ?
 - Selon vous, à quoi cela sert de préparer un cours ?
- Le formateur prend des notes sur un tableau ou une grande feuille de papier.
- À la fin du brainstorming le formateur résume les idées proposées. Puis il encourage les apprenants à échanger sur leurs diverses opinions et anime la discussion.

3° Temps fort de la session :

- Dans la salle de formation, les apprenants échangent sur les renseignements pris lors de l'entretien avec leur tuteur. Le formateur est médiateur de la discussion.
- Le formateur explique la différence entre une séquence de cours et un cours.
- Le formateur contribue à mettre en lumière les différences pédagogiques entre les manières de préparer un cours dans les cours dont les apprenants ont été témoins.
- Le formateur présente les questions principales qui aident à préparer des séquences de cours (voir ci-dessus) de manière logique et en cohérence avec l'idée d'un processus d'apprentissage.
- Le formateur invite les apprenants à poser des questions et anime une discussion autour des méthodes présentées.



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Selon vous, à quoi cela sert de préparer et de planifier une séquence de cours à long terme ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Selon vous, à quoi cela sert de préparer un cours ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Selon vous, quelles difficultés peut-on rencontrer lors de la préparation d'un programme ? d'un cours ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Selon vous, quels sont les paramètres à prendre en compte dans la préparation d'un cours de cirque social ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....



PHASE B-1. INTRODUCTION AU CONCEPT D'«OBJECTIF D'APPRENTISSAGE »

COMPÉTENCE

B-1. Définir et établir des objectifs réalisables adaptés au groupe cible et au contexte.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Définir et établir des objectifs réalisables adaptés au groupe cible et au contexte social.
- Adapter le contenu d'un cycle de cours au groupe cible.

Il prendra conscience de :

- L'importance de la définition d'objectifs adaptés aux besoins et aux capacités d'un groupe cible.
- L'attention à prêter aux besoins des participants.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Qu'est-ce qu'un objectif d'apprentissage ?

- Dans le champ de l'éducation, les **objectifs d'apprentissage** sont des courts énoncés décrivant ce que les participants auront appris, connu ou fait à la fin d'un projet ou d'une séquence de cours ou d'un cours.
- Dans le contexte d'un projet de cirque social, les objectifs d'apprentissage décrivent ce que l'intervenant de cirque veut transmettre par son enseignement. Les objectifs d'apprentissage sont :
 - La **raison d'être** des activités ou du projet : Qu'est-ce que je veux accomplir ? Pourquoi ai-je choisi cette activité/ce projet ?
 - Les **résultats escomptés** des activités : Qu'est-ce que le participant doit savoir, savoir faire et comprendre à la fin du programme ou du cours ?
- Les objectifs d'apprentissages peuvent être établis pour un individu, pour un groupe de personne, pour le groupe dans son ensemble.
- Les objectifs d'apprentissage sont l'horizon à atteindre qui structure le programme d'enseignement et d'apprentissage. Ils peuvent être utilisés comme une base ou un point de départ pour :
 - Planifier ou concevoir un cours.
 - Choisir les exercices et les activités adaptés.
 - Observer le comportement des participants et suivre leur progression.
 - Évaluer une séquence d'enseignement : Les objectifs ont-ils été atteints ? Pourquoi ?
 - Adapter un enseignement : Que puis-je changer pour atteindre les objectifs définis ?
- Les objectifs d'apprentissage expriment clairement une attitude, un savoir, ou une compétence que le participant est capable d'acquérir grâce à l'enseignement ou l'activité proposée.
- Les objectifs d'apprentissage doivent être :
 - **Spécifiques** : Ils décrivent une action, contiennent des verbes.
 - **Observables** : L'intervenant de cirque social peut observer les actions décrites dans ses objectifs. Dans un contexte d'éducation informelle et de travail social, ces objectifs ne sont pas mesurables mais peuvent s'observer.
 - **Réalisables** : Atteignables dans le temps imparti et avec l'espace et les ressources disponibles. Adaptés au niveau des participants.



Phase B-1. Introduction au concept d'« objectif d'apprentissage »

- **Pertinents** : Adaptés aux besoins des participants et à l'objectif principal du projet.
- **Relatifs au temps** : Associés à une durée, couverts en un ou plusieurs cours.

Objectifs d'apprentissage et domaines d'apprentissage :

Il existe de nombreuses taxonomies sur les objectifs d'apprentissage :

- Benjamin Bloom, chercheur de renommée, distingue trois catégories à partir desquelles il est possible de catégoriser, classifier et créer des objectifs d'apprentissage :

- **Domaine cognitif** (le savoir agi) : “À quoi voulez-vous que vos participants **pensent** ? Que voulez-vous qu'il **sachent** ?”
- **Domaine affectif** (attitude, sentiments, émotions et comportements) : “Que voulez-vous que vos participants **ressentent** ?”
- **Domaine psychomoteur** (compétences physiques, coordination) : “Que voulez-vous que vos participants **fassent** ?”

- D'autre part, Jan de Braekeleer distingue quatre niveaux de comportements créatifs qui peuvent être utilisés pour catégoriser les objectifs d'apprentissage :

- **Le niveau cognitif** : le savoir, la réflexion sur les concepts, la sélection et l'organisation d'idée, la présentation d'arguments, la construction d'opinion, le raisonnement logique....
- **Le niveau émotionnel** : la perception de soi, la confiance en soi, la discipline, la persévérance, le dépassement de soi...
- **Le niveau social** : les interactions avec le groupe, le comportement envers les autres, la communication, la collaboration, l'affirmation de soi...
- **Le niveau technique** : les compétences physiques et motrices, la maîtrise de disciplines artistiques, la maîtrise de la représentation scénique, la maîtrise des techniques de sécurité...

Ces théories peuvent être simplifiées en distinguant les objectifs techniques (techniques de cirque, compétences psychomotrices, connaissance du matériel de cirque, sécurité...) et les objectifs sociaux (attitudes, comportements, émotions, compétences sociales...). Le cirque social utilise des techniques de cirque comme un outil pour l'inclusion sociale et le développement personnel. Dans le cirque social, un « objectif social » (attitude, comportement...) peut être associé à une activité technique (technique de cirque, compétences physiques...) : la technique de cirque devient le moyen d'atteindre l'objectif social.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

À la fin de cette phase, l'apprenant sera capable de :

- Comprendre le concept d'objectif d'apprentissage et la nécessité de définir des objectifs pour un projet de cirque social.



- Définir les objectifs principaux d'un projet de cirque social.
- Avoir connaissance des différents domaines d'apprentissage et de la diversité des objectifs d'apprentissage qui peuvent être définis pour un projet de cirque.

ACTIVITÉS

1° Mise en route :

- Le formateur anime un brainstorming sur la question suivante : Quels sont les différents objectifs d'apprentissage potentiels d'une activité de cirque social ?
- Les apprenants essaient de définir le maximum d'objectifs d'apprentissage.
- Le formateur prend des notes sur un tableau.

2° Temps fort de la session :

- Le formateur résume les objectifs énoncés par les apprenants. Il présente la définition d'un objectif d'apprentissage.
- Il donne brièvement différents types d'objectifs d'apprentissage en fonction des domaines ou des niveaux d'apprentissage.
- Il explique comment écrire un objectif de manière claire.
- Les apprenants sont invités à poser des questions et le formateur anime la discussion en tenant compte des questions posées.

3° Exercices pratiques :

Écrire des objectifs d'apprentissage précis :

- En petits groupes les apprenants relisent la liste d'objectifs pris en note sur le tableau et les reformulent en prenant en compte la définition d'"objectif d'apprentissage" donnée par le formateur. Ils tentent de les définir de la manière la plus précise possible pour que les objectifs soient évaluables ou du moins observables.
- Chaque groupe définit autant d'objectifs que possible dans le temps imparti et les présente ensuite aux autres groupes.

Classer les objectifs par domaine d'apprentissage :

Une fois les objectifs listés, les apprenants les classent dans les différents domaines d'apprentissage ci-dessous :

- **Cognitif** : « Que voulez-vous que le participant pense ou sache ? »
- **Émotionnel/Affectif** : « Que voulez-vous que le participant ressente ? et comment ? »
- **Social** : « Comment voulez-vous que le participant agisse ou se comporte dans le groupe ? »
- **Technique** : « Que voulez-vous que le participant fasse ? »



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Selon vous, quel est le but poursuivi en travaillant par objectifs d'apprentissage ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....



Définissez un objectif principal pour votre projet de cirque social :

Revenez sur votre analyse des besoins dans la Phase A-4 "Appréhender l'interculturel". Puis, dans le respect des besoins de votre groupe, définissez les objectifs principaux que vous voulez atteindre pour votre projet. Pour cela, posez-vous les questions suivantes :

- Quels sont les besoins de mon groupe cible ?
- Comment utiliser les arts du cirque pour répondre à ces besoins ?
- Qu'est-ce que je veux accomplir avec ce groupe dans ce contexte (objectif technique, social, affectif, cognitif...) ?
- Quels sont les aspects les plus importants du projet ?
- Mes objectifs sont-ils réalisables ? (Prenez en compte la longueur du projet, le contexte social, le niveau des participants...).
- Quel est le matériel, l'espace, l'équipement dont je dispose ?
- Quelles peuvent être les difficultés rencontrées avec ce groupe dans le contexte d'un projet de cirque social ?
- Quels sont les obstacles potentiels à la réalisation des objectifs définis ?
- Comment observer la progression des participants relativement aux objectifs ?
- Quels sont les objectifs des partenaires ? Est-ce que les objectifs des partenaires correspondent aux miens ?

Essayez de reformuler votre objectif principal aussi précisément que possible afin de pouvoir l'évaluer à la fin du projet.

Exemple : À la fin du projet les participants seront capable de.... ; Le projet permettra au participant de...

.....
.....
.....
.....
.....
.....

En partant de votre objectif principal, essayez de le décomposer en plusieurs objectifs en prenant en compte les domaines d'apprentissage suivants :

Type d'objectif	Description
Cognitif Que voulez-vous que le participant pense ou sache ?	
Émotionnel/ Affectif Que voulez-vous que le participant ressente ? et comment ?	
Social Comment voulez-vous que le participant agisse ou se comporte dans le groupe ?	
Technique Que voulez-vous que le participant fasse ?	



Gardez à l'esprit les questions précédentes : Ces objectifs sont-ils réalisables ? atteignables ? Quels sont les besoins des participants ? leur niveau ? Quelles sont les ressources du projet ? Quelle est la durée du projet ?

PHASE B-2. CRÉER DES ACTIVITÉS ADAPTÉES AUX OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE ET AU CONTEXTE

COMPÉTENCE

B-2. Créer des activités adaptées aux objectifs d'apprentissage et au contexte.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Proposer des activités en lien avec les objectifs d'apprentissage.
- Expliquer les objectifs d'apprentissage d'une activité.
- Identifier les contraintes/ressources (matériel, temps, espace...) et en faire un usage adapté.

Il prendra conscience :

- Du processus de création d'un exercice.
- Des effets des contraintes (matériel, espace, temps) sur la conception d'un cycle de cours en cirque social.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

Pour prendre en compte les contraintes existantes et les ressources à disposition dans la conception d'une activité de cirque social, il peut être utile de se référer à la classification suivante :

- 1. L'objectif principal du cours** : Pourquoi cette activité ? Dans quel but ?
- 2. Le matériel** : Quel matériel est disponible pour cette activité ?
- 3. L'espace** : Où le cours a-t-il lieu ?
- 4. Le temps** : Combien de temps dure cette activité ?
- 5. La description des exercices de l'activité** : Quelles sont les exercices qu'impliquent cette activité ? Comment développer des activités en lien avec mes objectifs d'apprentissage ? Comment gérer les contraintes d'espace, de matériel, de temps ?
- 6. Les consignes** : Comment présenter et expliquer cette activité ?

Dans cette UEA, nous proposons d'abord de développer une activité en lien avec le point numéro 1, puis dans une deuxième partie de mettre l'accent sur les points 2,3,4. Pour les points 5 et 6, aucune activité spécifique n'est proposé, ils peuvent cependant être intégrés aux activités proposées.



PARTIE 1 – CRÉER DES ACTIVITÉS ADAPTÉES AUX OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE ET AU CONTEXTE

Comme étudié dans la phase précédente, le cirque social se propose d'associer un « objectif social » à un « objectif technique » : **la technique de cirque est le moyen par lequel on atteint l'objectif social défini.**

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES:

Ce cours a pour objectif d'encourager la réflexion des apprenants sur les questions suivantes :

- Comment utiliser les arts du cirque comme un moyen pour atteindre des objectifs sociaux ?
- Comment associer un objectif social et un objectif technique ?
- Quelle place donner à la technique en vue d'un objectif défini ?

ACTIVITÉS

1° Mise en route :

- Les apprenants travaillent en petits groupes.
- Chaque groupe est invité à réfléchir à la question suivante : **quel est le rôle de la technique dans le cirque social ?**
- À la fin, chaque groupe présente le résultat de sa discussion à l'ensemble des apprenants.
- Finalement, le formateur anime une discussion en s'appuyant sur le travail en groupes. Le formateur résume les différentes idées échangées et propose une conclusion sur le rôle de la technique dans le cirque social.

3° Exercice :

Exercice des post-it

- Le formateur écrit sur des post-it :
 - différents objectifs en rapport avec le comportement, l'attitude, les aptitudes sociales, les capacités cognitives... et les met dans une enveloppe. (Le formateur peut utiliser les objectifs proposés par les apprenants lors de la dernière activité).
 - différentes techniques ou compétences de cirque et les placent dans une autre enveloppe.
- Chaque groupe pioche dans les deux enveloppes. Il devrait donc avoir deux post-it, l'un avec un objectif social, l'autre un objectif technique.



- Chaque groupe doit alors créer son activité en se basant sur les objectifs inscrits sur les post-it.

Pour cet exercice les apprenants peuvent utiliser l'ensemble des ressources matérielles du lieu de formation. Afin de rendre cet exercice plus difficile, le formateur peut rajouter une contrainte de temps. Cependant, il n'est pas utile de trop compliquer l'exercice en y ajoutant des contraintes, le but étant de faire le lien entre l'objectif d'apprentissage et l'activité.

Cf. annexe, formulaire technique « Exercice des post-it »

4° Mise en pratique :

Le formateur peut continuer cet exercice en proposant à chaque sous-groupe de mettre en pratique leur activité avec le reste du groupe :

- Chaque sous-groupe est invité à prendre le rôle d'intervenant en cirque social et ainsi explique son activité au reste de la classe.
- Le groupe présentant son activité doit garder secret l'objectif d'apprentissage.
- À la fin de l'activité proposée, le reste de la classe essaie de deviner quel était l'objectif d'apprentissage de l'activité.
- Puis il est possible de faire un retour avec l'ensemble de la classe sur l'activité et son lien à l'objectif d'apprentissage.

5° Réalisation sur le terrain :

Cet exercice peut aussi être utilisé par le tuteur pendant le stage pratique. Les apprenants peuvent ainsi proposer une activité pendant un cours en reprenant la contrainte de lier une activité à un objectif d'apprentissage.

Cf. annexe, formulaire technique « Exercice des post-it »

MATÉRIEL

////////////////////////////////////

Journaux de terrain.
Enveloppes et post-it.



PARTIE 2 – CRÉER DES ACTIVITÉS ADAPTÉES AUX CONTRAINTES DE TEMPS, DE MATÉRIEL ET D'ESPACE

Un atelier de cirque social peut être mis en place partout dans le monde, dans des contextes très différents : dans un gymnase, dans une école de cirque, dans la rue, dans une école élémentaire, dans un centre médical, dans une prison... Chacun de ces contextes impose des contraintes particulières de temps, de matériel et d'espace. L'intervenant peut être amené à gérer des situations aussi variées que la création d'une heure d'activités avec du nouveau matériel de cirque dans une école, un atelier de trois heures dans la rue ou une intervention en prison avec très peu de matériel.



OBJECTIFS SPÉCIFIQUES:

Dans cette phase, l'apprenant apprendra à créer une activité en prenant en compte les contraintes liées au temps, au matériel, à l'espace.

Cette partie permettra à l'apprenant de :

- Être conscient de la pluralité des contextes dans lesquels il peut être amené à travailler.
- Être capable de prendre en compte les contraintes matérielles, de temps, d'espace pour créer son activité.

ACTIVITÉS

“Exercice des post-it”:

- Les apprenants travaillent en petits groupes.
- Le formateur impose des contraintes liées au matériel, au temps, à l'espace, il les note sur des post-it. **Elles sont aussi diversifiées que possible :**
 - Temps (durée du cours).
 - Matériel/équipement.
 - Espace (courte description).

Exemple : Durée :

- 15', 25'...

Matériel :

- d'une seule discipline de cirque.
- d'une initiation simultanée à différentes techniques de cirque.
- sans matériel de cirque, seulement des tables et des chaises...

Espace :

- Dans une école.
- Dans une rue.

Phase B- 2. Créer des activités adaptées aux objectifs d'apprentissage et au contexte

- Le formateur met les post-it dans trois enveloppes en les regroupant par types.
- Chaque groupe pioche un post-it dans chaque enveloppe.
- Le formateur note sur un tableau un objectif d'apprentissage et des connaissances élémentaires sur un groupe cible. Une longue description n'est pas nécessaire ici : le focus n'est pas sur le groupe cible mais sur les contraintes ; par exemple : adulte, enfant de 8 ans... Le groupe cible ne doit pas engendrer de défis particuliers pour cet exercice. Il est aussi possible que le groupe d'apprenants soit le groupe cible.
- Chaque groupe crée une activité en partant des objectifs d'apprentissage et du groupe cible inscrits sur le tableau ainsi que les contraintes de temps, de matériel et d'espace notés sur les post-it.

Cf l'annexe, formulaire technique « Exercice des post-it »

4° Mise en pratique :

Les résultats de cet exercice peuvent être partagés et présentés aux autres groupes dans le cours suivant.



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

PARTIE 1 – CRÉER DES ACTIVITÉS ADAPTÉES AUX OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE ET AU CONTEXTE



Selon vous, qu'est-ce qui fait du cirque un outil d'inclusion sociale, un créateur de lien social et de développement personnel ? Pourquoi avez-vous choisi le cirque plutôt qu'un autre outil (la musique, la peinture...) ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Selon vous quel est le rôle de la technique dans le cirque social ? Pourquoi ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PARTIE 2 – CRÉER UNE ACTIVITÉ ADAPTÉE AUX CONTRAINTES DE MATÉRIEL, DE TEMPS ET D'ESPACE

Identifier les contraintes de votre projet :

Où ont lieu les activités de votre projet ? À l'intérieur ? À l'extérieur ? Combien de personnes le lieu peut-il accueillir ? Peut-on y accrocher de l'équipement aérien ? L'espace est-il facilement accessible ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....



Quels équipements et matériel de cirque sont à votre disposition ? Faut-il que vous apportiez votre propre matériel ? Si oui, comment ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Au total, combien de temps disposez-vous pour votre projet de cirque social ? Par cours ? Pour combien de cours ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

PHASE B-3. ADAPTER LE NIVEAU DE DIFFICULTÉ D'UNE ACTIVITÉ

COMPÉTENCE

B-2. Créer et adapter une activité en lien avec les objectifs et le contexte.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Adapter l'activité à un contexte, un groupe ou un objectif d'apprentissage particulier.

Il prendra conscience de :

- Le processus par lequel il est possible de créer un exercice ou une activité.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU



Certaines caractéristiques d'une activité aident à déterminer son niveau de difficulté. Voici des pistes.

Les caractéristiques liées au contenu :

- Le niveau des compétences techniques.
- Les objectifs d'apprentissage.
- La complexité du comportement exigé par l'exercice (la collaboration, la gestion de ses émotions...).
- La complexité de l'activité (l'activité nécessite un niveau élevé d'énergie et de concentration, de faire des tâches multiples, de l'endurance...).
- ...

Les caractéristiques liées à la forme :

- Individuel ou en groupe.
- Avec un public ou pas.
- Le résultat ou l'aboutissement de l'exercice.
- Une réponse unique ou des réponses multiples.
- La durée de l'exercice, le temps de préparation.
- ...

En changeant une de ces caractéristiques, le niveau de difficulté de l'exercice peut diminuer ou augmenter.

Il est important d'être capable d'augmenter de manière progressive la difficulté d'un exercice et de l'adapter en situation si nécessaire.

Pour la plupart des participants, il est important (surtout au début du processus d'apprentissage) de pouvoir réussir afin de rester motivé et de continuer à apprendre. L'intervenant en cirque social doit être capable de mettre en place un processus d'apprentissage adapté.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES



Cette phase permettra aux apprenants de réfléchir à la question suivante :
Comment cet exercice pourrait-il devenir plus stimulant, plus exigeant ou moins complexe, moins difficile ?



ACTIVITÉS

1° Mise en route :

- Le formateur anime un brainstorming sur la question suivante : Comment un exercice peut-il devenir plus stimulant ?
- Le formateur note les réponses des apprenants sur un tableau.

2° Temps fort de la session :

- Le formateur classe les réponses en deux catégories : caractéristiques liées au contenu et caractéristiques liées à la forme.
- Il résume ensuite les réflexions du groupe, et présente les différents facteurs qui déterminent ou influencent la difficulté de l'exercice.

3° Exercices pratiques :

- Les apprenants travaillent en petits groupes.
- Le formateur présente quelques activités qui pourraient être utilisées lors d'un cours de cirque social.
- Chaque groupe tente de le rendre plus difficile ou plus facile en changeant une ou plusieurs caractéristiques.
- À la fin de l'exercice, chaque groupe d'apprenants partage le résultat de leur travail aux autres groupes.

MATÉRIEL

Un tableau, des post-it...



PHASE B-4. UTILISER LE RÉTRO-PLANNING

COMPÉTENCES

B-3. Définir et établir des objectifs à court, moyen et long terme.

B-4. Concevoir le contenu et les séquences d'un cycle de cours.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Définir et documenter précisément les objectifs généraux d'un programme.
- Diviser un objectif général en des sous-objectifs.
- Définir et documenter un objectif d'une séquence de cours.
- Développer un programme à court, moyen et long terme (en utilisant le rétro-planning par exemple).
- Planifier les activités choisies par étapes (en prenant en compte les besoins des participants).
- Adapter le contenu d'une séquence de cours à la durée du projet.

Il prendra conscience :

- Du besoin de définir des objectifs précis et mesurables.
- De l'importance de construire un cycle de cours par séquence.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

- Un objectif d'apprentissage peut être établi pour :

- Le court terme ex : un cours...
- Le moyen terme ex : trois mois, six cours...
- Le long terme ex : six mois, un an, trente classes...

Les objectifs de moyen terme et de long terme doivent être divisés en sous-objectifs, afin de définir des étapes dans l'apprentissage et les ajuster si nécessaire.

- Les **objectifs principaux** sont larges et de long terme. Ils sont la raison d'être du projet. Les **sous-objectifs** sont spécifiques, de court terme et ont un horizon limité. L'objectif principal est atteint en accomplissant chacun des sous-objectifs.

- Les objectifs d'apprentissage doivent être **relatifs à une durée**, ce qui veut dire que chaque objectif d'apprentissage est associé à une période et à un ou plusieurs cours.

- Une fois les sous-objectifs définis, il peut être utile de les ordonner chronologiquement. Ceci permet d'avancer par étapes et de rendre possible une évaluation du nombre de cours nécessaires pour atteindre un objectif.

- Il est possible d'utiliser la méthode du rétro-planning :

« Le **rétro-planning** est une méthode utilisée par les éducateurs pour concevoir des programmes d'enseignement et des méthodes pédagogiques dans le but d'atteindre un objectif d'apprentissage spécifique. Le rétro-planning permet de commencer par définir les objectifs d'apprentissage d'un cycle de cours - ce que les participants auront appris ou ce qu'ils seront capables de faire - et procède par rétroversion pour créer des cours dans l'idée d'atteindre l'objectif choisi. »¹

Le rétro-planning permet aux apprenants de réfléchir aux questions suivantes :

- Comment atteindre l'objectif principal de mon projet ?
- Comment diviser mon objectif principal en sous-objectifs ?
- Combien de cours sont nécessaires afin d'atteindre chaque sous-objectif ?
Combien de temps attribuer à chaque sous-objectif ?
- Quel est l'ordre le plus logique des sous-objectifs ? Quels sous-objectifs viennent avant quels autres ?
- Dans quel ordre faut-il acquérir les différents savoirs, attitudes, comportements et compétences ?

¹ GLOSSARY OF EDUCATION REFORM, Great Schools Partnership (<http://edglossary.org/backward-design/>).



OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Diviser un objectif principal en sous-objectifs.
- Créer un cycle de cours pour un projet à long terme en lien avec l'objectif principal.
- Créer un rétro-planning pour une durée allant de plusieurs mois à un an.
- Être capable d'estimer le temps nécessaire pour atteindre un sous-objectif.
- Utiliser des objectifs d'apprentissage comme outils d'auto-évaluation.
- Élaborer un programme d'apprentissage avec les questions suivantes comme points de départ :
 - **Quel est l'objectif principal du projet ?**
 - **Comment diviser l'objectif principal en sous-objectifs ?**
 - **Quelles techniques utiliser afin d'atteindre ces objectifs ?**
 - **Comment diviser le cycle de cours en lien avec l'objectif principal et les techniques ?**
 - **Combien de cours attribuer à chaque sous-objectif et à chaque technique ?**



ACTIVITÉS

1° Exercices sur le terrain :

Pendant le stage pratique, les apprenants répondent aux questions suivantes après en avoir discuté avec leur tuteur :

Quelles sont les objectifs du cycle de cours à court et long terme ?
Comment sont-ils intégrés et répartis dans les cours ?

2° Mise en route :

Les apprenants présentent les différentes manières de concevoir des objectifs à court, moyen et long terme dont ils ont pris connaissance en discutant avec leur tuteur. Le but de cet échange est de présenter différentes façons de penser et de mettre en pratique les objectifs d'apprentissage. Cela favorise une appropriation personnelle des apprenants de la méthodologie par objectifs d'apprentissage.

3° Temps fort de la session :

Le formateur explique :

- Les différences entre des objectifs à court, moyen et long terme.
- Les différences entre un objectif principal et un sous-objectif.
- Comment décomposer un objectif principal en plusieurs sous-objectifs.
- L'intérêt de planifier un cycle de cours et de classer les sous-objectifs dans l'ordre chronologique. Cela permet de concevoir un processus d'apprentissage des connaissances, des attitudes, des comportements et des compétences.

- Comment saisir le programme dans son ensemble à l'aide d'une frise ou d'un schéma évolutif.

4° Exercice :

Diviser un objectif principal en sous-objectifs

- Le formateur présente une liste d'objectifs principaux pour différents types de projets de cirque social. Il peut utiliser la liste créée lors de l'activité de la Phase B-1. Introduction au concept d' « objectifs d'apprentissage » ou la liste d'objectifs principaux des projets des apprenants.
- En petits groupes les apprenants choisissent un objectif principal.
- Puis ils le divisent en dix sous-objectifs : « Afin d'atteindre mon objectif principal qu'est-ce que chaque participant doit être capable de faire à la fin du projet de cirque social ? Que doivent-ils savoir ? À quelles attitudes doivent-ils être sensibilisés ? ».
- Les apprenants notent ensuite ces sous-objectifs sur des post-it. Les sous-objectifs doivent être explicites afin de pouvoir observer ou évaluer la progression des participants relativement à ces derniers (le participant sera capable de...).

Le formateur peut demander aux apprenants de trier leurs sous-objectifs d'apprentissage dans les catégories suivantes pour rendre cet exercice plus difficile : cognitif, émotionnel, social, technique.

Concevoir un rétro-planning

Les apprenants sont ensuite invités à classer leurs objectifs d'apprentissage dans un ordre chronologique, pour leur permettre de penser un processus d'apprentissage par étapes. Ils peuvent trier leurs post-it grâce à une frise chronologique qui pourra être disposée sur un mur ou un tableau.

5° Résumé et conclusion :

- Chaque groupe d'apprenants présente son travail aux autres groupes.
- Le formateur anime une discussion autour des caractéristiques intéressantes et des différentes logiques des rétro-plannings des groupes.



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Créez un rétro-planning pour votre projet de cirque social :

1) Divisez l'objectif principal de votre projet en 10 étapes. Essayez de distinguer et de séparer vos objectifs « sociaux » et vos objectifs « techniques ».

Pour cela, vous pouvez vous poser les questions suivantes :

- Comment diviser mon objectif principal en plusieurs étapes ?
- Par quel processus atteindre mon objectif principal ?
- Pour atteindre mon objectif principal, qu'est-ce que le participant doit savoir faire ?
- Quelles techniques utiliser pour atteindre mes objectifs ?



2) Essayez de formuler chaque sous-objectif aussi précisément que possible, afin qu'il puisse être évalué à la fin du projet : le participant doit être capable de...

Classez vos sous-objectifs dans un ordre chronologique et si possible essayez de leur attribuer une date butoir. Pour cela, vous pouvez utiliser une frise chronologique ou un autre visuel vous donnant une vision d'ensemble (voir ci-dessous).

Exemple 1. Aide pour un rétro-planning :



Sous-objectifs dans l'ordre chronologique :

No./ date										
Objectif social										
Objectif technique										

Phase B-4. Utiliser le rétro-planning

Expliquez pourquoi vous avez choisi tel objectif technique pour atteindre tel objectif social :

No.	Explication du choix d'objectif technique
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	



Exemple 2. Support pédagogique pour un rétro-planning :

Conception du cours

Type d'atelier :
 Intervenants :
 Groupe (âge, nombre de participants) :
 Cycle n° :
 Objectif principal du cycle :
 Nombre de cours :
 Numéro du cours :

Commentaires									
Objectifs du cours									
Forme									
Discipline									
Date									
No.									



PHASE B-5. COMMENT UTILISER DES FICHES DE PRÉPARATION ?

COMPÉTENCE

B-5. Créer, adapter et utiliser des outils pédagogiques pour la préparation, la conduite et l'évaluation de projet.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Préparer un cycle de cours en utilisant des fiches de préparation.
- Écrire des instructions détaillées.

Il prendra conscience de:

- La nécessité de documenter les éléments essentiels d'un cycle de cours (afin de pouvoir l'améliorer).

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU



- La fiche de préparation est un outil de préparation personnel et efficace qui aide l'intervenant à concevoir de manière logique les différentes séquences d'un cours.
- Les fiches de préparation suivent la structure d'un cours et aident à prendre en compte les contraintes de matériel, d'espace et de temps.
- La fiche de préparation est aussi un outil d'évaluation utilisé pendant le stage, au cours de l'année et lors des débriefings avec le tuteur.

Il est possible de créer sa propre fiche de préparation. Elle peut prendre en compte ces éléments :

- Une description de l'objectif principal.
- Une description précise des sous-objectifs.
- Les différentes parties du cours, avec les durées de chaque activité prévue.
- Une description du matériel nécessaire.
- Un dessin ou schéma de l'organisation de l'équipement, du groupe et de la place de l'intervenant.
- De la place pour ajouter des commentaires, des pensées ou des évaluations.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES



- Apprendre à préparer un cours avec une fiche de préparation.
- Apprendre à choisir des objectifs appropriés.
- Apprendre à utiliser la fiche de préparation comme outil d'évaluation.

ACTIVITÉS



1° Préparation :

- Pendant leur stage pratique, les apprenants se renseignent sur la méthode utilisée par leurs tuteurs pour préparer leurs cours.
- L'apprenant note ces informations dans son journal, elles serviront de point de départ pour la session de formation.



2° Mise en route :

- Les apprenants échangent sur leurs notes.
- Le formateur anime la discussion.

3° Temps fort de la session :

- 1) Le formateur explique et insiste sur les avantages que présente l'utilisation des fiches de préparation : pourquoi utiliser des fiches de préparation ?
- 2) Le formateur présente différents types de fiche de préparation et différentes manières d'organiser une fiche de préparation.



4° Exercice pratique :

- Chaque apprenant est invité à proposer une fiche de préparation. Il peut s'inspirer des fiches de préparation présentées par le formateur.
- Les apprenants peuvent ensuite présenter leurs documents et échanger des remarques autour du travail de chacun.

5° Mise en pratique sur le terrain :

- Les apprenants devront tester leur fiche de préparation pendant leur stage pratique.
- À la fin de chaque cours, les apprenants pourront l'utiliser pour s'autoévaluer. **Avec leur tuteur, ils pourront comparer ce qui a été fait pendant le cours et ce qui était prévu. Qu'est-ce qui s'est bien passé ? mal passé ? Est-ce que j'ai fait ce que j'avais prévu ? Les objectifs étaient-ils clairs et réalistes ? La pédagogie était-elle adaptée au public ? Qu'est-ce que je peux améliorer pour les prochaines fois ?**

MATÉRIEL

- Différents types de fiche de préparation.
- Feuilles de papier ou tableau.
- Le journal de terrain des apprenants.

OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

En vous aidant de ce que vous avez appris pendant cette phase, créez votre propre fiche de préparation. Vous pouvez utiliser les différents modèles qui vous ont été présentés pour vous aider.

Elle doit comporter :

- Une description de l'objectif principal.
- Une description précise des sous-objectifs.
- Les différentes parties du cours avec leur durée appropriée.
- Une description du matériel nécessaire.
- Un dessin ou un schéma de l'organisation de l'équipement, du groupe et de la place de l'intervenant.
- De la place pour ajouter des commentaires, pensées ou notes d'évaluation.

Choisissez un cours de votre choix que vous avez développé grâce au rétro-planning, et transférez-le à la fiche de préparation en y décrivant les nouveaux éléments.



EXEMPLES DE FICHE DE PRÉPARATION

Modèle 1

Nom de l'apprenant :	Nombre de participants :
Nom de l'intervenant :	Âge des participants :
Date :	
Discipline du cours :	
Objectif principal :	
Accueil	Durée :
Échauffement général	Durée :
Objectifs spécifiques :	
Description de l'activité (+ une alternative) :	
Matériel :	Structure :
Commentaires du tuteur :	
Échauffement spécifique	Durée :
Objectifs spécifiques :	
Description (+ alternatives) :	



Phase B-5. Comment utiliser des fiches de préparation ?

Corps du cours	Durée :
Objectifs spécifiques :	
Description (+ alternatives) :	
Matériel :	Structure :
Commentaires du tuteur :	

Retour au calme	Durée :
Objectifs spécifiques :	
Description de l'activité (+ une alternative) :	
Matériel :	Structure :
Commentaires du tuteur :	

Au revoir :	Durée :
--------------------	---------



Phase B-5. Comment utiliser des fiches de préparation ?

Modèle 2

Nom de l'apprenant :

Nombre de participants :

Date :

Nom de tuteur :

Âge :

Objectif principal

Matériel :

Schéma du lieu :

Accueil :

Durée :

Objectif :

Commentaires du tuteur :

Échauffement général :

Durée :

Objectif :

Commentaires du tuteur :

Échauffement spécifique :

Durée :

Objectif :

Commentaires du tuteur :

Corps du cours:

Durée :

Objectif :

Commentaires du tuteur :

Retour au calme:

Durée :

Objectif :

Commentaires du tuteur :

Au revoir :

Durée :

Objectif :

Commentaires du tuteur :



Modèle 3

Nom de l'apprenant :		Nom du cours :		Date :
Nom de l'intervenant :		Discipline du cours :		Nombre de participants :
		Objectif du cours :		Âge :
Objectifs	Descriptions	Consignes	Organisation	Remarques
Accueil :			Espace -Durée- Matériel	
Échauffement général :			Espace -Durée- Matériel	
Échauffement spécifique :			Espace -Durée- Matériel	
Corps du cours :			Espace -Durée- Matériel	
Retour au calme :			Espace -Durée- Matériel	
Au revoir :			Espace -Durée- Matériel	



Phase B-5. Comment utiliser des fiches de préparation ?

Modèle 4

Intervenant :

Type d'atelier :

Date :

Lieu :

Objectif du cours			
	Contenu	Résultat	Forme
Début			<input type="radio"/> Parcours <input type="radio"/> Jeu <input type="radio"/> Exercice <input type="radio"/> Autre :
Disciplines			<input type="radio"/> Parcours <input type="radio"/> Jeu <input type="radio"/> Exercice <input type="radio"/> Autre :
			<input type="radio"/> Individuel <input type="radio"/> Collectif <input type="radio"/> Autre :
Fin			<input type="radio"/> Parcours <input type="radio"/> Jeu <input type="radio"/> Exercice <input type="radio"/> Autre :
Analyse		Ressenti	
		Commentaires (Incidents, problèmes et solutions)	



PHASE B-6. ÉVALUER SA PRATIQUE D'ENSEIGNEMENT ET LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE DES PARTICIPANTS

COMPÉTENCE

B-6. Établir des modalités d'évaluation de sa pratique d'enseignement et du processus d'apprentissage des participants.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Évaluer les compétences et les savoirs des participants.
- Préparer et utiliser des outils de conduite et d'évaluation d'une séquence.
- Participer aux réunions de débriefing de l'équipe pédagogique ainsi que celles des partenaires.
- Évaluer et ajuster les objectifs d'un projet.

Il prendra conscience de :

- L'importance d'une évaluation formative et objective.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONCEPTS CLÉS

Qu'est-ce qu'un processus d'évaluation ?

“Évaluer : juger la valeur ou l'état de quelqu'un ou quelque chose de manière attentionnée et bienveillante.”¹

Évaluer, c'est comparer ce qui a été observé, mesuré ou rapporté par rapport à ce qui était attendu, espéré, ou établi comme objectif afin d'élaborer ou de prendre une décision.

Chaque temps d'évaluation doit amener à se poser les questions ci-dessous :

Questions	Aspects
Quand ?	Le moment
Pourquoi ?	La fonction
Qui ? À qui ?	Les acteurs
Sur quoi ?	L'objet
Par rapport à quoi ?	Les critères
Comment ?	La manière

Qui évalue qui ? Les acteurs.

Évaluation par le tuteur.	Évaluation par l'apprenant.
But implicite : être guidé	But : Autonomie
Observation et évaluation extérieure	Auto-évaluation

Nous encourageons la co-évaluation qui est une combinaison des deux types d'évaluation, où les acteurs échangent et interagissent. Le but de la co-évaluation est d'amener l'apprenant vers une auto-évaluation, une auto-observation et une auto-régulation.

¹ <http://www.merriam-webster.com/dictionary/evaluate>

Pourquoi évaluer ?

L'évaluation a deux fonctions éducatives élémentaires :

1) **L'évaluation formative** a pour but de :

- Améliorer le processus d'apprentissage.
- Aider un participant du cours à améliorer sa performance.
- Aider le participant à apprendre.

Exemples : l'auto-évaluation avec une check-list, l'évaluation de l'apprentissage par les participants, le coaching individuel, l'écriture réflexive, l'analyse collective de pratique...

2) **L'évaluation récapitulative** a pour but de valider ou de produire une certification.

Exemples : des examens, un oral ou un écrit, la présentation finale d'une recherche ou d'une thèse...

Ces deux formes d'évaluation sont intrinsèquement différentes. Elles peuvent provoquer des réactions diverses : des sentiments de reconnaissance, d'aide, de soutien dans un contexte professionnel ou une peur du rejet, le sentiment d'être jugé ou contrôlé et un manque de confiance.

L'évaluation a pour fonction principale d'améliorer le processus d'apprentissage, de participer au développement professionnel et d'accroître la motivation de l'apprenant.

Que faisons-nous quand nous évaluons ?

Nous observons, mesurons et utilisons des indicateurs et des références sur le terrain : **Qu'est-ce que j'ai remarqué pendant mon cours de cirque social ? Qu'est-ce que les participants ont dit du projet ? Qu'est-ce que mon partenaire, mon collègue ou mon tuteur a dit du projet ?**

Nous pouvons comparer les observations avec ce qui avait été prévu comme objectif. Si des objectifs ne sont pas établis à l'avance, il est alors difficile de prendre du recul par rapport à ce qui s'est passé sur le terrain : **Est-ce que mes observations correspondent à mon objectif principal, aux objectifs de mes partenaires, aux objectifs et aux attentes des participants ?**

Une fois les comparaisons rassemblées, une analyse des résultats peut commencer : **Qu'est-ce qui s'est bien passé ? Quel objectif a été atteint ? Qu'est-ce qui s'est mal passé ? Quels objectifs n'ont pas été atteints et pourquoi ?**

En partant de cette analyse, vous pouvez alors réagir : **Qu'est-ce qui peut être amélioré la prochaine fois ?**



Pratiques d'ÉVALUATION FORMATIVE

Quand ? Où ?	<ul style="list-style-type: none"> • Pendant la formation, pendant une activité, après une activité...
Quoi ?	<ul style="list-style-type: none"> • Quel est le niveau de connaissances, de compétences ? • Qu'est-ce qui est maîtrisé, qu'est-ce qui ne l'est pas ? • Quelles sont les difficultés ? Quelles sont les causes des erreurs ? • Comment surmonter les problèmes qui se sont présentés ?
Qui ?	<ul style="list-style-type: none"> • Une évaluation par le professeur, le formateur, le tuteur... • Dans l'idéal l'apprenant devrait être le moteur de l'évaluation, ou au moins en être acteur.
Comment ?	<ul style="list-style-type: none"> • L'auto-évaluation avec des outils pédagogiques comme la check-list. • L'analyse de sa pratique avec un tuteur ou un groupe de pairs qui permet de communiquer ses besoins, ses peurs, ses attentes. • Le coaching individuel. • Les pratiques d'écriture réflexive. • Les pratiques collectives d'échange (interactions fréquentes avec d'autres personnes impliquées dans les mêmes activités). • L'utilisation d'outils comme les fiches de préparation ou le rétro-planning pour comparer ce qui a été fait et ce qui était prévu.



Pratiques d'ÉVALUATION RÉCAPITULATIVE

Quand ? Où ?	<ul style="list-style-type: none"> • À la fin de la formation, lors d'étapes intermédiaires importantes...
Quoi ?	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les résultats en terme de connaissances, compétences, capacités... ? • Qu'est ce qui est maîtrisé ? Qu'est ce qui ne l'est pas ?
Qui ?	<ul style="list-style-type: none"> • Une évaluation par le mentor, le tuteur, le superviseur... • Un évaluateur extérieur (expert, inspecteur...) • Ce n'est pas le rôle de l'apprenant.
Comment ?	<ul style="list-style-type: none"> • Test de connaissances et de compétences par le biais d'un examen, d'un questionnaire, de la création d'un programme pédagogique basé sur une étude de cas... • Observation des apprenants sur le terrain ou en pratique. • L'apprenant peut aussi présenter un travail de fin d'année. Par exemple une étude pour montrer quels ont été les connaissances et savoir-faire acquis pendant la formation ; une présentation du stage pratique, un projet personnel ou une recherche sur un sujet spécifique lié au cirque social.

ACTIVITÉS

1° Sur le terrain :

- Pendant les entretiens avec le tuteur, les apprenants cherchent à savoir comment le tuteur évalue ses propres cours.
- Pendant les entretiens avec le tuteur, les apprenants cherchent à savoir comment leur tuteur suit l'évolution et la progression de leurs élèves.
- L'apprenant note ses observations dans son journal, qui constitueront le point de départ de la session.

2° Mise en route : Brainstorming.

- Pendant la formation, les apprenants échangent sur leurs notes, et sur les différents outils dont ils ont pris connaissance. Le formateur anime la discussion.
- Pourquoi évaluons-nous ? Que pensez-vous de la manière dont votre tuteur évalue ? Pourquoi et pour qui est-ce utile ? Les apprenants sont encouragés à partager leurs expériences de processus d'évaluation : Quand avez-vous été évalués pour la dernière fois ? Comment vous êtes-vous sentis pendant et après l'évaluation ? Qui doit évaluer qui ?

3° Temps fort de la session :

- Le formateur explique la différence entre l'évaluation formative et l'évaluation récapitulative.
- Les apprenants posent des questions.
- Le formateur ouvre la voie à une discussion collective.

4° Exercice pratique :

- Les apprenants sont invités à créer leur propre outil d'évaluation ou d'en choisir un parmi les modèles présentés (jeux, fiches, journal...).

5° Mise en pratique sur le terrain :

- À la fin de chaque cours de cirque l'apprenant essaiera d'évaluer sa propre pratique avec son tuteur ou avec un des outils présentés pendant la formation.
- À la fin du projet de cirque social pour lequel il a travaillé, l'apprenant évalue sa pratique avec les participants. (Qu'est-ce que les participants ont appris ? Qu'est-ce qu'ils ont aimé ? Qu'est-ce qui a été difficile ?...).



MATÉRIEL

- Journal de terrain
- Une présentation Power Point de Léopold Paquay « *Évaluation, concepts, tensions, questions. Vers des outils d'évaluation de la pratique* » dans le dossier « Educational Evaluation » de la Dropbox.

COMMENTAIRES

Cette phase est liée à la Phase C-6. « Observations, évaluations et suivi ».

BIBLIOGRAPHE

T-Kit 10 : Educational Evaluation in Youth Work

T-Kit 6 : Les principes essentiels de la formation, évaluation, p.74-79



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Évaluation de votre projet :

Évaluez-vous la réalisation de vos objectifs ? Si oui, comment ? Quand ? À la fin du projet ? À la fin d'un cours ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Comment allez-vous suivre la progression de vos participants pendant le projet ? Comment leur ferez-vous des retours sur leur progression ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Comment évalueriez-vous l'expérience vécue par les participants ? ce qu'ils pensent avoir appris ? ce qu'ils ont pensé de votre enseignement ? Essayez de trouver trois courts exercices d'évaluation par les participants :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

EXEMPLES D'EXERCICES AVEC DES ÉTUDES DE CAS

Développer des objectifs d'apprentissage, de la préparation à la pratique.

Objectifs de l'exercice :

Ces études de cas sont un outil pour les formateurs :

- Pour mettre en pratique le contenu de l'UEA avec les apprenants : établir des objectifs adaptés à un groupe cible spécifique, préparer une leçon avec un partenaire pédagogique...

- Pour enseigner aux apprenants à analyser un cours.

Ils peuvent être utilisés comme des outils d'évaluation récapitulative pour l'UEA-B et l'UEA-C à la fin de la formation.

Consignes :

A. Concevoir un rétro-planning

Pour chaque étude de cas, vous avez à votre disposition une description générale du projet, des informations sur le contexte, des informations sur les partenaires et le groupe cible et des informations sur les ressources disponibles. En prenant en compte toutes ces informations, créez un rétro-planning.

Méthodologie :

1. Définissez les objectifs principaux que vous voulez réaliser à la fin de ce projet. Demandez-vous ce que vous aimeriez accomplir avec votre groupe cible dans ce contexte particulier. Quel est l'aspect le plus important que vous souhaiteriez développer ? En cirque social, ce sera sûrement un objectif social. Posez-vous la question, « pourquoi est-ce important et est-ce réaliste ? » Essayez de formuler votre objectif le plus précisément possible.

2. Définissez vos sous-objectifs : Quelles sont les différentes étapes qui permettront d'atteindre l'objectif principal ?

3. Mettez vos sous-objectifs dans un ordre chronologique dans votre rétro-planning en donnant des dates butoir à chaque objectif principal et à chaque étape d'apprentissage.

B. Préparation d'un cours

Préparez plus en profondeur un des cours de votre programme en prenant en compte les spécificités de l'étude de cas que vous avez choisi.



Coup de pouce :

Pour préparer votre cours vous pouvez utiliser une des fiches de préparation des annexes. Ou vous pouvez choisir de créer la vôtre.

Pour la préparation de votre cours, répondez aux questions suivantes :

- **Pour qui ?** Qui est le groupe cible ? De quoi a-t-il besoin ? Quelles sont ses difficultés ?
- **Quoi ?** Définissez l'objectif principal de votre projet : demandez-vous ce que vous souhaitez accomplir avec votre groupe. Quel est l'aspect le plus important que vous souhaitez développer ? Est-ce un objectif technique, affectif, cognitif, social ? Quels sont les objectifs de vos partenaires ? Quelles sont les techniques enseignées ?
- **Pourquoi ?** Pourquoi est-ce important ? Est-ce réaliste ? Essayer de formuler votre objectif principal aussi précisément que possible.
- **Comment ?** Comment transmettre les éléments d'apprentissage ? Comment décrire l'exercice ? Comment donner les consignes ? Comment le cours se divise-t-il ? Comment le cours commence-t-il ? finit-il ? Comment gérer l'énergie du groupe ? Comment assurer la sécurité matérielle, affective et physique des participants ? Combien de temps donner à chaque activité ?
- **Où ?** Quels seront les espaces et l'équipement disponibles ?



C. Mise en pratique

Pendant la prochaine session de formation vous aurez 30-40 minutes pour mettre une partie de votre cours en pratique.

Cette mise en pratique sera ensuite suivie d'un débriefing de 30 minutes avec l'ensemble du groupe.

Les apprenants proposant leur séance de cours ne révèlent pas leurs objectifs au reste du groupe. Le groupe devra ainsi définir les objectifs qui ont déterminé le contenu du cours.

MISSION 1

Description générale de la mission :

Il vous est demandé de créer un projet de cirque avec des enfants dans un Centre Éducatif Fermé (CEF). Un CEF accueille des mineurs multirécidivistes sur décision d'un magistrat.

Description des participants :

Nombre de participants : 15.
Tranche d'âge : 14 - 15 ans.
Genre des participants : *mixte*.
Expérience dans le cirque : *aucune*.
Langue : *Ils parlent votre langue*.
Difficultés : *Problèmes de comportement*.

Description du contexte :

Description du lieu : *Une petite salle de classe ou dehors s'il fait beau*.
Début/Fin du projet, durée du projet : *3 mois*.
Durée d'un cours : *1h30*.
Nombre de cours : *10 cours*.

Ressources:

Personnel : *Un professeur de cirque ou un assistant de l'école de cirque*.
Matériel : *Des balles de jonglage et des tapis de sol*.

Partenaires:

Les attentes de vos partenaires dans le projet : *Travailler sur les compétences sociales de vos participants*.

Commentaires : *Tous les enfants ont des problèmes de comportement. Un certain nombre d'entre eux a déjà tenté plusieurs fois de fuguer. Tous ont un temps de concentration limité. Jim peut avoir un comportement agressif quand il n'a pas ce qu'il veut. Kiana peut devenir agressive si on la touche. Léo est souvent drogué, il devrait être sobre au moment de l'atelier. Tous s'expriment de manière agressive*.



MISSION 2

Description générale de la mission :

Le directeur de votre école a signé un contrat avec le directeur d'un centre d'accueil pour réfugiés. Le centre a pour mission d'accueillir et de loger des réfugiés politiques. Il souhaite proposer des activités de cirque aux occupants. Le directeur est convaincu que des ateliers de cirque au sein du centre d'accueil pourraient favoriser l'intégration et le bien-être des nouveaux arrivants. Le directeur vous propose de visiter les lieux et de rencontrer l'éducateur référent des jeunes qui participeront à l'atelier afin de prendre connaissance de l'espace et du contexte dans lequel vous travaillerez. Malheureusement vous ne le voyez que très rapidement. Vous savez qu'il sera présent lors des ateliers au centre d'accueil. Le directeur vous présente ensuite au groupe qu'il ne connaît que très peu car la plupart sont des nouveaux arrivants. Vous savez que les participants ont été sélectionnés en fonction de leur âge.



Description des participants :

Nombre de participants: 15.

Genre: 6 filles et 10 garçons.

Tranche d'âge : 15-16 ans.

Expérience dans le cirque : aucune.

Difficultés : *Différentes langues dans le groupe. Personne ne parle la langue du pays d'accueil.*

Situation sociale des participants: *Réfugiés politiques mineurs sans tuteurs.*

Description du contexte :

Description du lieu : *Vous ne l'avez pas vu, vous savez que c'est un espace vide sans équipement sportif ou de cirque.*

Début/Fin du projet, durée du projet : 3 mois

Durée d'un cours : 1h30

Nombre de cours : 10, un par semaine.

Ressources:

Personnel : *un stagiaire et un travailleur social, responsable du groupe.*

Matériel : *Des tapis de gymnastique (vous ne savez pas combien), des chaises et des cordes.*

Partenaires: Centre d'accueil (Maison des réfugiés politiques)

Les attentes de votre partenaire de projet : *C'est un projet d'essai. L'objectif du directeur est d'aider les nouveaux arrivants à se connaître et à s'impliquer dans la vie commune du centre. Afin d'atteindre cet objectif il souhaite que les participants fassent une représentation devant les 50 autres personnes du centre.*

Commentaires du partenaire : *Certains sont frères et sœurs. Ils n'ont pas d'autre famille dans le centre. Il y a trois différentes nationalités et deux religions différentes, ce qui peut être parfois source de conflit au sein du groupe. La plupart viennent de zones de conflits et ont vécu des moments difficiles. Ils sont très enthousiastes. Ils ont la soif d'apprendre cependant ils peuvent aussi rapidement se démotiver. Les expériences positives et de réussites sont primordiales au sein de ce groupe. Veillez à créer un environnement sûr et bienveillant, ils dépassent rapidement leurs propres limites.*



MISSION 3

Description générale du projet :

Il vous est demandé de préparer un atelier de cirque social d'une heure et demie, les dimanches après-midi, de 14h à 15h30 pour les habitants d'un quartier défavorisé. Les cours auront lieu deux fois par mois (toutes les deux semaines). L'objectif est de donner la possibilité à des parents et à leurs enfants de faire une activité ensemble. Ce cours est le premier du projet.

Description des participants :

Nombre de participants : *environ 15.*

Tranche d'âge : *3 à 43 ans.*

Genre des participants : *mlxte.*

Expérience dans le cirque : *certains, d'autres aucune.*

Situation sociale : *Les participants sont des habitants d'un quartier défavorisé d'une grande ville d'Europe.*

Description du contexte :

Description du lieu : *Un gymnase.*

Début/Fin du projet, durée du projet : *octobre à mai.*

Durée d'un cours : *1h30, 30 minutes de moment convivial.*

Nombre de cours : *10 cours, un par semaine.*

Ressources :

Personnel : *deux intervenants de cirque social, un coordinateur.*

Matériel : *20 balles de jonglage, 15 diabolos, 15 bâtons-fleurs, 15 assiettes chinoises, 3 foulards de jonglerie, 3 rolla-bollas, 1 boule d'équilibre, 1 fil, 8 petits tapis de sol.*

Partenaire : Une école de cirque

Les attentes de votre partenaire pour le projet : *L'un des objectifs principaux de l'école de cirque est de créer du lien social et d'inclure les habitants dans les événements culturels et artistiques de l'école.*

Commentaires du coordinateur : *Bonjour, je coordonne ce projet et je pense que vous seriez intéressé de travailler sur ce projet cette année. Les activités ont lieu les dimanches après-midi pour les familles d'un quartier multiculturel. La plupart des parents sont étrangers et parlent la langue du pays habité. Les*



parents travaillent dur et de longues heures pendant la semaine et les enfants sont dans la rue jusqu'à tard le soir. Ce projet leur donne une occasion de partager un moment culturel et artistique avec leurs enfants. Nous proposons aux familles d'amener quelque chose, boissons ou amuse-bouche, à partager lors des dernières trente minutes de l'atelier. Certaines familles sont déjà venues l'année dernière. C'est la deuxième année que nous mettons en place cet atelier. Le nombre aléatoire de personnes participant aux activités peut présenter des difficultés lors de la préparation. Vous travaillerez en collaboration avec un autre intervenant qui a commencé l'année dernière. Cette personne vit dans ce quartier et connaît presque tout le monde. Ses spécialités sont l'acrobatie et la danse. La plupart des enfants s'entraînent à l'école de cirque pendant la semaine. Il y a de nombreux frères et sœurs et même une grand-mère très active !



MISSION 4

Description générale :

Il vous est demandé de donner des cours de cirque hebdomadaires dans une prison.

Description des participants :

Nombre de participants : 20

Tranche d'âge : de 18 à 50 ans.

Genre des participants : Homme

Langue : *Différentes langues, la plupart parle votre langue maternelle.*

Expérience du cirque : *Aucune*

Description du contexte :

Espace : *la salle polyvalente de 15m sur 15, 4m de hauteur.*

Début/Fin du projet : *septembre à novembre.*

Durée d'un cours : *1h30*

Nombre de cours : *10 cours, un par semaine.*

Ressources :

Personnel : *un assistant et deux gardiens de prison.*

Matériel : *Disponible à l'école de cirque : 30 balles de jonglage, 15 diabolos, 15 bâtons-fleurs, 30 foulards de jonglage, 3 rolla-bollas, 1 boule de jonglage, 1 fil, 8 tapis de sol, 15 assiettes chinoises. Le matériel doit être emmené et contrôlé par les gardiens de prison. Pas de changement de dernière minute.*

Partenaires :

Attentes du partenaire : *Travailler sur les compétences sociales*

Commentaires : *Ils sont en prison pour différentes raisons dont vous ne prenez pas connaissance. Pour eux c'est l'occasion de passer du temps en dehors de leur cellule. Ils choisissent de participer à l'atelier, cependant il leur est autorisé d'assister sous réserve de bon comportement. S'il y a des problèmes plus tôt dans la journée, l'atelier pourra être annulé. La tension peut rapidement monter entre participants notamment pendant des exercices en groupes, et provoquer des réactions en chaîne qui rendront le groupe difficile à contrôler. Il faut donc être extrêmement attentif à la dynamique de groupe.*



MISSION 5

Description générale :

L'atelier aura lieu tous les mercredis dans un quartier défavorisé d'une grande ville. L'organisation partenaire est un centre social qui organise des activités pour les jeunes afin de leur offrir un lieu alternatif à la rue pour se rencontrer.

Description des participants :

Nombre de participants : 15.

Genre : *mixte*.

Tranche d'âge : *14-15 ans*.

Expérience de cirque : *aucune*.

Difficultés : *Un des garçons a des problèmes de coordination, un autre de concentration. Une des filles a des comportements autistiques. Deux autres, une fille et un garçon, peuvent avoir des comportements violents.*

Situation sociale des participants : *jeunes défavorisées*.

Description du contexte :

L'espace : *le gymnase d'une école*.

Début/Fin de projet : *septembre - juin*.

Durée du cours : *1h30*.

Nombre de cours : *33, vous préparez les 10 premiers*.

Ressources:

Personnel : *un intervenant de cirque social et un éducateur rattaché à l'école*.

Matériel : *des tapis, 5 monocycles, 5 paires d'échasses, du matériel de jonglage*.

Partenaires: Une école publique

Les attentes du partenaire : *L'objectif principal de l'école est pouvoir réinsérer les jeunes participants à l'atelier dans des classes normales*.

Commentaires : *Je suis l'éducateur qui travaillera avec l'intervenant de cirque social tous les mardis matin. Je suis en charge du suivi de ces jeunes qui ont un programme de cours adapté. Nous avons choisi de leur proposer une activité cirque pour ses qualités artistiques, ludiques et physiques. Nous avons rencontré des difficultés avec ces jeunes depuis le début de l'année : un manque de motivation, de confiance en soi et des excès de colère.*



MISSION 6

Description générale :

Le projet a lieu tous les mercredis dans un quartier défavorisé d'une grande ville. L'organisation partenaire est un centre social qui organise des activités pour les jeunes afin de les garder loin de la rue.

Description des participants:

Nombre de participants : 12 à 18, nombre aléatoire et présence irrégulière

Tranche d'âge : 7 à 9 ans

Genre : 4 filles, les autres sont des garçons.

Langue : Ils parlent des langues maternelles diverses, la plupart parle un peu votre langue.

Expérience de cirque : certains en ont fait l'année passée.

Difficultés : Ajoub a des problèmes auditifs.

Description du contexte :

L'espace : le gymnase d'une école, 5m de large, 20m de long et 4m de hauteur.

Début/Fin de projet : une année.

Durée du cours : 1h30.

Nombre de cours : 30, vous préparez les 10 premiers.

Ressources :

Personnel : un assistant et un enseignant de l'organisation partenaire qui n'a pas d'expérience en cirque.

Matériel : 30 balles de jonglage, 15 diabolos, 15 bâtons fleurs, 30 foulards de jonglage, 3 rolla-bollas, 2 boules d'équilibre, 5 monocycles, 1 fil, 1 mini trampoline, 8 tapis de sol, 1 tapis de sécurité, 15 assiettes chinoises, 4 espaliers, 5 bancs de gymnastique, 15 assiettes chinoises, 2 plinthes.

Partenaire :

Attentes de votre partenaire : Ils ont besoin de parler la même langue, celle du pays. Compétences sociales.

Commentaires : La langue que vous utilisez pendant le cours n'est pas celle qu'ils utilisent chez eux ou entre eux. Ils ont tendance à tricher systématiquement quand ils jouent à des jeux. Ils ont du mal à se concentrer ; leur donner des consignes peut donc être un défi en soi. Kenneth et Jannine sont frère et sœur ; ils vivent avec leur père, leur mère les a abandonnés. Ils ne la voient plus. Kenneth est un peu le fauteur de troubles dans le groupe : il n'est pas très sympa



Phase B-6. Évaluer sa pratique d'enseignement et le processus d'apprentissage des participants

avec sa sœur non plus (il l'agresse, il la tape...). Il est impossible de les faire travailler ensemble. Janine a très peu d'estime de soi.



BIBLIOGRAPHIE

Bloom, B., Krathwohl, D., & Masia, B. (1965). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals*. New York: D. McKay Co.

Bloom, Krathwohl, Masia, (1964). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook II: The affective domain*. New York: D. McKay Co.

Bloom, B., Krathwohl, D., & Masia, B. (1956). *Taxonomy of educational objectives: Handbook I, The cognitive domain*. Longmans, New York, NY, USA

Cafarella S. R. (2002). *Planning programs for adult learners. A practical guide for educators, trainers, and staff developers*. San Francisco: Jossey-Bass

CARAVAN (2009). *What methodology for social circus. Written report from seminar activity*, Amsterdam.

Circus Elleboog (2010). *Circus werkt, de methodiek en didactiek van Circus Elleboog*, Amsterdam : Circus Elleboog

Cirque du Soleil (2011). *Formation Cirque Social, Cahier du participant (document de travail)*. Montréal: Cirque du Soleil

Cirque du Soleil (2011). *Activity handbook, training manual*. Montréal: Cirque du Soleil

Le conseil de l'Europe et la Commission européenne (2002). *T-Kit 6, L'essentiel de la formation*, Éditions du conseil de l'Europe, Strasbourg, p74-79.

Council of Europe and European Commission (20). *T-KIT10 : Educational Evaluation in Youth Work* Strasbourg : Council of Europe Publishing

De Braekeleer J. (2001). *Actieve Kunsteducatie, Een algemene methodiek*. Leuven: Wisper

Fortin A., Caron M.A. Levesque M., (2001). *Activity handbook. Training Manual* Cirque du monde, Montréal: Cirque du Soleil.

Lafortune M. (1999). *L'artiste social, cadre de formation*. Montréal :Cirque du monde

B - Bibliographie

Leper R., Van Maele I. (2001). *Circus op School, Acrobatie, evenwicht en jongleren*. Leuven: Acco

Hyttinen H., Kakki S.C., Karkkola P., Åstrand R. (2011). *Social Circus- A guide to good practices*. Tampere: Center for Practise as Research in Theatre, University of Tampere

Van Galen M., Molenschot R. (2012). *Hoe maak je een opleidingsplan voor een jeugdcircus - Goede voorbereiding leukere lessen voor deelnemers én trainers !* Amsterdam : Circomundo

Van Maele I., Molenschot R. (2012). *Inhoudelijke richtlijnen Kaderopleiding Jeugdcircus*. Utrecht : Kunstfactor Sectorinstituut Amateurkunst

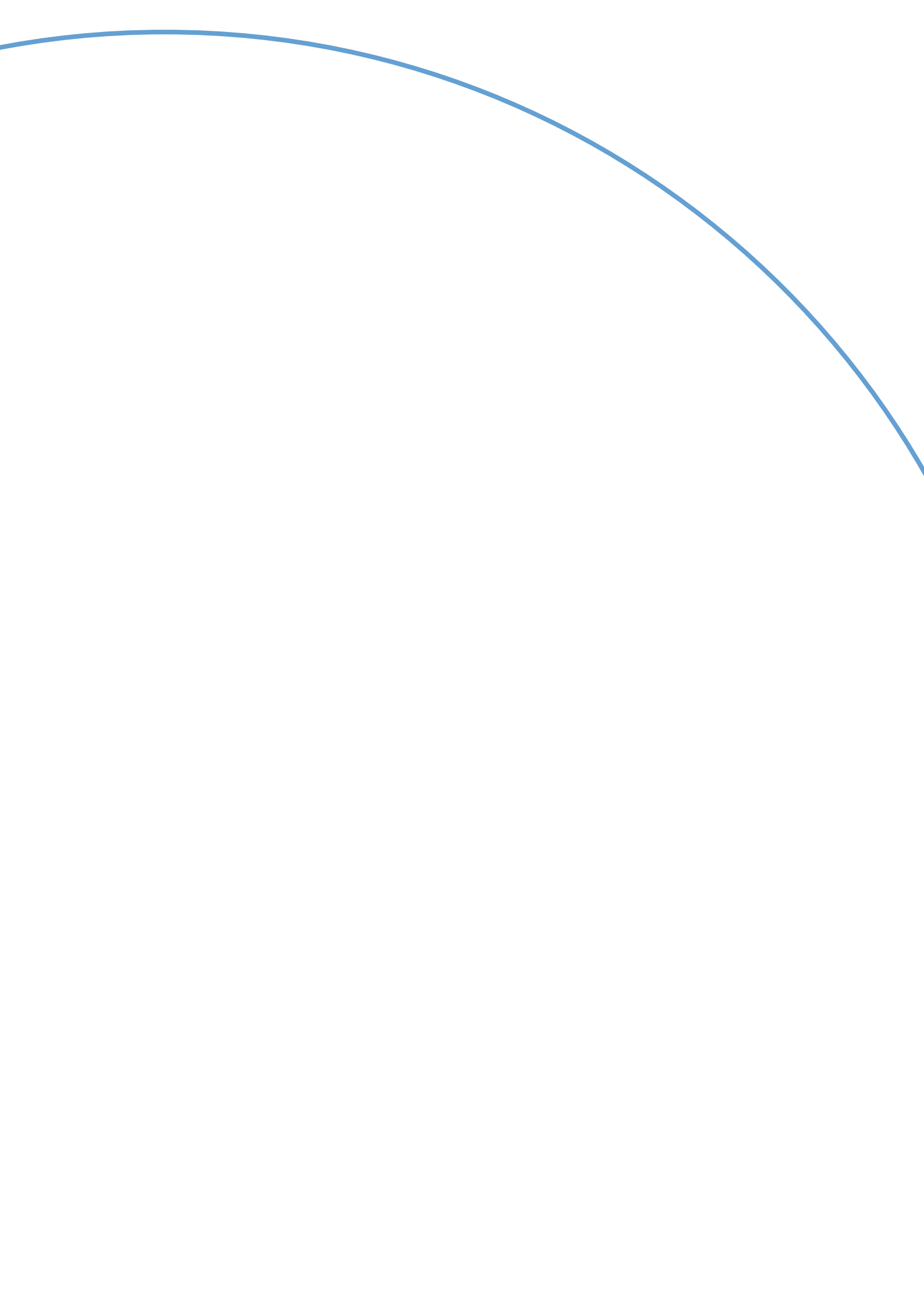
Westholm R., Malin Öhrn, Camilla Rud and Nandi Vileika (2008). *Changing attitude and behaviour through games Awareness Training Focused on Strength, Trust and Happiness*. Clowns without Borders Sweden.

TABLE DES MATIÈRES

• UEA-B	
CONCEVOIR UN COURS DE CIRQUE SOCIAL - INTRODUCTION.....	99
Outils du formateur	101
• TRAVAIL PRÉPARATOIRE	102
Outils du formateur	102
Outils de l'apprenant	104
• INTRODUCTION - LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA CONCEPTION D'UN CYCLE DE COURS.....	105
Outils du formateur	106
Outils de l'apprenant	109
• PHASE B-1.	
INTRODUCTION AU CONCEPT D'« OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE » ...	110
Outils du formateur	111
Outils de l'apprenant	114
• PHASE B-2.	
CRÉER DES ACTIVITÉS ADAPTÉES AUX OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE ET AU CONTEXTE.	116
Outils du formateur	117
Outils de l'apprenant	122
• PHASE B-3.	
ADAPTER LE NIVEAU DE DIFFICULTÉ DES ACTIVITÉS	124
Outils du formateur	125
• PHASE B-4.	
UTILISER LE RÉTRO-PLANNING.....	127
Outils du formateur	128
Outils de l'apprenant	131
• PHASE B-5.	
COMMENT UTILISER DES FICHES DE PRÉPARATION ?	134
Outils du formateur	135
Outils de l'apprenant	137
Exemples de fiches de préparation	138

- PHASE B-6.
- ÉVALUER SA PRATIQUE D'ENSEIGNEMENT ET LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE DES PARTICIPANTS..... 143
 - Outils du formateur 144
 - Outils de l'apprenant 149
 - MISSION 1 152
 - MISSION 2 153
 - MISSION 3 155
 - MISSION 4 157
 - MISSION 5 158
 - MISSION 6 159
- BIBLIOGRAPHIE 161

APPENDIX



UNITÉ D'ENSEIGNEMENT ET
D'APPRENTISSAGE / UEA

DONNER UN COURS DE CIRQUE SOCIAL

COMPÉTENCE PRINCIPALE – C



COMPÉTENCES C1 – C6

UEA-C "DONNER UN COURS DE CIRQUE SOCIAL"

INTRODUCTION

OBJECTIFS PRINCIPAUX

Cette UEA permet aux apprenants d'acquérir des outils pédagogiques pour les aider à gérer un groupe en situation d'apprentissage. Ils seront capables de :

- Définir un système efficace et adapté pour des activités régulières de groupe.
- Communiquer de manière claire et précise le comportement attendu et s'assurer que tous les participants y consentent.
- Adopter des stratégies de prévention de comportements inadaptés et intervenir adéquatement si nécessaire.
- Préserver un environnement favorisant l'apprentissage.
- Être capable de faire respecter les règles de sécurité.
- Créer un environnement qui offre une atmosphère sûre et rassurante.
- Adapter son mode de communication et son comportement à un public spécifique.
- Faire converger l'énergie de groupe vers du constructif.
- Inclure tous les participants.

COMPÉTENCE PRINCIPALE C

L'apprenant sera capable de :

- Gérer des situations d'apprentissage avec une attention particulière aux conditions de sécurité ; il utilisera des méthodes et des théories pédagogiques pour analyser des situations critiques de conflits ou de gestion de groupe.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCES

- C-1.** Communiquer efficacement et adapter son mode de communication au groupe cible.
- C-2.** Assurer une gestion de groupe qui crée de bonnes conditions d'enseignement et d'apprentissage.
- C-3.** Analyser une situation de conflit et identifier diverses solutions.
- C-4.** Créer et assurer un environnement sûr en prenant en compte la sécurité physique et affective des participants.
- C-5.** Créer, développer et mettre en place un projet pédagogique en équipe.
- C-6.** Observer le comportement du groupe cible et utiliser une méthode d'évaluation adaptée et positive.

STRUCTURE DE L'UEA

Cette UEA est divisée en six phases suivant le cadre de compétences de base :

- Phase C-1.** Communiquer dans un contexte éducatif.
- Phase C-2.** Gestion de groupe.
- Phase C-3.** Gestion de conflit.
- Phase C-4.** La sécurité.
- Phase C-5.** Donner un atelier avec un partenaire ou un assistant pédagogique.
- Phase C-6.** Observation, feedback et suivi.

PHASE C-1

COMMUNIQUER DANS UN CONTEXTE ÉDUCATIF

COMPÉTENCE

C-1. Communiquer efficacement et adapter son mode de communication au groupe cible.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Donner des explications claires et précises.
- Utiliser différents modes de communication pendant l'enseignement (verbal et non-verbal).

Il prendra conscience de :

- Son propre mode de communication en situation d'enseignement (visuel, auditif, kinesthésique).
- L'attention à porter aux comportements du groupe de participants.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Comment apprend-on ? Apprend-on chacun de la même manière ? Selon le modèle théorique « Visuel, Auditif, Kinesthésique » (V.A.K.), une majorité de personnes ont un mode d'apprentissage dominant ou préféré, cependant certaines personnes utilisent ces modes de manière indifférenciée et équilibrée. Le modèle VAK offre un cadre théorique facile et rapide pour **déterminer les modes d'apprentissage dominants de chacun et donc permettre d'adapter les méthodes pédagogiques à leurs préférences.**

- **Le mode visuel** implique l'utilisation de choses vues ou observées, notamment des images, des diagrammes, des explications, des films, des expositions, des documents, etc.
- **Le mode auditif** implique le transfert d'information par l'écoute : par des mots dits à l'oral ou même par des sons ou des bruits.
- **Le mode kinesthésique** implique l'expérience corporelle - le toucher, le ressenti, le faire - et les expériences pratiques.



OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Identifier notre mode d'apprentissage dominant. "Lorsque j'enseigne, quel mode de communication est-ce que j'utilise le plus ?"
- Apprendre à utiliser les trois modes d'apprentissage dans sa pratique d'enseignement.
- Prendre conscience des différents processus d'apprentissage possibles et les comprendre.
- Connaître les différents modes d'apprentissage. "Comment apprend-on quand notre mode d'apprentissage est plutôt auditif/visuel/kinesthésique ?"

L'atelier proposé ci-dessous donne une introduction aux différentes théories de l'apprentissage et leurs implications dans l'enseignement, puis permet d'échanger à ce sujet.

L'apprenant est amené à se poser les questions suivantes :

- Comment apprend-on ?
- Comment communiquer avec les participants pour les encourager dans leurs apprentissages ?

ACTIVITÉS

1° Mise en route : À vos méninges !

- En sous-groupes, les apprenants discutent des questions suivantes : **Comment apprend-on ? Qu'est-ce qui peut venir perturber un processus d'apprentissage ? Quels peuvent être les obstacles à l'apprentissage ?**
- Chaque sous-groupe présente ses résultats à l'ensemble des apprenants.
- Le formateur note sur un tableau les conclusions de chaque sous-groupe.
- Le formateur résume les réponses dans un tableau comme ci-dessous.

Les manières d'apprendre	Les entraves à l'apprentissage	Les incitations à l'apprentissage
Par l'expérimentation	La peur de changer ses habitudes	La sécurité affective, la liberté
Par la répétition, l'approbation et la validation	La punition	La récompense
Par l'imitation de modèle	Pas de modèles disponibles	Plusieurs modèles disponibles
Par la compréhension, la perspicacité	Schémas de pensée inadaptés	L'explication et l'interprétation



2° Temps fort de la session :

- Le formateur présente les trois processus principaux d'apprentissage du modèle V.A.K. et leurs moyens de communication respectifs.
- Le formateur peut aussi présenter d'autres théories : les modes d'apprentissage, les modes de pensée, les intelligences multiples, etc.
- Le formateur présente le modèle V.A.K. et comment l'intégrer dans sa pratique.
- Il explique :
 - a) Comment reconnaître le mode de communication dominant d'un individu.
 - b) Comment utiliser les trois modes de communication.

Le formateur peut utiliser les vidéos des apprenants (avec leur consentement) pour illustrer son propos.

3° Exercices pratiques :

A) Test VAK

L'apprenant répond aux questions du test V.A.K. et peut partager ses résultats s'il le souhaite.

B) Exercice des post-it

Pour cet exercice le formateur peut utiliser la fiche test V.A.K en annexe de cette phase.

- Les apprenants travaillent par deux.
- L'un d'eux choisit une technique de cirque à enseigner puis pioche un bout de papier du chapeau (préparé à l'avance). Auparavant le formateur aura inscrit sur chaque bout de papier un mode de communication à utiliser et un autre à proscrire (expliquer une technique de cirque sans parler, sans montrer...).
- L'apprenant s'attache à enseigner la technique à son partenaire tout en respectant les contraintes liées au mode de communication.
- Une fois la technique apprise, les apprenants échangent les rôles.
- Le formateur anime un débriefing en partant de l'expérience vécue des apprenants pendant l'exercice. "L'enseignant a-t-il rencontré des difficultés ? l'élève ?"

C) Trouver différentes manières d'enseigner une technique de cirque.

- Les apprenants travaillent en petits groupes.
- Chaque groupe pioche un papier sur lequel est inscrit une technique de cirque pour débutant.
- Chaque groupe réfléchit à des manières différentes d'enseigner cette technique. Un minimum de deux modes d'apprentissage doit être utilisé.
- Lorsque tous les groupes ont terminé, ils peuvent enseigner ou présenter le résultat de leur travail aux autres groupes.

4° Mise en pratique sur le terrain :

L'exercice V.A.K peut aussi être utilisé pendant le stage pratique. Le tuteur peut donner des contraintes pour certains cours.

Exemple : Enseigner le diabolo sans parler.



RESSOURCES

- Une caméra pour filmer les apprenants pendant le stage pratique du programme de formation.
- Le test V.A.K..

BIBLIOGRAPHIE

Gardner H. (1993). *Multiple Intelligences: Theory in practice.*

Gardner H. (1993). *Frames of Mind: Theory of multiple intelligences.*

Kolb, A. Y., Kolb, D. A. (2011). *Kolb Learning Style Inventory 4.0 Boston MA: Hay Group.*

Kolb, A. Y., Kolb, D. A. (2010). *Learning to play, playing to learn : A case study of a ludic learning space* (1 ed., vol. 23, pp. 26-50). *Journal of Organizational Change Management.*

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development.* New Jersey: Prentice-Hall.

Berenice Mc Carthy (2000), *About Learning.*



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Répondez aux questions suivantes afin d'identifier votre mode d'apprentissage dominant :

Si possible, filmez vous pendant un cours. Vous pouvez par exemple demander à votre tuteur de filmer une partie d'un cours pendant votre stage pratique. Regardez la vidéo quelques jours plus tard et observez la manière dont vous enseignez en tentant d'identifier le mode de communication dominant. Essayez de vous observer comme vous observeriez un inconnu : observez la manière dont vous vous déplacez, votre posture, votre attitude, votre voix, votre contact physique avec vos élèves, etc.

Que remarquez-vous sur votre mode de communication ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Quel mode de communication utilisez-vous le plus souvent ? Votre voix, votre corps ou le contact direct avec les participants ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Vos observations sont-elles en accord avec le test V.A.K ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....



ANNEXES

Test VAK : indicateur des modes d'apprentissage ¹ (questionnaire individuel)

		Visuel	Auditif	Kinesthésique
1	Quand j'utilise un nouvel équipement pour la première fois, je préfère...	Lire les instructions	Écouter ou demander une explication	Tester et avancer par essai/erreur
2	Quand je cherche un itinéraire, je..	Regarde une carte	Demande des directions	Suis mon sens de l'orientation
3	Quand je cuisine un nouveau plat, je...	Suis une recette	Appelle un ami pour qu'il m'explique	Suis mon instinct, goûte en faisant
4	Pour apprendre quelque chose à quelqu'un, je...	Écris des instructions	Explique verbalement	Montre puis le laisse faire.
5	J'ai tendance à dire :	« Je visualise ce que tu veux dire. »	« J'entends ce que tu veux dire. »	« Je ressens ce que tu veux dire. »
6	J'ai tendance à dire :	« Regarde comment je le fais. »	« Écoute, je vais t'expliquer. »	« Essaie. »
7	J'ai tendance à dire :	« Montre-moi »	« Dis-moi »	« Laisse-moi essayer »
8	Mécontent avec un produit envoyé, j'ai tendance à...	Écrire une lettre	Appeler	Retourner au magasin
9	Je préfère comme activité divertissante :	Les musées et expositions	La musique et discuter	Les activités physiques et fabriquer des choses
10	Quand je fais mes courses, j'ai tendance à...	Regarder et décider	En discuter avec le personnel du magasin	Essayer, tester, prendre en main...
11	Pour choisir des vacances, je...	Lis des documents	Écoute des conseils	Imagine une expérience
12	Pour choisir une nouvelle voiture, je...	Lis des retours, des critiques.	En discute avec des amis .	L'essaie en conduisant.
13	Pour acquérir une nouvelle compétence,...	Je regarde ce que fait l'enseignant.	Je reviens sur ce que je dois faire oralement avec l'enseignant.	J'aime bien essayer et voir comment ça se passe.
14	En choisissant un plat au restaurant, je...	Imagine à quoi ressemblera le plat.	Répète les noms des plats dans ma tête.	Imagine quels goûts auront les plats.
15	Quand j'écoute un groupe de musique, je...	Chante les paroles.	Écoute les paroles et le rythme.	Bouge en rythme avec la musique.
16	Lorsque je me concentre, je...	Porte mon attention sur les images en face de moi.	Discute du problème et des solutions possibles dans ma tête.	Bouge beaucoup, joue avec les choses au-tour de moi.
17	Je me souviens des choses plus facilement en...	Écrivant des notes ou lisant des documents imprimés.	Disant tout fort ou répétant les mots et points clés dans ma tête.	Faisant l'activité, ou l'imaginant en train d'être faite.

1 Test and explanation extract from :<http://www.businessballs.com/vaklearningstylestest.htm> and http://www.businessballs.com/freepdfmaterials/vak_learning_styles_questionnaire.pdf

Phase C-1. Communiquer dans un contexte éducatif

		Visuel	Auditif	Kinesthésique
18	Mon premier souvenir est de...	Regarder quelque chose.	Que quelqu'un me parle.	Faire quelque chose.
19	Lorsque je suis anxieux, je...	Visualise le pire.	Parle de ce qui m'inquiète dans ma tête.	Ne peux pas m'asseoir et bouge constamment.
20	Je me sens proche des gens suivant...	Leur apparence.	La manière dont il me parle.	Comment je me sens avec eux.
21	Quand je révise pour un contrôle, je...	Écris plein de fiches et de notes.	Répète mes notes à des gens ou à moi-même.	Imagine faire les mouvements ou créer la formule.
22	Lorsque j'explique quelque chose à quelqu'un j'ai tendance à...	Lui montrer ce que je veux dire.	Lui expliquer de différentes manières jusqu'à ce qu'il comprenne.	L'encourager à essayer et l'aider.
23	Mes intérêts principaux sont...	La photographie, le cinéma ou l'observation.	Écouter de la musique, la radio ou parler à des amis.	Les activités physiques et sportives, le bon vin, les bons repas, danser.
24	Pendant mon temps libre je...	Regarde la télé.	Parle à mes amis.	Fais des activités physiques ou fabrique des objets.
25	Quand je contacte une personne pour la première fois, je...	Organise une rencontre en face à face.	L'appelle au téléphone.	M'organise pour faire une activité ensemble.
26	Je trouve ça plus facile de me souvenir de...	Visages.	Noms.	Choses que j'ai faites.
27	Si je suis très en colère...	Je rejoue encore et encore dans ma tête ce qui s'est passé.	Je crie beaucoup et dis aux gens comment je me sens.	Je me bats, tape du pieds, claque violemment les portes.
28	Je remarque d'abord comment les gens...	S'habillent et de quoi ils ont l'air.	Parlent et s'expriment.	Se tiennent et bougent.
29	Je pense que je remarque que quelqu'un ment parce que...	Il fuit le regard.	Il change de voix.	Je ressens son énergie.
30	Quand je vois un vieil ami	Je dis « c'est super de te voir ! ».	Je dis « C'est super d'entendre ta voix ! ».	Je lui fais un câlin ou lui serre la main.
	Totaux :	Visuel	Auditif	Kinesthésique

Le score total pour chaque mode donne une indication sur vos préférences. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Certaines personnes ont des préférences marquées au point de n'avoir peu ou pas d'intérêt pour les autres modes. D'autres n'ont pas de préférences ou de mode dominant.

Le but de ces réflexions est simplement de **se comprendre, se connaître soi-même et son(es) mode(s) de communication préféré(s) puis, d'adopter le(s) mode(s) d'apprentissage et d'enseignement le(s) plus adapté(s) à ses points forts et ses préférences.**

- Les personnes avec un mode visuel dominant ont une préférence pour les choses vues ou observées : les diagrammes, les démonstrations visuelles, les expositions, les documents écrits, les films, les tableaux, etc. Ces personnes utilisent des phrases telles que « montre-moi », « prenons un temps pour voir

ça » et sont d'autant plus capables d'effectuer une nouvelle tâche après avoir lu les instructions ou observé quelqu'un l'avoir faite avant.

- Les personnes avec un mode auditif dominant ont une préférence pour le transfert d'information par l'écoute : les paroles prononcées par elle ou d'autres ou les sons et les bruits. Ces personnes utilisent des phrases telles que « dis-moi », « parlons-en » et sont d'autant plus capables d'effectuer une nouvelle tâche après avoir écouté les instructions d'un sachant.
- Les personnes avec un mode kinesthésique dominant ont une préférence pour l'expérience physique : toucher, tenir, ressentir, faire des expériences pratiques choses en mains. Ces personnes utilisent des phrases telles que « laisse-moi essayer », « comment tu te sens ? » et sont d'autant plus capables d'effectuer une nouvelle tâche en essayant ou en faisant.

Exercice V.A.K :

En silence, pas de mots, pas de sons	Sans contact physique avec un participant	Sans rien montrer
En montrant par le mouvement seulement, (l'enseignant montre avec son propre corps) sans parler, sans toucher.	En guidant le corps de l'élève seulement, sans parler ou montrer, (l'enseignant ne parle pas et ne montre pas avec son propre corps).	En parlant seulement, (l'enseignant s'assoit et ne bouge pas). Sans toucher ou montrer.

Consignes :

- Les cases du tableau ci-dessus correspondent à des bouts de papier.
- Chaque apprenant ou chaque groupe pioche un papier.
- Chaque apprenant ou chaque groupe essaie d'expliquer une technique de cirque en suivant les consignes sur le papier.

PHASE C-2. GESTION DE GROUPE

COMPÉTENCE

C-2. Créer un cadre de gestion de groupe favorisant de bonnes conditions d'enseignement et d'apprentissage.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Définir les règles et les faire respecter.
- Utiliser les techniques élémentaires de dynamique de groupe (échauffement, énergisants, retour au calme, brise-glaces, esprit d'équipe...).
- Analyser le groupe et sa dynamique en utilisant des outils et des techniques de gestion de groupe.

Il prendra conscience :

- Des principes méthodologiques de gestion de groupe.
- De sa place dans le groupe et de son propre rôle dans la dynamique de groupe.
- De l'importance de trouver un équilibre entre l'attention donnée au groupe et à chaque personne.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Qu'est-ce qui assure une bonne dynamique de groupe ?

- **Le sens** : Les membres du groupe partagent un sens commun de la raison de l'existence de ce groupe (pourquoi est-ce que ce groupe existe ?) ; ils se sentent engagés dans ses missions et ses objectifs.
- **Les rôles** : Les membres connaissent leurs rôles dans la réalisation des tâches et savent lorsqu'ils doivent laisser certaines tâches à quelqu'un de plus compétent.
- **Les décisions** : La prise de décision et l'autorité sont bien définies au sein du groupe.
- **Les priorités** : Les membres savent ce qu'il faut faire, qui doit le faire et quand est-ce qu'il faut le faire afin d'atteindre les objectifs du groupe.
- **Les attributs personnels** : Les membres ressentent qu'ils sont reconnus pour leur singularité et que leurs particularités sont utilisées à bon escient.
- **Les normes** : Les normes du groupe qui encadrent le travail du groupe sont définies et considérées comme des standards pour l'ensemble du groupe.
- **Le conflit** : Le conflit est géré ouvertement et est considéré comme important pour la prise de décision et l'épanouissement personnel.
- **L'efficacité** : Les membres trouvent les réunions d'équipe efficaces et productives et ils considèrent ces moments collectifs comme plaisants.
- **La réussite** : Les membres savent lorsque les objectifs communs sont atteints et ils en sont individuellement fiers.
- **La formation** : Il existe des occasions pour s'entre ou s'auto-évaluer et pour améliorer sa pratique, les membres en profitent.

Qu'est-ce qu'un groupe ? Comment fonctionne un groupe ? Dans un projet de cirque social, l'intervenant fait partie du groupe de la même manière que le participant. Pour cela il est important que l'intervenant analyse sa place dans le groupe afin de comprendre sa relation au groupe et à chaque participant.

Pour en savoir plus:

- Le Conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *Les rôles, le groupe, l'équipe et leurs responsabilités, T-Kits 6 Les principes essentiels de la formation*, p-15-22, p 93-94
- Informal roles in non-hierarchical groups in: A.R. Taket, *Exploration in critical system practice: developing tools for facilitation*, Faculty of Health, South Bank University, London, p 5
- Voir aussi [Phase E-4](#) "Le rôle de l'intervenant en cirque social"



Comment gérer la dynamique d'un groupe ?

Les jeux de cohésion d'équipe :

Les jeux de cohésion d'équipe peuvent prendre la forme de jeux ou de défis qui ont pour objectif de renforcer la cohésion et la coopération et ainsi de créer un environnement favorable au travail collectif. Ils peuvent être utilisés au début d'un projet pour aider les participants à se connaître et au cours du projet afin de maintenir l'esprit d'équipe et le soutien mutuel.

Les jeux de régulation :

Les jeux de mise en route, les jeux d'énergie, les jeux de retour au calme et les jeux de relaxation peuvent être utilisés pour gérer l'énergie et la concentration du groupe. Ils sont un moyen de réguler ou de stimuler l'énergie, de capturer l'attention du groupe, de donner la possibilité de se relaxer, de structurer un cours ou de le commencer et de le finir. L'apprenant doit assimiler un éventail de jeux lui permettant de gérer l'énergie de groupe. ¹

Les rituels pédagogiques : soutenir la constitution du groupe.

- Les rituels sont des repères dans le déroulement d'un cours.
- Les rituels sont des moments qui permettent de créer des habitudes pendant le cours et ainsi se familiariser avec sa structure.
- Les rituels peuvent être utilisés comme un outil pour installer une forme d'autorité, créer un esprit de communauté, commencer ou terminer le cours et gérer l'énergie de groupe.

Pour en savoir plus :

- Le conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *Les rôles, le groupe, l'équipe et leurs responsabilités, T-Kits 6 Les principes essentiels de la formation*, p94-95

La gestion du temps :

Voir : Conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *Mener la formation, T-Kits 6 Les principes essentiels de la formation*, p104-105.

Les attentes du groupe et celles de l'intervenant :

Au début d'un projet, il est important que l'intervenant en cirque social connaisse les attentes des participants et les encourage dans leurs propres attentes.

¹ Des exemples de jeux de cohésion d'équipe et de régulation peuvent être trouvés ici : <http://improvencyclopedia.org/categories/index.html>



Pendant les premiers cours il peut être très utile de réfléchir aux questions suivantes :

- Qu'est-ce que les participants attendent de ce cours ?
- Pourquoi sont-ils là ? Que veulent-ils apprendre ? faire ?
- Quelles sont vos attentes en tant qu'intervenant ?
- Que voulez-vous leur enseigner ? Que voulez-vous qu'ils apprennent ?

Pour en savoir plus :

- Conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *Les rôles, le groupe, l'équipe et leurs responsabilités, T-Kits 6 Les principes essentiels de la formation*, p100

Établir les règles, l'autorité et la participation :

Au début d'un projet, il est important d'établir clairement les règles pour que chaque participant sache :

- Ce qu'on attend de lui : le comportement, les règles collectives, le calendrier, le matériel, la sécurité, etc.
- Ce qu'il peut attendre de l'intervenant : de l'aide, de la confiance, de la sécurité affective, etc.

Cependant il y a différentes manières d'établir les règles en fonction du rôle et de la place de l'intervenant au sein du groupe. Cette session de formation permet aux apprenants de réfléchir aux questions suivantes :

- Quelles sont les limites de la participation des membres du groupe ?
- Comment l'intervenant réagit-il si les règles ne sont pas respectées ?
- Comment les décisions sont-elles prises pendant le cours ?

Pour en savoir plus :

- Le Conseil de l'Europe et le Commission Européenne (2000), *Les rôles, le groupe, l'équipe et leurs responsabilités, T-Kits 6 Les principes essentiels de la formation*, p96-98
- Peer education and the contractual approach: Council of Europe and European Commission (2003), *Some particular approaches*, T-Kit 8 Social Inclusion, p 49-53



OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Les activités proposées permettent à l'apprenant de :

- Comprendre l'importance du premier cours dans la définition des règles collectives pour un projet de long terme.
- Réfléchir sur la manière de définir collectivement les règles de vie au sein d'un groupe.
- Penser à la manière dont l'intervenant construit et utilise son autorité au sein d'un groupe.
- Réfléchir au niveau de participation des membres du groupe dans un projet de cirque social.

ACTIVITÉS

Activité : Le groupe et l'intervenant.

1° Mise en route :

Le formateur invite les apprenants à participer à une activité d'expression "le photo-langage".

L'apprenant choisit deux images :

- L'une représente le groupe avec lequel il travaille dans son stage pratique.
- L'autre représente sa place dans le groupe.

2° Échanges :

En groupe, chaque apprenant explique son choix :

- Pourquoi avoir choisi ces images ?
- Comment ces images décrivent son groupe ou sa place au sein de celui-ci ?

3° Temps fort de la session :

Le formateur explique le but de l'exercice :

- Pourquoi est-ce utile d'analyser sa relation au groupe ainsi que sa place au sein du groupe ?
- Comment et quand est-ce que cette analyse est la plus utile ?

Activité : Former le groupe et gérer l'énergie de groupe.

A. L'échange pédagogique :

- Au début de chaque cours, deux apprenants préparent trois jeux de cirque : un énergisant, un jeu de retour au calme et un jeu de cohésion.



- À chaque session de formation, un couple différent d'apprenants présente un jeu.
- À la fin de cette présentation, le formateur anime une discussion sur les jeux proposés : les objectifs, les variantes, les moments d'utilisation...

L'objectif de l'échange pédagogique est d'assurer l'échange d'un grand nombre de jeux pour qu'à la fin de la formation les apprenants aient établi leur propre boîte à outils.

B. Les rituels pédagogiques :

1° Préparation :

Les apprenants réfléchissent aux questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'un rituel pour vous ?
- Quels sont les rituels de la vie quotidienne ?
- Selon vous, quel est le but de ces rituels ?
- Quels rituels utilise votre tuteur dans votre stage pratique ?
- Selon vous, quelles sont les fonctions de ces rituels ?

2° Mise en route :

Les apprenants échangent leurs réflexions et leurs observations. Le formateur anime la discussion.

3° Temps fort de la session :

Le formateur explique ce que sont les rituels pédagogiques et leurs fonctions. Les apprenants posent des questions et le formateur anime la discussion.

4° Exercices pratiques :

Les apprenants réfléchissent aux questions suivantes :

- Quels rituels pédagogiques souhaitez-vous développer dans votre projet ?
- Dans l'ensemble des rituels pédagogiques présentés pendant le cours, lesquels vous ont plu ? Pourquoi ?
- Lesquels utiliserez-vous ?

Activité : Apprendre à connaître les attentes des participants.

- Les apprenants travaillent par deux.
- Chaque groupe est invité à créer un jeu qui a pour objectif d'apprendre à connaître les attentes des participants.
- Le jeu doit permettre aux participants de donner des réponses aux questions



suivantes : **Pourquoi suis-je là ? Qu'est-ce que j'attends de ce cours ? Qu'est que j'aimerais que ce cours m'apporte ?**

- Le formateur peut aussi ajouter des contraintes à cet exercice en donnant à chaque groupe d'apprenants des informations sur les participants (enfants de 5 ans, un groupe d'adultes...).

Activité : La participation et la prise de décision.

- Les apprenants travaillent par deux.
- Chaque binôme réfléchit et discute des questions suivantes : dans votre cours, que décident les participants ? Que décidez-vous ? Comment les décisions sont-elles prises ?
- Chaque binôme a deux minutes pour présenter les résultats de sa discussion au reste du groupe.
- Le formateur explique différents processus de prise de décision.
- Il anime une discussion autour des aspects positifs et négatifs de chaque manière de faire.

Activité : Définir les règles

extrait de "Le Conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *Mener la formation, T-Kits 6 Les principes essentiels de la formation* , p 84"



Exercice : Défaillance dans la communication

1. En petits groupes de travail, les participants répertorient par écrit dix actions/comportements qu'ils estiment les plus susceptibles de nuire à la communication.
2. Dans cette liste, ils doivent ensuite classer les trois « meilleurs » exemples ; le comportement le plus destructeur doit être symbolisé par une statue vivante (« sculpture humaine ») qui sera présentée en plénière mais son nom ne doit pas être divulgué. (20-30 minutes)
3. Chaque groupe rapporte ses résultats et présente sa « sculpture humaine ». Les autres participants doivent l'interpréter.
4. À partir de cette liste de comportements destructeurs, les participants et les formateurs peuvent créer une série de règles pour favoriser la communication en groupe et discuter de l'engagement individuel à l'égard de celles-ci.
5. Parmi les autres sujets de discussion à ce sujet, on peut citer :
 - Le respect mutuel
 - Les fumeurs et les non-fumeurs
 - L'alcool et les heures de fermeture du « bar »
 - Les niveaux sonores en soirée
 - Les absences aux sessions de formation

Activité : Punir?

- Le formateur anime une session de brainstorming sur la question suivante : **Que faire si un participant ne respecte pas les règles continuellement ?**
- Le formateur note toutes les réponses sur un tableau.
- Par deux, les apprenants sont invités à réfléchir à la mise en place de chaque proposition. Les apprenants imaginent les conséquences à long terme sur le groupe, sur les participants et sur eux-mêmes. Pour chacune d'entre elles, les apprenants se demandent : **Qu'est-ce qu'en apprendrait le participant ? Comment est-ce que ça changerait le comportement du participant ? Quel serait l'impact de cette réponse sur le reste du groupe ? Comment est-ce que je me sentirais personnellement ? Qu'est-ce que j'y gagnerais ? Qu'est-ce que j'y perdrais ?**
- Par deux, les apprenants présentent leurs résultats à l'ensemble des apprenants.

COMMENTAIRES

Cette phase est liée à la **Phase E-4** « Le rôle de l'intervenant en cirque social » Ces deux phases du programme peuvent facilement être liées ou combinées, elles permettent aux apprenants de réfléchir à leur place dans un groupe, à la manière d'avoir de l'autorité et de l'utiliser et aux différents processus de décision dans un groupe. Pour l'évaluation finale de cette partie, les exercices sur les études de cas proposés à la fin de cette UEA peuvent être utilisés.

BIBLIOGRAPHIE

Le Conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *T-Kits 6 Les principes essentiels de la formation*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg

Council of Europe and European Commission (2003), *Some particular approaches, T-Kit 8, Social Inclusion*. Strasbourg : Council of Europe Publishing.

Mette Bram, "Resistance in non-formal education", *Coyotte n°3* (2000). On line: partnership/documents/Publications/Coyote/3/English/Ethics_training.pdf



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Le groupe et vous :

L'exercice suivant vous donne, à la manière d'un sociogramme, un instantané de vos relations avec les membres du groupe :

Inscrivez votre nom au centre de la feuille et les noms des participants autour. Tracez une ligne entre votre nom et ceux des participants avec lesquels vous êtes rentrés en contact. Mettez une distance adaptée à la relation que vous entretenez entre vos noms. Servez-vous des symboles + et - pour qualifier la nature de la relation.

Questionnaire de compte rendu :

1. Quels sont les noms que vous avez oubliés en premier ? Pourquoi ?
2. Les noms de quels participants avez-vous inscrits en premier, lesquels sont les plus éloignés et lesquels sont les plus proches ?
3. Qu'allez-vous faire de ce graphique ? Allez-vous présenter vos découvertes / hypothèses au groupe et à votre équipe ? De quelle façon ?
4. Si vous avez procédé à cet exercice dans plusieurs contextes, constatez-vous l'émergence de certaines caractéristiques ?
5. Que vous apprend ce graphique au sujet de votre comportement et de votre interaction avec les autres ? Comment pouvez-vous changer les choses ?

extrait de "Le Conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *T-Kits 6, Les principes essentiels de la formation* , p85-86"

Lisez attentivement ce document :

La prise de décision à la majorité

Le vote se déroule. Le choix qui obtient le plus de voix devient la décision. Il s'agit d'une formule normalement efficace que nous avons soigneusement socialisée pour l'accepter. Ceci dit, il peut y avoir des votes masqués de sous-groupes (genre, culture, statut social ou éducatif) et, dans un groupe qui s'est engagé pour un travail en équipe et des processus participatifs, un vote direct pourrait sembler cru. La majorité doit réfléchir à la façon d'incorporer les besoins de la minorité ou courir le risque que des participants décident de ne pas participer ou soient désabusés.

Le consensus ou la prise de décision collective

Cette formule repose sur la volonté de parvenir à un accord, accepté par le groupe dans son ensemble sur toutes les décisions. Cette méthode est fortement



participative ; elle fait appel à la sagesse du groupe et encourage chaque membre à assumer la responsabilité de la décision prise. Le processus peut être laborieux mais, avec la pratique, les groupes parviennent à trouver leur rythme. Ceci dit, la pression pour l'obtention d'un consensus peut pousser certains participants à faire des compromis, par peur de retarder le groupe ; il peut aussi ouvrir la porte à une large palette de rôles de blocage.

La prise de décision individuelle

Une personne décide au nom du groupe. Cette approche est acceptable pour des décisions urgentes et d'autres, plus routinières ; sinon, elle est plutôt nuisible au développement de la participation et au partage de la responsabilité au sein du groupe. Elle peut en outre donner à l'équipe la possibilité de voir se dessiner des rôles dominants.

La décision prise en sous-groupe

Les décisions se prennent en sous-groupes par des personnes clés désignées pour cette fonction (sur la base des principes de la prise de décision à la majorité ou collective). Cette méthode peut être utile en cas de tâches spécifiques ou concernant des domaines de responsabilité relativement à la formation dans sa globalité.

Dans une formation, on recourt généralement à une combinaison de ces différentes méthodes, selon le groupe, l'objet des décisions et le contexte. Pour les décisions cruciales dont dépend la vie du groupe (comme les règles communes ou des éléments du programme), la prise de décision collective est la méthode la plus appropriée, dans la mesure où elle correspond aux valeurs de la formation des jeunes et favorise chez les individus l'appropriation partagée de leur expérience de formation.



extrait de "Le Conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *Les rôles, le groupe, l'équipe et leurs responsabilités, T-Kits 6, Les principes essentiels de la formation*, p-101."

Questions

Pour chaque mode de prise de décision, répondez aux questions suivantes :

- Selon vous quelles pourraient être les difficultés rencontrées lors de sa mise en œuvre ?
- Qu'est-ce que cela apporterait à votre cours ?
- Utiliseriez-vous ce mode de prise de décision dans votre cours ?
- Si oui, en feriez-vous usage ponctuellement ou régulièrement ? pour tous les aspects du cours et du projet ? certains ?

Les attentes

Dans votre stage pratique, quelles sont les attentes des participants envers vous ? Que veulent-ils apprendre ? Pourquoi viennent-ils ?

.....
.....
.....

Si vous ne savez pas encore, créez une activité ou un jeu afin de mieux comprendre la situation. Mettez cette activité en pratique pendant le prochain cours de votre stage pratique.

Qu'attendez-vous de ce projet ? Que voulez-vous enseigner aux participants ?

.....
.....
.....

Comparez vos réponses à celles des participants : que remarquez-vous ?

.....
.....
.....

Les règles de vie de groupe

Trouvez cinq comportements que vous n'aimeriez vraiment pas voir pendant un cours, et pour chaque réponse dites pourquoi cela est important :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

ex: usage de drogue, harcèlement...

Trouvez cinq comportements que vous aimeriez vraiment voir pendant vos cours et, pour chaque réponse dites pourquoi cela est important :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

ex: respect mutuel, participation active...

Comment pensez-vous faire respecter les règles de vie dans un cours ?

.....



.....
.....
Comment réagirez-vous si un des participants ne respecte pas régulièrement ou continuellement les règles ?
.....
.....

Essayez de créer une activité qui présente les règles de vie collective et qui permet d'en discuter avec les participants.

L'échange pédagogique

Pour chaque échange pédagogique, notez les activités proposées par les autres apprenants (celles qui vous plaisent particulièrement) afin de créer une boîte à outils d'activités et de jeux pour gérer l'énergie du groupe. Organisez les activités par fonction : jeu énergisant, jeu de concentration, jeu de relaxation...

Gestion du temps

Questions de réflexion :

- Comment est perçu le temps dans votre culture/environnement ?
- Lorsque vous avez rendez-vous avec un ami à 17h00, quel retard est acceptable ?
- Lorsque vous avez rendez-vous professionnel à 17h00, quel retard est acceptable ?
- Quel type de programme préférez-vous ? Détaillé minute par minute ou le moins chronométré possible ? Pourquoi ?

extrait de "Le Conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *T-Kits 6 Les principes essentiels de la formation*, p-108"

L'évaluation du cours, avec le groupe pour objet :

À la fin de votre prochain cours, essayez de réfléchir sur les questions suivantes. L'idée n'est pas d'y répondre après chaque cours mais d'en choisir quelques-unes qui retiennent votre attention.

Observations générales

- Comment accompagner une bonne dynamique de groupe ? Quels processus laisser se dérouler sans mon intervention ? Lesquels sont à soutenir ? Lesquels sont à tempérer ?
- Qu'est-ce qui nécessite une attention plus importante pour le prochain cours ?



- Par rapport aux objectifs du projet et au programme de l'équipe, quels sont les changements nécessaires concernant la pédagogie et les apprentissages techniques ?

Sur le ressenti personnel

- Quel est mon ressenti le plus marquant après ce cours ? A-t-il évolué ? Que pourrait-il signifier ?
- Quelles pensées me préoccupent après ce cours ?

Sur les interactions

- Quelles interactions étaient singulières ? Quelles nouvelles pensées ou problèmes sont apparus ? Se sont-ils dissipés ? Pourquoi ? Quels liens sont à faire avec le prochain cours ? Ai-je introduit une nouvelle discipline ou technique ?

Sur les participants

- Quelle personne a particulièrement retenu mon attention ? Pourquoi ?
- En quoi mes relations avec les participants sont-elles différentes selon les personnes ? Comment est-ce que je perçois ces différences ?

Sur le programme

- Il peut y avoir un fossé entre la logique de préparation, le déroulement du programme, et les besoins réels des participants dans leur contexte social. Si le programme du cours suivant pouvait être tout simplement modifié, de quoi aurait alors besoin le groupe ?

- Une activité qui favorise le retour au calme ou la méditation
- Du mouvement ou de l'action ;
- Un accent sur des méthodes plutôt expérientielles ;
- Des interactions et du contact au moyen d'un jeu ou d'un exercice ;
- Du temps pour revoir le travail effectué et non l'introduction de nouvelles disciplines ;
- Des activités qui mettent en lien la théorie et la pratique ;
- Un changement de discipline – ou un nouvel apprentissage technique.

Sur le groupe

- A quelle phase du développement du groupe en sommes-nous à présent ?
- Quels participants vont facilement trouver leur place ? Quels participants ont été invisibles ? Lesquels semblent avoir plutôt des difficultés en ce moment ?
- Avec qui vais-je rentrer en contact facilement ? Avec qui cela semble plus difficile ?
- Quels rôles ont déjà été pris et attribués ? Les gens semblent-ils à leur aise dans ces rôles ?
- Quels partis pris et préjugés ai-je déjà développé ? Dans quelle mesure mes/nos hypothèses concernant les difficultés du groupe correspondent-elles à la réalité ?

extrait de "Le Conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *T-Kits 6 Les principes essentiels de la formation*, p-85"



PHASE C-3. GESTION DE CONFLIT

COMPÉTENCE

C-3. Analyser une situation de conflit et identifier diverses solutions.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Comprendre comment un conflit éclate et comment le gérer.
- Utiliser les principes de base de la communication non-violente.

Il prendra conscience de :

- L'importance de savoir gérer ses propres émotions.
- La manière dont on peut apprendre à gérer les conflits.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Une attention particulière est à donner au développement de cette partie car elle introduit des concepts complexes. Dans cette phase certaines activités peuvent résonner avec des expériences personnelles de participants et donc engendrer des situations difficiles à gérer émotionnellement. Nous conseillons que cette partie soit enseignée par un formateur agréé en méthode de gestion de conflit ou que celui-ci ait lu les publications recommandées dans la bibliographie avant de prendre en charge l'enseignement de cette phase.

Par conséquent, plutôt que de proposer des activités complètes, nous proposons un cadre de connaissances et d'outils pour aider le formateur spécialisé à animer un atelier de gestion de conflit.

CONCEPTS CLÉS

- L'escalade et la désescalade.
- La chronologie du conflit.
- Les types de conflits.
- La cartographie des conflits.
- La communication passive/affirmative/agressive.
- La résolution de conflit.
- La transformation de conflit.
- La communication non-violente.
- La communication non-verbale.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Cette partie aide l'apprenant à :

- Reconnaître les signes précurseurs d'un conflit.
- Analyser et cartographier un conflit.
- Analyser son mode de communication.
- Analyser ses propres réactions à un conflit.
- Comprendre les bases de la communication non-violente.
- Appliquer des mesures d'urgence dans le cas d'un conflit violent pendant le cours.



ACTIVITÉS

Pour trouver des idées et de l'inspiration pour la création d'activité, suivez la liste ci-dessous :

- Conseil de l'Europe et de la Commission Européenne (2012), *Activités, T-Kit 12, Le rôle des jeunes dans la transformation des conflits*, p165-217.
- Conseil de l'Europe et de la Commission Européenne (2012), *Les principes essentiels de la formation*, p 88-92.
- La boîte à outils de Salto-youth (chercher conflit).

COMMENTAIRES

La Phase C-3 "Gestion de conflit" peut être liée à la Phase C-2. "Gestion de groupe".

BIBLIOGRAPHIE

Voir « Bibliographie » in Conseil de l'Europe et de la Commission Européenne (2012), *Activités, T-Kit 12 Le rôle des jeunes dans la transformation des conflits*.



PHASE C-4. LA SÉCURITÉ

COMPÉTENCE

C-4. Créer et assurer un environnement sûr en prenant en compte la sécurité physique et affective des participants.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCES

L'apprenant sera capable de :

- Comprendre et respecter les limites et le fonctionnement du corps humain.
- Identifier les blessures les plus fréquentes liées à la pratique du cirque.
- Connaître et respecter les règles de sécurité de base concernant l'équipement de cirque.
- Enseigner les conditions légales de sécurité aux participants et les faire respecter.
- Créer et assurer un environnement fondé sur la confiance et la sécurité affective.
- Assurer l'intégrité morale et physique des participants.
- Créer et assurer la confiance et la sécurité affective.

Il prendra conscience :

- Des besoins spécifiques de chaque groupe au niveau de la sécurité.
- De l'importance de la sécurité.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Assurer la sécurité à tous les niveaux (physique, affectif, technique) est une priorité pour les projets de cirque social et une condition de la pratique des arts du cirque. Nous pouvons considérer la sécurité sous différents aspects.

La sécurité physique

Chaque discipline de cirque a des consignes de sécurité spécifiques. Cependant il y a un outil commun à chaque discipline - le corps humain. Afin d'enseigner le cirque, qui est une activité physique, il est important et même nécessaire d'avoir des connaissances de base sur le fonctionnement du corps humain. Ainsi un intervenant en cirque social doit avoir des connaissances élémentaires sur :

- La préparation physique nécessaire à un effort important.
- Les capacités physiques du participant dépendant de son âge, de sa condition physique et sociale.
- Les blessures courantes dans la pratique du cirque.
- La procédure à suivre en cas d'accident.
- La sécurité affective assurée par un environnement bienveillant et accueillant. Pour cela un intervenant doit savoir :
 - Mettre en place une confiance dans le groupe et avec chaque participant.
 - Créer et améliorer l'esprit d'équipe au sein du groupe.
 - Assurer sa propre sécurité affective pendant le projet (définir son rôle, ses objectifs, ses limites...).

La sécurité liée au matériel

La sécurité concerne aussi le matériel de cirque et son usage. Chaque pays a ses propres règles. L'intervenant doit savoir comment utiliser, stocker et entretenir le matériel de cirque afin de ne pas mettre en danger les participants. Il doit respecter les règles de sécurité du pays.

Chaque école a ses propres procédures d'urgence en cas d'accident. L'intervenant doit y être initié. Dans le cas d'un accident, l'intervenant doit être capable de juger de la gravité de celui-ci et si nécessaire de suivre la procédure d'urgence : appeler l'équipe médicale appropriée, les parents du blessé, les collègues (pour qu'ils prennent en charge le reste du groupe) et le directeur et, lorsque c'est approprié, faire appel aux gestes de premier secours.



OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Comprendre le corps humain : ses principes biomécaniques et son fonctionnement vital.
- Connaître les blessures les plus fréquentes liées à la pratique du cirque.
- Détecter des comportements anormaux ou abusifs.
- Établir la liste des rôles des intervenants et des partenaires en cas d'urgence.
- Savoir mettre en pratique les règles de sécurité liées au matériel de cirque (l'entretien, le stockage...).
- Connaître les règles de sécurité liées au lieu d'entraînement.
- Connaître les règles de sécurité liées à l'usage de chaque agrée.
- Créer un environnement sûr et rassurant.

ACTIVITÉS

L'activité est divisée en plusieurs parties. Chaque partie aborde un aspect spécifique de la sécurité.

Activité 1 : L'anatomie et l'analyse fonctionnelle du mouvement.

Cette partie est enseignée par un professionnel ayant étudié l'anatomie du corps humain, sa physiologie et sa biomécanique. Elle permet à l'apprenant de connaître les savoirs élémentaires sur le corps humain, sa croissance et son fonctionnement.

Activité 2 : Identifier des comportements anormaux et agir pour protéger les victimes d'abus.

Cette partie est enseignée par un professionnel du travail social ou de la protection de l'enfance à l'aide d'exercices théoriques et pratiques.

Activité 3 : La sécurité lié au matériel.

- Présentation :
Une présentation est donnée par un spécialiste (le directeur des services techniques d'une école de cirque, la personne en charge du matériel, des techniciens du cirque...) sur les spécificités des règles nationales et celles spécifiques à l'école en question concernant le matériel.
- Philippe 6/6 :
 - Les apprenants travaillent par groupes de six.
 - Chaque sous-groupe prépare des « fiches de sécurité » sur 6 différentes disciplines de cirque. Ils ont six minutes pour préparer une fiche pour chaque discipline. Après ces six minutes ils changent pour une autre discipline de cirque. Chaque fiche doit résumer les règles principales de sécurité d'une discipline de cirque.
 - Chaque groupe présente ses résultats au reste du groupe.



Activité 4 : Prévenir un accident.

Activité du Cirque du Soleil

- Les apprenants travaillent en sous-groupes.
- Chaque groupe est invité à créer une check-list de sécurité sur les thèmes suivants :

- *L'environnement et l'espace.*

Exemple : L'intervenant doit...

- Faire attention à l'environnement et à l'espace.
- Toujours avoir le kit de premier secours à disposition.
- Avoir son attestation de premier secours.
- Vérifier la sécurité du lieu avant chaque atelier.

- *L'équipement*

Exemple : L'intervenant doit...

- Être responsable de la sécurité physique des participants.
- Assurer l'entretien de l'équipement, tester l'équipement une fois par an, le faire vérifier par un professionnel certifié.

- *Les participants*

Exemple : L'intervenant doit...

- Travailler avec divers participants et doit s'assurer qu'ils sont dans de bonnes conditions pour pratiquer.
- Réévaluer les conditions de sécurité et les adapter (éviter de faire de l'acrobatie avec un participant sous alcool ou drogue, proposer alors une alternative...).

- *Les intervenants*

Exemple : L'intervenant doit...

- Être conscient et s'assurer de sa propre sécurité pendant les ateliers (la confrontation physique entre deux participants, des objets contaminés...), sans oublier les risques affectifs. Il est important de ne pas créer des relations trop proches avec les participants afin de préserver leur sécurité affective (dilemmes éthiques de la frontière du personnel/professionnel).



L'activité 5 : Que faire en cas d'accident ?

Attention : Cette partie ne remplace pas une formation en premier secours d'un spécialiste.

Théâtre forum :

- Le formateur crée un ou plusieurs scénarios d'accidents récurrents lors d'ateliers de cirque.

Exemple : Vous êtes seul avec un groupe de 20 enfants âgés de 10 à 14 ans, vous donnez un cours d'acrobatie au sol. En faisant un salto, un des participants tombe sur la tête. Il est conscient mais souffrant. Il ne peut pas se mettre debout. Que faites-vous ?

- Un groupe d'apprenant est invité à jouer la scène devant le reste du groupe et à proposer une solution.
- Le même groupe d'apprenant joue la scène une seconde fois (avec la solution qu'il propose), cette fois-ci n'importe qui peut venir prendre la place d'une personne qui joue la scène pour faire une autre proposition d'action. (Voir la fiche technique et l'atelier sur le théâtre forum).
- Le formateur anime une discussion en partant des différentes propositions de jeu des apprenants.
- Pour conclure, le formateur présente la procédure définie par l'école de cirque dans laquelle la formation a lieu.



COMMENTAIRES

Pour l'évaluation finale de cette UEA, vous pouvez utiliser les exercices basés sur des études de cas à la fin de cette UEA.

BIBLIOGRAPHIE

Calais-Germain B.(2005). *Anatomie pour le mouvement, Tome 1 : Introduction à l'analyse des techniques corporelles.*

Calais-Germain B.(2005). *Anatomie pour le mouvement , Tome 2 : Bases d'exercices.* éd. Désiris.

FEDEC and Aerisc 2008, *Manual for safety and rigging, in Basic circus arts instruction manual.*

Light P. ; Sheldon S. (1991). *Learning to Think (Child Development in Social Context).* The Open University, Routledge, London

Piaget J. (1988). *Psychologie et pédagogie.* éd. Folio.

LES OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

LA SÉCURITÉ

En vous aidant des activités suivies avec le formateur et les autres apprenants, créez votre « checklist de la sécurité » sur les thèmes suivants. La checklist peut prendre la forme d'une « to-do list » ou « not-to-do-list ».

L'environnement, l'espace :

- *
- *
- *
- *
- *

Exemple : Vérifier qu'il n'y ait pas d'objets ou de bords coupants dans la salle.

Premier secours :

- *
- *
- *
- *
- *

Exemple : L'intervenant doit avoir suivi une formation au premier secours et avoir un accès facile à un kit de premier secours et un téléphone ; les numéros de téléphone des services d'urgence doivent être affichés dans le lieu de travail.

L'équipement :

- *
- *
- *
- *
- *

Exemple : L'intervenant doit assurer l'entretien de l'équipement, il doit vérifier l'équipement ou le matériel avant de l'utiliser et le faire vérifier par un professionnel au moins une fois par an.



Les participants :

- *
- *
- *
- *
- *

Exemple : L'intervenant doit s'assurer que les participants sont dans des conditions appropriées pour participer au cours ; l'intervenant peut à tout moment réévaluer la situation et ajuster le niveau de sécurité nécessaire (éviter de faire de l'acrobatie avec un participant sous drogue ou alcool, plutôt proposer des activités alternatives comme le jonglage si possible).

L'intervenant :

- *
- *
- *
- *
- *

Exemple : L'intervenant doit assurer sa propre sécurité physique pendant les ateliers (confrontation physique entre les participants, objets contaminés...), ainsi que sa sécurité affective ; il est important d'éviter de créer des relations trop proches avec les participants afin de préserver leur sécurité affective (enjeux éthiques de la séparation des domaines professionnels et personnels).



LA SÉCURITÉ LIÉE AU MATÉRIEL

Pour chaque discipline de cirque abordée dans un cours, créez une liste de règles de sécurité :

Exemple :

Trapèze : Règles de sécurité

Règles de sécurité pour l'intervenant :

- Vérifier que les trapèzes n'ont pas changé de place.
- Vérifier que les trapèzes sont attachés correctement.
- Vérifier la qualité des cordes des trapèzes.
- Faire vérifier les trapèzes par un professionnel une fois par an.
- ...

Règles de sécurité pour le participant :

- Ne jamais monter sur un trapèze sans matelas de sécurité. Placer un matelas approprié en-dessous de chaque trapèze.
- Toujours monter au trapèze en ayant les pouces placés sous la barre.
- Pour le responsable de la ligne de vie : toujours se tenir toujours à côté du trapèze et non en-dessous.
- ...

LA SÉCURITÉ AFFECTIVE

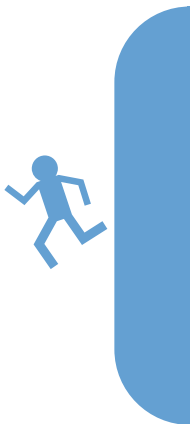
Selon vous, qu'est-ce qui pourrait mettre en péril la sécurité affective des participants pendant le cours ?

Exemple : Des facteurs extérieurs (le contexte social) ; d'autres participants ; une activité de cirque spécifique ; autres...

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Que pourriez-vous mettre en place pour prendre en compte cela ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



ANNEXES

PREMIER SECOURS – LES BLESSURES

- liées spécifiquement aux arts du cirque

*Que dois-je savoir ?
Que dois-je faire ?
Comment dois-je réagir ?*

Demandez à un expert d'animer une intervention autour des blessures liées à la pratique des arts du cirque.

OBJECTIFS

- Identifier une situation d'urgence. Connaître les symptômes d'une situation d'urgence.
- Faire la différence entre un coma et une perte de conscience. (Quels sont les symptômes reconnaissables rapidement ? Comment réagir ? Comment se comporter ?)
- Déterminer les priorités en cas d'accident.
- Savoir comment réagir avec un groupe dans ces situations.

MÉTHODOLOGIE

Le formateur :

- Organise des exercices en situation.
- Présente des situations qui peuvent avoir lieu dans le cadre d'un cours de cirque et auxquelles l'intervenant doit réagir.

Exemple :

- L'accident a lieu pendant un cours de cirque (pour enfants, jeunes, adultes...).
 - L'accident a lieu dans une salle d'entraînement, tout le monde est occupé à s'entraîner indépendamment (il y a un groupe de personnes).
 - L'accident a lieu pendant un spectacle (il y a un public).
- Remplit avec les apprenants la fiche ci-dessous.

Les accidents les plus fréquents		
APRÈS UNE CHUTE	Que dois-je faire ?	Comment dois-je le faire ?
<ul style="list-style-type: none"> • Fracture des lombaires • Fracture ouverte/avec saignements • Traumatisme crânien • Fracture des membres inférieurs • Fracture des membres supérieurs • Fracture du nez • Foulure • Crampe/douleur aux muscles ou aux ligaments. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comment différencier une blessure grave d'une blessure mineure ? • Comment s'assurer que je peux aider la personne à se lever ? 	
AUTRES		
<ul style="list-style-type: none"> • Lésion dans les yeux 		
<ul style="list-style-type: none"> • Hypoglycémie 		
<ul style="list-style-type: none"> • Tétanie 		
<ul style="list-style-type: none"> • Crise d'épilepsie 		

PHASE C-5. DONNER UN ATELIER AVEC UN PARTENAIRE OU UN ASSISTANT PÉDAGOGIQUE

COMPÉTENCE

C-5. Créer, développer et mettre en place un projet pédagogique en équipe.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Définir le rôle de chacun dans une équipe.
- Travailler avec un assistant.

Il prendra conscience :

- De l'importance de définir le rôle de chacun et de préciser le rôle de l'assistant.
- Du besoin de respecter le rôle de chacun dans une équipe.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

En tant qu'intervenant en cirque social, vous avez sûrement un mode d'interaction privilégié avec les enfants et les jeunes. Il est important de connaître les différents modes d'interaction afin de mieux comprendre le vôtre et de devenir un excellent pédagogue.

Le « **policier** », l'« **infirmier** » et le « **clown** » sont trois rôles caricaturaux ayant un mode d'interaction spécifique indispensable à la gestion d'un cours. Il est important de s'approprier et de développer continuellement chaque mode. Tous les rôles sont nécessaires ! Vous serez sûrement plus à l'aise avec certains rôles, ne négligez cependant pas les autres.

	Le policier...	L'infirmier...	Le clown...
Les caractéristiques	Régule Observe Contrôle Fait appliquer les règles de vie	Prend soin Accompagne, console Encourage Est dans le contact individuel	Joue Anime Divertit Enthousiasme, énergise
Prend soin de...	L'espace L'équipement La sécurité matérielle et physique La structure du cours Le temps	Les relations entre les participants L'atmosphère du cours La sécurité affective des participants L'inclusion de chaque individu dans le groupe Le bien-être général des participants	L'énergie du groupe L'esprit d'équipe L'amusement Les défis La motivation
Fait attention à...	La procédure La situation	Le processus Le participant	Le produit L'action Le jeu



Si vous êtes seul avec un groupe, il sera attendu que vous remplissiez ces trois rôles. Si vous travaillez en équipe, il est important de discuter des rôles dont chacun se chargera pendant le cours. Qui fait quoi ? Discutez-en. Ne prenez pas pour acquis la distribution des rôles, il est préférable de s'en assurer auparavant. Tentez d'équilibrer la répartition des rôles entre votre partenaire et vous. Cela permettra d'établir un environnement bienveillant et amusant ainsi qu'une bonne dynamique d'équipe.

Lorsque vous assumez un certain rôle, votre attention est orientée vers des objectifs particuliers. Il est important de connaître les tâches respectives des différents rôles afin de ne pas empiéter sur celles de vos collègues. Cela évitera certaines directives contradictoires et des redites. Faites attention à échanger vos rôles régulièrement : tout le monde n'a pas l'énergie pour être constamment le clown et personne ne souhaite être le policier à chaque fois.

ACTIVITÉS

1° Mise en route :

En petits groupes de trois ou quatre, les apprenants sont invités à :

- Échanger avec leur groupe sur deux expériences différentes de travail en équipe :
 - Une bonne expérience : "Selon vous, qu'est-ce qui s'est bien passé ? Qu'est ce qui a bien marché ?"
 - Une mauvaise expérience : "Selon vous, qu'est-ce qui n'allait pas ? Pourquoi ?"
- Dans chaque groupe, un apprenant note les réponses et les explications.
- Lorsque chaque groupe a terminé, le formateur anime un brainstorming autour des questions suivantes :
 - Qu'est-ce qui rend le travail d'équipe possible ?
 - Qu'est-ce qui rend le travail d'équipe difficile ?

2° Temps fort de la session :

- Le formateur choisit trois jeux à faire avec les apprenants. Pour chaque jeu, le formateur choisit un des trois rôles qu'il jouera parmi le policier, l'infirmier et le clown.
- Le formateur demande aux apprenants de prêter attention à la manière dont il anime le jeu.
- Après avoir joué aux trois jeux, le formateur demande aux apprenants de partager leurs observations : Qu'avez-vous remarqué ? La pédagogie de l'animateur a-t-elle changé d'un jeu à l'autre ?
- Le formateur présente les trois rôles du policier, de l'infirmier et du clown.
- Puis, il explique leurs caractéristiques et leurs domaines d'attention.
- Le formateur explique ensuite comment il est possible d'utiliser ces trois personnages lors d'un travail en équipe ou avec un partenaire sur le terrain.



3° Exercices pratiques :

1) À deux :

- Les apprenants travaillent par deux.
- L'un des apprenants choisit un exercice et choisit un rôle sans en informer l'autre. Le formateur peut aussi préparer des post-it ou des cartes sur lesquels un des rôles est inscrit. Dans ce cas l'un des apprenants pioche une des cartes.
- L'apprenant enseigne l'exercice à son partenaire.
- L'autre tente de deviner quel rôle son partenaire a choisi/pioché.
- Les apprenants échangent de rôles et font l'exercice de nouveau.

2) En groupe :

- Les apprenants travaillent en groupe de quatre ou cinq.
- Chaque groupe est invité à créer une fiche pour chaque rôle répondant aux questions suivantes : Quelles sont leurs tâches spécifiques ? À quoi prêtent-ils attention individuellement ? Avant le cours ? Pendant ? Après ?
- Voir aussi les "Outils de l'apprenant" ci-dessous.

3) Réflexion individuelle :

- Les apprenants sont invités à réfléchir individuellement aux questions suivantes :
 - Parmi les rôles du policier, de l'infirmier et du clown, quel rôle me plait le plus ?
 - Lequel est-ce que je préfère ?
 - Pourquoi est-ce que j'aime ce rôle ?
 - Y-a-t-il un rôle que je n'aime pas ?
 - Pourquoi ?
- Les apprenants notent leurs réponses dans leur journal de terrain.

COMMENTAIRES

Cette phase est liée à la phase C-2 « Gestion de groupe ».

BIBLIOGRAPHIE

Nik Paddison, *The art of co-working*, Coyotte n°15, 2010



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Selon vous, quelles sont les tâches respectives de chaque rôle et quelles sont leur domaine d'attention, avant le cours (la préparation), pendant le cours et après ?

	POLICIER	INFIRMIER	CLOWN
Avant le cours, il prête attention et gère...			
Pendant le cours, il prête attention et gère...			
Après le cours, il prête attention et gère...			



Réfléchissez aux questions suivantes :

Des trois rôles, quel rôle me plait le plus ?

.....
.....
.....
.....

À quel rôle est-ce que je m'identifie le plus facilement ? Lequel me va le mieux ?

.....
.....
.....
.....

Pourquoi est-ce-que j'aime ce rôle ?

.....
.....
.....
.....

Y-a-t-il un rôle que je n'aime pas ? Pourquoi ?

.....
.....
.....
.....

Comment s'assurer que ces rôles sont bien répartis pendant un travail d'équipe ou avec un partenaire sur le terrain ?

.....
.....
.....
.....



PHASE C-6. OBSERVATION, FEEDBACK ET SUIVI

COMPÉTENCE

C-6. Observer le groupe cible et utiliser une méthode de feedback adaptée et positive.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCES

L'apprenant sera capable :

- De partager ses sentiments de manière constructive et pertinente avec les participants en utilisant diverses techniques.

Il prendra conscience de :

- L'importance et des limites de l'observation.
- Des différents types d'observation (subjective, objective, grâce à une technique...) et de l'utilité des outils d'observation (check-lists, grilles...).
- L'efficacité du feedback positif.
- L'importance du feedback encourageant.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU



- Pendant leur stage pratique les apprenants observent le comportement des participants et leur donnent du feedback pertinent ayant pour objectif d'améliorer leur pratique.
- Cette phase a pour objectif d'aider les apprenants à :
 - Observer la pratique des participants.
 - Donner du feedback pertinent.
 - Accompagner le processus d'évolution des participants.

1) Observation :

Pourquoi observer ?

- Pour acquérir des informations de façon directe.
- Pour apprendre par l'observation.
- Pour donner du feedback constructif.

Comment observer ?

- Comme une caméra ou un dictaphone.
- Sans jugement ou interprétation.
- Sur la base d'une communication non violente.
- En utilisant ces quatre débuts de phrases : les yeux- « je vois... », les oreilles - « j'entends... », les émotions- « je ressens... », le besoin - « j'ai besoin... »

Citation de Jiddu Krishnamurti :

« La plus haute forme de l'intelligence humaine est de s'observer sans jugement. »

Observer, mais quoi ?

- Avant de commencer, l'observateur décide ce qui sera l'objet de son attention. Il peut avoir à sa disposition une checklist ou une grille d'observation.
- Il faut observer ce qui est mesurable : l'action, le contenu, le résultat.
- Mais il est aussi utile d'observer ce qui n'est pas quantitativement mesurable : les ressentis, les impressions, les pensées, les intentions, les ambiances, etc.



L'impact de l'observation

- Certains participants réussissent mieux étant observés. Avoir une audience et chercher à épater peut être stimulant.
- D'autres font moins bien avec une audience : être observé peut être une source de stress menant les participants à faire des erreurs.
- Lorsque l'intervenant observe un participant, il doit expliciter son intention et prendre en compte la réaction que cela provoque chez l'autre.

2) Feedback :

Pourquoi donner du feedback ?

- Pour rendre ce qui nous a été donné : « je te nourris/tu me nourris ».
- Pour rassurer le participant/l'apprenant/l'élève : « Comment c'était ? Est-ce que j'ai atteint mes objectifs ? ».
- Pour progresser.

Quand en donner ?

- Aussi souvent que possible, afin que cela devienne une habitude et pour éviter la peur du « jugement final ».
- Lorsque c'est demandé par le participant/l'apprenant/l'élève.
- Lorsque l'intervenant considère que c'est utile d'être un soutien.

Quand ne pas en donner ?

- Lorsque vous êtes énervé ou en colère avec la personne. Dans ce cas là, attendez d'être de nouveau calme.
- Lorsque vous n'avez rien à dire ou que vous n'avez pas été assez attentif. Les retours doivent être légitimes.

Comment ?

- Dans une situation formelle ou informelle.
- En utilisant de la communication non verbale : les expressions faciales, les gestes, la tenue du corps, le rire, les pleurs...
- En utilisant de la communication verbale : la parole, un écrit d'observation, un rapport...



Trois techniques pour donner du feedback :

1. « BINGO » : La technique BINGO permet de donner du feedback en un seul mot.
 - Avantages : elle permet de donner rapidement une impression générale et dans le cas de barrières langagières elle peut être très utile.
 - Désavantages : elle ne permet pas de donner d'éléments ou de conseils pour progresser et peut s'avérer blessante si le mot est négatif.
2. « TIP-TOP/TOP-TIPS » : L'idée de cette technique est de donner un ou deux points positifs et une ou deux propositions pour progresser.
 - Avantages : Elle est constructive. Elle n'est pas chronophage.
3. « SANDWICH » : L'idée de cette technique est :
 - De donner quelques points positifs.
 - Ensuite de donner des points qui pourraient être améliorés et des conseils dans ce sens.
 - De conclure sur un point positif et encourageant qui permet de progresser.

Principes sur lesquels reposent ces techniques :

- Votre feedback doit toujours être utile, constructif, précis, clair, encourageant, motivant et sincère (mais sensible, poli et plein de tact).
- Demandez-vous : Est-ce utile ? vrai ? pertinent ? ¹
- Rappelez que votre feedback est seulement votre opinion et non la vérité universelle. (*Exemple* : Les éditeurs qui ont refusé Harry Potter, le comité qui a refusé la candidature de Van Gogh dans une école de peinture...).
- Soyez conscient de la personnalité du destinataire et du contexte : le feedback est-il fait en privé, en face à face ? Est-ce en présence d'autres personnes (collègues, participants, enfants, parents...)?
- Soyez conscient de votre position : Êtes-vous un expert dans ce domaine ? Votre avis est-il basé sur de la théorie ou de la pratique ?
- La personne observée a besoin de savoir en amont ce sur quoi on va lui donner du feedback. Cela lui permet de travailler personnellement sur ce qui a besoin d'être amélioré. Progressivement, cela permet d'apprendre à s'observer soi-même et à faire ses propres retours sur sa pratique.



¹ Pour en savoir plus : "Les trois passoires de Socrate"

Contenu du feedback :

- Le feedback peut être une description de ce qui est observable, mesurable et objectif. Il y a ainsi un minimum d'interprétation.

Exemple : Je t'ai vu faire...; Je t'ai entendu dire...

- Le feedback peut être lié à l'expérience ou à la réaction émotionnelle de l'observateur.

Exemple : Je me suis sentie enthousiaste, contente, choquée, énervée, lasse, etc.

- Le feedback peut être basé sur l'interprétation de l'action observée :

Exemple : J'ai imaginé que...; J'ai pensé que tu faisais ça parce que...

Exemples de mise en pratique :

a.) *Les aspects positifs, ce qui est à garder :*

- « J'ai été impressionné lorsque... » (prendre un exemple).
- « J'ai aimé lorsque... »
- « J'étais contente lorsque... »

b.) *Les points d'amélioration, de progression, pour une prochaine fois, dans le futur :*

- « J'aurais aimé (plus ou moins de...) »
- « Je suggérerais de... »
- « Il m'a semblé que... »
- « Peut-être que tu pourrais... »
- « Selon moi... »
- « Et si tu... »

c.) *Vérifiez que le destinataire a bien compris ce que vous vouliez lui dire. Vous pouvez lui demander :*

- Qu'est-ce que tu en penses ?
- Est-ce que c'était utile pour toi ?
- Est-ce que tu en feras quelque chose ?

3) Suivi :

Il existe différents types de suivis :

A) Le coaching

Le coaching est ici défini comme un processus de formation qui permet de :

- Donner confiance à l'apprenant dans sa pratique ou son apprentissage.
- Améliorer les résultats/le travail d'un apprenant.
- Encourager et guider.
- Motiver l'apprenant à continuer.

- Rendre l'apprenant conscient de son potentiel, sa force, ses atouts, ses ressources, ses possibilités...
- Permettre à l'apprenant de graduellement faire sa propre évaluation.

B) L'évaluation/ l'appréciation

L'évaluation est ici définie comme un processus pour évaluer, mesurer, comparer les connaissances acquises, les compétences, les savoir-faire par rapport à un niveau attendu... : "Les compétences de base sont-elles assimilées ? À quel niveau ? Suffisamment pour une certification ?"

La réussite de tout processus d'évaluation/appréciation/coaching est de s'assurer que toutes les parties concernées soutiennent et comprennent les raisons de cette évaluation. Il est essentiel que les personnes concernées sachent à quoi serviront les résultats.

Pourquoi avoir un suivi/être coaché?

Pour aider l'apprenant à :

- Réfléchir à sa performance professionnelle, son attitude, ses compétences, ses actions et ses émotions.
- Réfléchir à des situations difficiles et complexes.
- Intégrer des savoirs théoriques dans la pratique.
- Découvrir ses points forts et faibles, ses capacités et ses limites.
- Faire des choix.
- Réaliser son potentiel afin d'atteindre ses objectifs.
- Apprendre à s'autoévaluer.

Et aussi, pour :

- Donner l'occasion à l'apprenant d'avoir un soutien avec qui partager ces expériences, ces questionnements, ces conseils, etc.
- Garantir la cohérence entre la pratique et les objectifs définis.

Comment faire un suivi/coacher ?

Il y a différentes manières d'organiser un suivi. Le suivi peut être :

- Individuel.
- Collectif (combien de participants ?).
- Basé sur de l'observation directe de l'apprenant par le tuteur.
- Basé sur de la vidéo.
- Oral ou écrit.

a. Conseils méthodologiques pour du suivi de groupe

Dans un suivi de groupe, les apprenants échangent sur les difficultés/ conflits qu'ils rencontrent dans leur pratique avec un groupe de pairs qui vivent des expériences similaires. Le formateur qui anime une séance de suivi peut poser des questions qui permettent aux apprenants de définir les problèmes et le contexte liés à ces difficultés. Il donne des conseils, du soutien et souligne les



ressources dont les apprenants disposent.

Le formateur peut alors proposer aux autres apprenants de faire des remarques ou des commentaires sur ce qu'ils ont entendu. Cela permet de centrer l'échange sur un des problèmes partagés. Le formateur est garant d'un cadre d'expression approprié et se doit donc d'intervenir si l'expression des émotions déborde de celui-ci. Si besoin, il rappelle au groupe de respecter les différences de chacun. Il s'assure que les temps de parole soient respectés.

b. Conseils méthodologiques pour du suivi individuel :

Pour un suivi individuel, le tuteur et l'apprenant discutent à deux. Le tuteur répond aux questions de l'apprenant, et le soutient dans les réflexions sur sa pratique. Le tuteur prend le rôle du conseiller.

Questions à prendre en compte :

Le tuteur est-il impliqué dans l'évaluation liée à la certification ? L'apprenant peut-il choisir son tuteur ? L'information collectée pendant le suivi est-elle partagée avec d'autres ? Si oui, à qui ?

ACTIVITÉS

Activité 1

Observation :

- Vidéo 1 : Le formateur propose aux apprenants de regarder la vidéo « Silent movie ». Les apprenants répondent alors à la question : « Qu'avez-vous remarqué ? »...

Conclusion :

Le formateur insiste sur l'importance d'utiliser des grilles d'observation ; si l'observateur ne sait pas quoi observer, il risque de ne pas observer ce qu'il y a, mais plutôt ce qu'il s'attendait à voir.

Activité 2

Observation :

- Vidéo 2 : Le formateur propose aux apprenants de regarder la vidéo « Ball game ». Les apprenants sont invités à suivre la consigne suivante : Deux équipes jouent avec une balle. Comptez le nombre de passe des personnes habillées en blanc .



Conclusion :

Le formateur :

- Insiste sur les limites de la perception.
- Explique le principe de la conscience sélective : c'est là mais on ne le voit pas.
- Explique l'importance d'avoir plusieurs observateurs, chacun d'eux mobilisant son attention sur un aspect particulier de la pratique.

Activité 3

Feedback et suivi :

Les apprenants sont invités à préparer un cours ou une partie d'un cours de cirque social en s'aidant des études de cas ou d'échanges pédagogiques antérieurs. Ils présentent ensuite leur travail au reste du groupe. La présentation peut prendre la forme d'un jeu de rôle.

- Les apprenants qui ont préparé un atelier prennent le rôle d'intervenant de cirque social et enseignent ce qu'ils ont préparé.
- Certains apprenants prennent le rôle d'observateur/du tuteur. Ils observent les deux « enseignants ». Tous observent un aspect particulier de la pédagogie ou de la didactique.
- Le reste du groupe joue le rôle de participants de l'atelier de cirque social. Ils participent à l'atelier.
- À la fin le groupe d'observateur donne du feedback au groupe d'enseignants. Les enseignants écoutent alors attentivement le feedback.
- Les enseignants donnent ensuite leur feedback aux observateurs sur la manière dont leur feedback a été formulé.
- Le formateur donne des conseils sur la communication verbale et non-verbale des observateurs, et sur la structure et le contenu du feedback.
- Le formateur peut ensuite introduire le concept de « feedback » :
 - Pourquoi donner du feedback ? Comment ? Quand ? Comment le dire ?
 - Il peut présenter différentes manières de le faire.

Pendant la session de formation suivante, le formateur peut demander aux groupes d'observateurs d'utiliser une ou plusieurs de ces techniques.

RESSOURCES

Choisissez les vidéos adéquates sur la page Youtube de Daniel Simons :
<http://www.youtube.com/user/profsimons?feature=watch>



BIBLIOGRAPHIE

Chabris Ch. ; Simons D. (2010). *The Invisible Gorilla: How Our Intuitions Deceive Us*. Crown Publishing Group.

M. Hudson F. (1999). *The Handbook of Coaching. A Comprehensive Resource Guide for Managers, Executives, Consultants, and Human Resource Professionals*. Jossey-Bass Inc., U.S.,

Rogers. C. (1978). *On personal power. Inner Strength and Its Revolutionary Impact*. London: Constable and Robinson



OUTILS D'ÉVALUATION

Exemple d'exercices avec des études de cas

Point focal sur la dynamique de groupe et la sécurité.

Objectif de l'exercice :

Ces études de cas sont un outil pour les formateurs afin de :

- Mettre en pratique le contenu des UEA : établir des objectifs adaptés à un groupe cible, préparer un cours avec un partenaire pédagogique, etc...
- Apprendre aux apprenants comment analyser un cours de cirque, etc...

Ils peuvent être utilisés comme un outil d'évaluation sommative à la fin de la formation et spécifiquement pour l'UEA-B et l'UEA-C

Consignes :

A. Préparation du premier cours d'un projet de cirque social

Concevez le premier cours d'un projet décrit dans une des études de cas en prenant en compte les renseignements donnés.

Aide

Afin de préparer votre cours et le structurer, aidez-vous de la partie « Concevoir le contenu et les séquences d'un cycle de cours » dans l'UEA-B, vous pouvez aussi utiliser une fiche de préparation proposée dans les annexes ou vous pouvez en créer une.

B. Axe d'analyse

Pendant la préparation de ce cours, essayez de vous poser les questions suivantes :

- Si je devais animer un premier cours d'un projet, comment est-ce que je le commencerais ? Comment est-ce que je me présenterais ? Qu'est-ce que je ferais avec le groupe ? Comment est-ce que j'introduirais les règles de vie ? Quelle est la plus importante règle de vie ? Quelle méthode de prise de décision ou d'approche utiliserais-je pour définir les règles de vie ? Pourquoi ?
- Comment est-ce que je gérerais l'énergie du groupe ? Mon approche est-elle adaptée à ma connaissance du groupe ?
- Comment est-ce que je prendrais en compte les attentes et les difficultés particulières des participants ?
- Comment est-ce que je trouverais l'équilibre entre l'attention portée au groupe

C -Outils d'évaluation

et aux individus ?

- Comment est-ce que j'assurerais la sécurité matérielle, émotionnelle et physique de chaque participant ?

C. Mise en pratique

Pendant la session de formation suivante, vous aurez 30 à 40 minutes pour mettre en pratique une partie du cours que vous avez préparé. Il sera suivi d'un débriefing d'environ 30 minutes avec l'ensemble du groupe.

MISSION 1

Description générale de la mission :

Il vous est demandé de créer un projet de cirque avec des enfants dans un Centre Éducatif Fermé (CEF). Un CEF accueille des mineurs multirécidivistes sur décision d'un magistrat.

Description des participants :

Nombre de participants : 15.
Tranche d'âge : 14 - 15 ans.
Genre des participants : *mixte*.
Expérience dans le cirque : *aucune*.
Langue : *Ils parlent votre langue*.
Difficultés : *Problèmes de comportement*.

Description du contexte :

Description du lieu : *Une petite salle de classe ou dehors quand il fait beau*.
Début/Fin du projet, durée du projet : *3 mois*.
Durée d'un cours : *1h30*.
Nombre de cours : *10*.

Ressources:

Personnel : *un professeur de cirque ou un assistant de l'école de cirque*.
Matériel : *des balles de jonglage et des tapis*.

Partenaires:

Attentes de vos partenaires dans le projet : *Travailler sur les compétences sociales de vos participants*.

Commentaires : *Tous les enfants ont des problèmes de comportement. Un certain nombre d'entre eux a déjà tenté plusieurs fois de fuguer. Tous ont un temps de concentration limité. Jim peut avoir un comportement agressif quand il n'a pas ce qu'il veut. Kiana peut devenir agressive si on la touche. Léo est souvent drogué, il devrait être sobre au moment de l'atelier. Tous s'expriment de manière agressive*.

MISSION 2

Description générale de la mission :

Le directeur de votre école a signé un contrat avec le directeur d'un centre d'accueil pour réfugiés. Le centre a pour mission d'accueillir et de loger des réfugiés politiques. Il souhaite proposer des activités de cirque aux occupants. Le directeur est convaincu que des ateliers de cirque au sein du centre d'accueil pourraient favoriser l'intégration et le bien-être des nouveaux arrivants. Le directeur vous propose de visiter les lieux et de rencontrer l'éducateur référent des jeunes qui participeront à l'atelier afin de prendre connaissance de l'espace et du contexte dans lequel vous travaillerez. Malheureusement vous ne le voyez que très rapidement. Vous savez qu'il sera présent lors des ateliers au centre d'accueil. Le directeur vous présente ensuite au groupe qu'il ne connaît que très peu car la plupart sont des nouveaux arrivants. Vous savez que les participants ont été sélectionnés en fonction de leur âge.

Description des participants :

Nombre de participants : 15.

Genre : 6 filles et 10 garçons.

Tranche d'âge : 15 - 16 ans.

Expérience dans le cirque : aucune.

Difficultés : *Différentes langues dans le groupe. Personne ne parle votre langue maternelle.*

Situation sociale des participants: *Réfugiés politiques mineurs sans tuteurs.*

Description du contexte :

Description du lieu : *Vous ne l'avez pas vu, vous savez que c'est un espace vide sans équipement sportif ou de cirque.*

Début/Fin du projet, durée du projet : 3 mois.

Durée d'un cours : 1h30.

Nombre de cours : 10, un par semaine.

Ressources:

Personnel : *un stagiaire et un travailleur social, responsable du groupe.*

Matériel : *des tapis de gymnastique (vous ne savez pas combien), des chaises et des cordes.*

Partenaire: Centre d'accueil (Maison des réfugiés politiques)

Attentes de votre partenaire de projet : *C'est un projet d'essai. L'objectif du directeur est d'aider les nouveaux arrivants à se connaître et à s'impliquer dans la vie commune du centre. Afin d'atteindre cet objectif il souhaite que les participants fassent une représentation devant les 50 autres personnes du centre.*

Commentaires du partenaire : *Certains sont frères et sœurs. Ils n'ont pas d'autre famille dans le centre. Il y a trois différentes nationalités et deux religions différentes, ce qui peut être parfois source de conflit au sein du groupe. La plupart viennent de zones de conflits et ont vécu des moments difficiles. Ils sont très enthousiastes. Ils ont la soif d'apprendre cependant ils peuvent aussi rapidement se démotiver. Les expériences positives et de réussites sont primordiales au sein de ce groupe.*

MISSION 3

Description générale du projet :

Il vous est demandé de préparer un atelier de cirque social d'une heure et demie, les dimanches après-midi, de 14h à 15h30 pour les habitants d'un quartier défavorisé. Les cours auront lieu deux fois par mois (toutes les deux semaines). L'objectif est de donner la possibilité à des parents et leurs enfants de faire une activité ensemble. Ce cours est le premier du projet.

Description des participants :

Nombre de participants : *environ 15.*

Tranche d'âge : *3 à 43 ans.*

Genre des participants : *mixte.*

Expérience dans le cirque : *Certains oui, d'autres aucune.*

Situation sociale : *Les participants sont des habitants d'un quartier défavorisé d'une grande ville d'Europe.*

Description du contexte :

Description du lieu : *un gymnase.*

Début/Fin du projet, durée du projet : *octobre à mai.*

Durée d'un cours : *1h30, 30 minutes de moment convivial.*

Nombre de cours : *10, un par semaine.*

Ressources :

Personnel : *deux intervenants de cirque social, un coordinateur.*

Matériel : *20 balles de jonglage, 15 diabolos, 15 bâtons-fleurs, 15 assiettes chinoises, 3 foulards de jonglerie, 3 rolla-bollas, 1 boule d'équilibre, 1 fil, 8 petits tapis de sécurité.*

Partenaire : Une école de cirque

Attentes du partenaire pour le projet : *L'un des objectifs principaux de l'école de cirque est de créer du lien social et d'inclure les habitants dans les événements culturels et artistiques de l'école.*

Commentaires du coordinateur : *Bonjour, je coordonne ce projet et je pense que vous seriez intéressé de travailler sur ce projet cette année. Les activités ont lieu les dimanches après-midi pour les familles d'un quartier multiculturel. La*

plupart des parents sont étrangers et parlent la langue du pays d'accueil. Les parents travaillent dur et de longues heures pendant la semaine et les enfants sont dans la rue jusqu'à tard le soir. Ce projet leur donne une occasion de partager un moment culturel et artistique avec leurs enfants. Nous proposons aux familles d'amener quelque chose, boissons ou amuse-bouche, à partager lors des dernières trente minutes de l'atelier. Certaines familles sont déjà venues l'année dernière. C'est la deuxième année que nous mettons en place cet atelier. Le nombre aléatoire de personnes participant aux activités peut présenter des difficultés lors de la préparation. Vous travaillerez en collaboration avec un autre intervenant qui a commencé l'année dernière. Cette personne vit dans ce quartier et connaît presque tout le monde. Ses spécialités sont l'acrobatie et la danse. La plupart des enfants s'entraînent à l'école de cirque pendant la semaine. Il y a de nombreux frères et sœurs et même une grand-mère très active !

MISSION 4

Description générale :

Il vous est demandé de donner des cours de cirque hebdomadaires dans une prison.

Description des participants :

Nombre de participants : 20.

Tranche d'âge : 18 à 50 ans.

Genre des participants : *masculin*.

Langue : *Différentes langues, la plupart parle votre langue maternelle.*

Expérience du cirque : *aucune*.

Description du contexte :

Espace : *la salle polyvalente de 15m sur 15m, 4m de hauteur.*

Début/Fin du projet : *septembre à novembre.*

Durée d'un cours : *1h30.*

Nombre de cours : *10 cours, un par semaine.*

Ressources :

Personnel : *un assistant et deux gardiens de prison.*

Matériel : *Disponible à l'école de cirque : 30 balles de jonglage, 15 diabolos, 15 bâtons-fleurs, 30 foulards de jonglage, 3 rolla-bollas, 1 boule de jonglage, 1 fil, 8 tapis de sécurité, 15 assiettes chinoises. Le matériel doit être emmené et contrôlé par les gardiens de prison. Pas de changement de dernière minute.*

Partenaires :

Attentes du partenaire : *Travailler sur les compétences sociales.*

Commentaires : *Ils sont en prison pour différentes raisons dont vous ne prendrez pas connaissance. Pour eux c'est l'occasion de passer du temps en dehors de leur cellule. Ils choisissent de participer à l'atelier, cependant il leur est autorisé d'assister sous réserve de bon comportement. S'il y a des problèmes plus tôt dans la journée, l'atelier pourra être annulé. La tension peut rapidement monter entre participants notamment pendant des exercices en groupes, et provoquer des réactions en chaîne qui rendront le groupe difficile à contrôler. Il faut donc être extrêmement attentif à la dynamique de groupe.*

MISSION 5

Description générale :

L'atelier aura lieu tous les mercredis dans un quartier défavorisé d'une grande ville. L'organisation partenaire est un centre social qui organise des activités pour les jeunes afin de leur offrir un lieu alternatif à la rue pour se rencontrer.

Description des participants :

Nombre de participants : 15.

Genre : *groupe mixte.*

Tranche d'âge : *14-15 ans*

Expérience de cirque : *aucune.*

Difficultés : *Un des garçons a des problèmes de coordination, un autre de concentration. Une des filles a des comportements autistiques. Deux autres, une fille et un garçon, peuvent avoir des comportements violents.*

Situation sociale des participants : *jeunes de milieux défavorisés.*

Description du contexte :

L'espace : *le gymnase d'une école.*

Début/Fin de projet : *septembre - juin.*

Durée du cours : *1h30.*

Nombre de cours : *33, vous préparez les 10 premiers.*

Ressources:

Personnel : *un intervenant en cirque social et un éducateur rattaché à l'école.*

Matériel : *des tapis, 5 monocycles, 5 paires d'échasses, du matériel de jonglage.*

Partenaire: Une école publique

Attentes du partenaire : *L'objectif principal de l'école est pouvoir réinsérer les jeunes participants à l'atelier dans des classes normales*

Commentaires : *Je suis l'éducateur qui travaillera avec l'intervenant de cirque social tous les mardis matin. Je suis en charge du suivi de ces jeunes qui ont un programme de cours adapté. Nous avons choisi de leur proposer une activité cirque pour ses qualités artistiques, ludiques et physiques. Nous avons rencontré des difficultés avec ces jeunes depuis le début de l'année : un manque de motivation, de confiance en soi et des excès de colère.*

MISSION 6

Description générale :

Le projet a lieu tous les mercredis dans un quartier défavorisé d'une grande ville. L'organisation partenaire est un centre social qui organise des activités pour les jeunes afin de les garder loin de la rue.

Description des participants:

Nombre de participants : 12 à 18, nombre aléatoire et présence irrégulière

Tranche d'âge : 7 à 9 ans

Genre : 4 filles, les autres sont des garçons.

Langue : *Ils parlent des langues maternelles diverses, la plupart parle un peu votre langue.*

Expérience de cirque : *certains en ont fait l'année passée.*

Difficultés : *Ajoub a des problèmes auditifs.*

Description du contexte :

L'espace : *le gymnase d'une école, 5m de large, 20 m de long et 4m de hauteur.*

Début/Fin de projet : *une année.*

Durée du cours : *1h30.*

Nombre de cours : *30, vous préparez les 10 premiers.*

Ressources:

Personnel : *Vous avez un assistant et un enseignant de l'organisation partenaire qui n'a pas d'expérience en cirque.*

Matériel : *30 balles de jonglage, 15 diabolos, 15 bâtons-fleurs, 30 foulards de jonglage, 3 rolla-bollas, 2 boules d'équilibre, 5 monocycles, 1 fil, 1 mini trampoline, 8 tapis de sol, 1 tapis de sécurité, 15 assiettes chinoises, 4 espaliers, 5 bancs de gymnastique, 15 assiettes chinoises, 2 plinthes.*

Partenaires:

Attentes du partenaire : *Ils ont besoin de parler dans une langue commune. Compétences sociales.*

Commentaires : *La langue que vous utilisez pendant le cours n'est pas celle qu'ils utilisent chez eux ou entre eux. Ils ont tendance à tricher systématiquement quand ils jouent à des jeux. Ils ont du mal à se concentrer ; leur donner des consignes peut donc être un défi en soi. Kenneth et Jannine sont frère et sœur ; ils vivent avec leur père, leur mère les a abandonnés. Ils ne la voient plus. Kenneth est un peu le fauteur de troubles dans le groupe : il n'est pas très sympa avec sa sœur non plus (il l'agresse, la tape...). Il est impossible de les faire travailler ensemble. Janine a très peu d'estime de soi.*

BIBLIOGRAPHIE

Gestion de groupe :

Informal roles in non-hierarchical groups in: A.R. Taket, *Exploration in critical system practice: developing tools for facilitation*, Faculty of Health, South Bank University, London, p 5

Some example of team-building and counterbalance games:
<http://improvcyclopedia.org/categories/index.html>

Cirque du monde games
 Le conseil de l'Europe (2002), *T-Kits 6 Training Essentials*

Council of Europe and European Commission (2003), *Some particular approaches, T-Kit 8 Social Inclusion*

Mette Bram, « *Resistance in non-formal éducation* », Coyote n°3 (2000). On line: partnership/documents/Publications/Coyote/3/English/Ethics_training.pdf

Gestion de conflit :

Council of Europe and European Commission (2012), *T-Kit 12 Youth transforming conflict*

La sécurité :

Calais-Germain B.(2005). *Anatomie pour le mouvement, tome 1: Introduction à l'analyse des techniques corporelles*.

Calais-Germain B.(2005). *Anatomie pour le mouvement : Tome 2, Bases d'exercices*. éd. Désiris.

FEDEC and Aerisc 2008, *Manual for safety and rigging, in Basic circus arts instruction manual*.

Light P. ; Sheldon S. (1991). *Learning to Think (Child Development in Social Context)*. The Open University, Routledge, London

Piaget J. (1988). *Psychologie et pédagogie*. éd. Folio.

Communiquer dans un contexte éducatif :

Gardner H. (1993). *Multiple Intelligences: Theory in practice*. Edition

Gardner H. (1993). *Frames of Mind: Theory of multiple intelligences*. . Edition

Kolb, A. Y., Kolb, D. A. (2011). *Kolb Learning Style Inventory 4.0* Boston MA: Hay Group.

Kolb, A. Y., Kolb, D. A. (2010). *Learning to play, playing to learn : A case study of a ludic learning space (1 ed., vol. 23, pp. 26-50)*. Journal of Organizational Change Management.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall.

Berenice Mc Carthy (2000), *About Learning*,

Donner un atelier avec un partenaire pédagogique :

Nik Paddison, *The art of co-working*, Coyotte n°15, 2010

Observation, feedback et suivi :

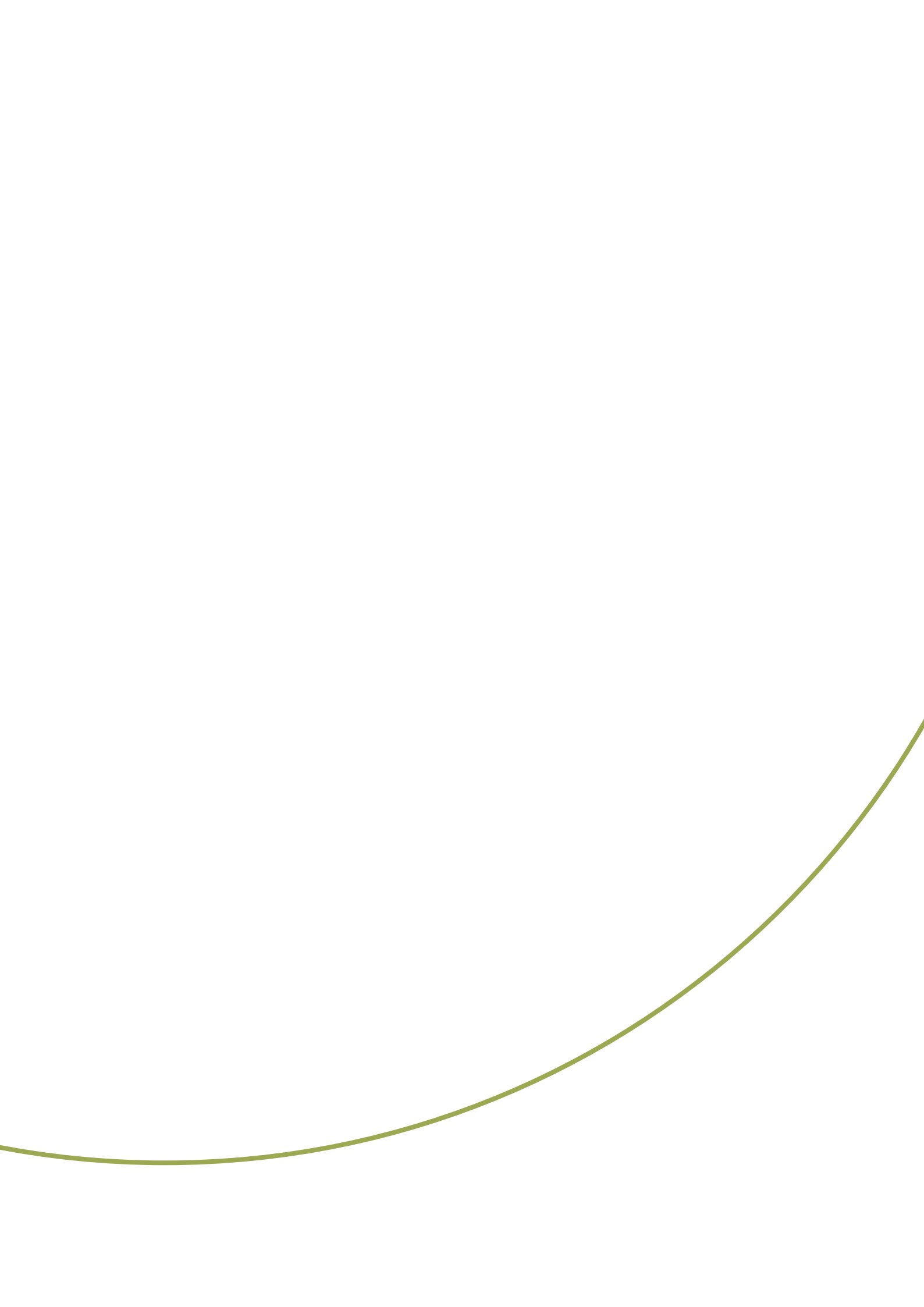
Chabris Ch.; Simons D. (2010). *The Invisible Gorilla: How Our Intuitions Deceive Us*. Crown Publishing Group.

Hudson M. F. (1999). *“The Handbook of Coaching. A Comprehensive Resource Guide for Managers, Executives, Consultants, and Human Resource Professionals*. Jossey-Bass Inc.,U.S.,.

Rogers. C. (1978). *On personal power. Inner Strength and Its Revolutionary Impact*. London: Constable and Robinson

TABLE DES MATIÈRES

• UEA-C	
“DONNER UN COURS DE CIRQUE SOCIAL” INTRODUCTION.....	169
• PHASE C-1.	
COMMUNIQUER DANS UN ENVIRONNEMENT ÉDUCATIF.....	171
Outils du formateur	172
Outils de l'apprenant	176
Annexes	177
• PHASE C-2.	
GESTION DE GROUPE.	180
Outils du formateur	181
Outils de l'apprenant	188
• PHASE C-3.	
GESTION DE CONFLIT.	193
Outils du formateur	194
• PHASE C-4.	
LA SÉCURITÉ	196
Outils du formateur	197
Outils de l'apprenant	201
Annexes	204
• PHASE C-5.	
DONNER UN ATELIER AVEC UN PARTENAIRE OU UN ASSISTANT PÉDAGOGIQUE.	206
Outils du formateur	207
Outils de l'apprenant	210
• PHASE C-6.	
L'OBSERVATION, LE FEEDBACK ET LE SUIVI.	212
Outils du formateur	213
• OUTILS D'ÉVALUATION.....	221
MISSION 1	223
MISSION 2	224
MISSION 3	226
MISSION 4	228
MISSION 5	229
MISSION 6	230
• BIBLIOGRAPHIE	231



UNITÉ D'ENSEIGNEMENT ET
D'APPRENTISSAGE / UEA

TECHNIQUES DE CIRQUE ET CRÉATIVITÉ

COMPÉTENCE PRINCIPALE – D



COMPÉTENCES D1 – D4



UEA D - "TECHNIQUES DE CIRQUE ET CRÉATIVITÉ"

INTRODUCTION

OBJECTIFS PRINCIPAUX

- Stimuler et explorer la créativité pour chaque discipline de cirque.
- Explorer des chemins créatifs.
- Mener les participants à créer collectivement une forme de restitution.
- Enseigner la présence scénique.
- Mélanger les disciplines artistiques.
- Faire usage de la médiation culturelle et sociale.

COMPÉTENCE PRINCIPALE D

L'apprenant sera capable de :

- Utiliser la créativité, spécifiquement à travers les arts du cirque, afin d'améliorer le développement personnel et l'inclusion sociale de chaque participant.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCES

- D-1.** Stimuler la créativité des participants par différentes approches et méthodes.
- D-2.** Choisir la forme la plus appropriée pour la restitution finale d'un projet et être capable de donner des conseils sur la présence scénique.
- D-3.** Inclure divers arts dans un projet de cirque social et faire découvrir aux participants d'autres arts et cultures.
- D-4.** Maîtriser une ou plusieurs techniques de cirque et être capable de les enseigner tout en stimulant des processus créatifs.

STRUCTURE DE L'UEA

L'UEA est divisée en trois phases en suivant le cadre des compétences de base :

- Phase D-1.** Stimuler et explorer.
- Phase D-2.** Créer.
- Phase D-3.** Combiner et ouvrir.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

La créativité peut se définir comme la capacité d'inventer, de créer, de proposer et de mettre en place une ou plusieurs solutions innovantes à une situation donnée. La créativité est un vecteur de l'expression personnelle et collective.

Pourquoi lier la créativité et la technique dans le cirque social ?

- La créativité en arts du cirque aide à développer des processus créatifs dans la vie quotidienne.
- Elle est une façon de faire face aux problèmes du quotidien.
- Elle est une façon pour un individu d'affirmer sa propre manière d'être et de faire.
- Elle est une porte ouverte à sa propre imagination.
- Elle peut être source de confiance en soi et de confiance envers les autres.
- Elle offre des situations informelles d'éducation.
- Elle peut changer l'image de soi dans une école ou dans sa famille ou communauté.
- Elle change la perception (de soi, des autres, de la vie...).
- Elle peut transformer le comportement individuel et ainsi ouvrir à de nouveaux liens sociaux.
- Elle ouvre l'esprit à de nouveaux savoirs.
- Elle entraîne l'esprit à trouver différentes solutions à des problèmes difficiles.

Comment insérer la créativité dans l'enseignement du cirque ?

Dans cette UEA, la créativité est stimulée et explorée :

- Par la proposition de jeux créatifs et d'exercices ludiques.
- Par la proposition de contraintes de création qui laissent la place à de multiples réponses. Comme chaque personne est unique, les réponses seront uniques.
- Par l'énonciation de consignes claires. Plus la consigne est claire, plus il est facile d'imaginer une réponse.
- Par la prise en compte des idées des participants. L'intervenant doit rester ouvert aux changements en intégrant les propositions des participants.
- En mêlant différentes disciplines et en combinant différentes formes artistiques.
- En développant l'expression personnelle et la recherche.
- En créant un numéro, une représentation collective, une performance individuelle.
- En partageant et en analysant des images, des livres, des vidéos d'autres expériences créatives.
- En organisant des sorties culturelles.
- En présentant l'histoire du cirque dans les ateliers.
- En assurant un environnement sûr pour la pratique du cirque.



PHASE D-1. STIMULER ET EXPLORER

COMPÉTENCE

D-1. Stimuler la créativité des participants en expérimentant différentes méthodes.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Définir un cadre et des consignes claires favorisant l'expression créative.
- Encourager la diversité des réponses.
- Stimuler chez chaque participant :
 - la curiosité et l'exploration
 - l'imagination et l'expression de soi
 - la recherche et l'expérimentation
 - la prise de décision
- Créer divers types d'activités structurées et des jeux, adaptés aux objectifs et au contexte, afin de stimuler la créativité.

Il prendra conscience :

- Du rôle de la créativité dans le développement personnel.
- De l'importance de stimuler la créativité à travers différents types de jeux, d'activités structurées et d'exercices.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Comment peut-on stimuler la créativité ?

Voir le contenu de la formation de Philippe Brasseur "Soyons créatifs" ¹

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Cette phase permet à l'apprenant de :

- Expérimenter différents processus créatifs.
- Explorer sa propre perception/conception de la créativité.
- Favoriser la collaboration et le travail d'équipe.

ACTIVITÉS

1° Mise en route : À vos méninges !

Le formateur mène une réflexion collective sur les questions suivantes :

- Selon vous, qu'est-ce que la créativité ?
- Dans votre projet, pourquoi travaillez-vous sur la créativité ?
- Selon vous, quels sont les obstacles au développement de la créativité ?
- Selon vous, quelles sont les conditions du développement de la créativité ?

L'objectif du brainstorming est de mener l'apprenant à réfléchir à sa conception, sa vision, sa perception de la créativité et d'échanger sur sa manière de travailler sur la créativité dans sa propre spécialité. Différentes méthodes peuvent soutenir cette réflexion collective : le brainstorming, le photo langage, le théâtre image, les discussions en petits groupes...

2° Temps fort de la session :

- Le formateur résume les réponses des participants.
- Il donne une ou plusieurs définitions de la créativité.
- Il présente les principes de la pensée créative.
- Il propose quelques techniques pour stimuler la créativité : le mind-mapping, le brainstorming, des jeux de stimulation de la pensée divergente.
- Il explique l'importance d'établir des règles et de créer des cadres de travail afin d'organiser un processus créatif.

1

www.philippebrasseur.be



3° Exercices pratiques :

- Les apprenants travaillent en petits groupes. Ils doivent, dans un temps imparti, préparer une représentation respectant des contraintes définies par le formateur :
 - Le temps imparti : 20-30 minutes.
 - L'utilisation d'un objet : un objet de cirque ou un objet quelconque.
 - Un thème.
 - Un contexte.
 - Une émotion ressentie par le public : "le public doit être/ressentir..."
- Le temps écoulé, chaque groupe est invité à présenter son travail devant les autres.

4° Débriefing :

Le formateur invite les apprenants à répondre aux questions suivantes (individuellement ou en groupe) :

- Que pensez-vous de cet exercice ?
- Comment vos idées ont-elles émergées ?
- Qu'est-ce qui était facile ? difficile ?



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

En petits groupes, réfléchissez aux questions suivantes :

Selon vous, qu'est-ce que la créativité ? Utilisez 5 mots pour décrire votre perception de la créativité. Présentez vos mots au groupe. Pourquoi avez-vous choisi ces mots ?

.....
.....
.....
.....

Quelle importance donnez-vous à la créativité dans votre projet pédagogique ? Sur une échelle de 1 à 10 ? Expliquez pourquoi.

.....
.....
.....
.....

Dans votre projet, pourquoi travaillez-vous ou avez-vous travaillé sur la créativité ? Échangez vos opinions avec le reste du groupe.

.....
.....
.....
.....

Selon vous, quels sont les obstacles au développement de la créativité ? Discutez des réponses à cette question avec le groupe.

.....
.....
.....
.....

Selon vous, quelles sont les conditions qui encouragent le développement de la créativité ? Discutez des réponses à cette question avec le groupe.

.....
.....
.....
.....



Présentez un exercice au groupe que vous utilisez souvent pour développer la créativité dans votre projet pédagogique. Si vous n'en n'avez pas, observez votre tuteur sur le terrain et demandez-lui quelles techniques ou quels outils il utilise pour travailler la créativité.

.....
.....
.....
.....

Quels sont les points communs entre ces exercices/outils ?

.....
.....
.....
.....

Quelles sont les différences entre ces exercices/outils ?

.....
.....
.....
.....

En partant de ces exercices/outils, écrivez ou schématisez le processus créatif développé par les participants pendant le cours. Comment représenteriez-vous votre action dans ce contexte ? Où vous positionneriez-vous ?



PHASE D-2. CRÉER

COMPÉTENCE

D-2. Choisir la forme la plus appropriée pour la restitution finale d'un projet et donner des conseils sur la présence scénique.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Expliquer et justifier le choix de la forme finale de la restitution d'un projet.
- Créer une restitution qui inclut tous les participants.
- Utiliser les outils de base, d'organisation, de communication et de logistique pour un événement, un spectacle, une création ou une représentation artistique.

Il prendra conscience de :

- L'objectif d'une création artistique collective dans un projet de cirque social.
- L'importance de trouver une forme finale au processus créatif des participants.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Comment choisir la forme finale d'un projet de cirque social ? Comment utiliser des éléments de diverses disciplines de cirque ou d'autres formes d'art pour créer un numéro, une performance, un spectacle ? Comment l'improvisation peut-elle être encouragée ? Comment construire un numéro ? Quels sont les différents éléments d'un numéro d'arts du cirque ?

Le processus créatif en cirque est souvent lié à une forme finale, une performance, une représentation, un numéro... Cela ne veut pas nécessairement dire que chaque projet de cirque social doit avoir pour but une représentation finale. Cela dépend de nombreux paramètres telle que la durée des ateliers, la régularité de la présence des participants, leur âge, leur profil, leur relation à la communauté, leur idée du cirque, l'existence d'un lieu approprié... si les participants ne sont pas prêts à monter sur scène, l'intervenant ne doit pas insister pour qu'ils le fassent. Il y a d'autres manières de créer une restitution finale (une exposition photo, un atelier ouvert au public, une représentation entre participants...).

Le choix de la forme finale appropriée d'un projet de cirque social doit être le fruit d'une discussion entre l'intervenant, les partenaires et le coordinateur. Le cirque est un art de la scène, et il peut être fort valorisant pour les participants d'avoir l'occasion de montrer ce qu'ils ont appris et de le partager avec un public. Le cirque nécessite un long processus d'apprentissage. Travailler la créativité peut être le moyen pour chacun de trouver sa place. Une restitution d'un projet de cirque social devrait avoir pour objectif principal :

- De favoriser l'originalité de chaque participant, sa manière d'être sur scène, de marcher, de se mouvoir ou de parler. Des participants d'autres cultures peuvent avoir une manière propre de jouer sur scène, innovante et inattendue.
- D'encourager le travail d'équipe et la capacité de créer ensemble.

La forme finale d'un projet de cirque social peut aussi être un moyen d'atteindre des objectifs pédagogiques particuliers, par exemple : participer à une performance collective, accepter l'échec, transformer l'échec en réussite, améliorer la concentration, la posture, l'écoute, la présence sur scène, apprendre à montrer le résultat de son travail...

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Cette phase permet aux apprenants de :

- Développer, avec des partenaires, la forme finale la plus adaptée à un projet et au groupe (exposition, représentation, parade, spectacle...).



- Encadrer un travail de création artistique.
- Initier les participants aux techniques d'improvisation, de composition et de création d'un numéro.
- Utiliser les techniques de base d'organisation, de communication et de logistique d'un événement/d'une représentation/d'une création artistique.

ACTIVITÉS

L'objectif de ce cours est de préparer une courte représentation avec l'ensemble des apprenants autour d'un thème commun.

1° Mise en route :

- Échauffement dynamique.

2° Exercice pratique 1 : Recherche et improvisation.

- Le formateur anime une discussion avec le groupe afin de définir ensemble un thème pour la représentation collective.
- Le groupe retient trois grandes idées de cet échange.
- Les apprenants travaillent en petits groupes. Chaque groupe choisit une discipline de cirque principale. Elle peut être combinée avec d'autres disciplines ; par exemple, un groupe choisit de travailler sur l'acrobatie couplée avec de la danse.
- Les apprenants sont invités à créer un numéro (de 5 minutes) avec les contraintes suivantes : le thème et la discipline de cirque.
- Pour cela, les apprenants sont d'abord invités à improviser pour se familiariser avec le thème et la discipline de cirque.

3° Exercice pratique 2 : Construction/composition.

- Chaque groupe se réunit, sélectionne et organise ses idées afin de créer un court numéro (trouver un début, un corps et une fin).
- Chaque groupe présente son travail aux autres apprenants.
- Tout le monde est invité à faire des retours sur chaque courte représentation.
- Chaque groupe peut ensuite modifier son numéro en prenant en compte les retours qui ont été faits.

4° Évaluation :

- Les apprenants réfléchissent aux moments les plus difficiles et les plus plaisants dans ce processus de création.
- Les apprenants imaginent comment ils pourraient donner suite à leur courte création.



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Réfléchissez aux questions suivantes individuellement ou avec les autres apprenants :

Selon vous, est-il important de restituer le travail qui a été fait pendant un projet de cirque social ? Pourquoi ?

.....

.....

.....

.....

Comment restituer le travail qui a été fait pendant un projet de cirque social ? Essayez d'imaginer différentes manières de le faire. Dans ce contexte, « travail » renvoie aux activités proposées, aux apprentissages, aux progrès, et aux émotions ressenties pendant le projet...

(ex : exposition photo, spectacle de cirque, film, parade, cours ouvert au public...)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Comparez votre liste de propositions avec celle des autres apprenants de votre groupe et discuter des avantages et désavantages de chacune des propositions.

À la fin de votre projet de cirque social, comment présenteriez-vous le travail de votre groupe ?

.....

.....

.....

.....

Selon vous, qu'est-ce qu'une représentation finale peut apporter aux participants ? Qu'est-ce que les participants pourraient en apprendre ?

.....

.....

.....

.....



À l'inverse, cette représentation pourrait-elle avoir un impact négatif sur les participants ?

(exemple : une surcharge de travail, les participants ne sont prêts émotionnellement à accepter des échecs, l'opinion de la communauté a trop d'importance ou les conditions ne sont pas réunies...)

.....
.....
.....
.....

Comment assurer que tous les participants soient inclus dans la restitution ?

.....
.....
.....
.....

Quelles sont les étapes de la création d'une représentation ?

.....
.....
.....
.....

De combien de temps auriez-vous besoin pour préparer la restitution ? de combien de cours ?

.....
.....
.....
.....

De quels équipements auriez-vous besoin ?

.....
.....
.....
.....

Où aurait-il lieu ?

.....
.....
.....
.....

Qui serait invité ? Quelle audience ? Pourquoi ?

.....
.....
.....
.....



PHASE D-3. COMBINER ET OUVRIR

COMPÉTENCE

D-3. Inclure divers arts dans un projet de cirque social et faire découvrir aux participants d'autres arts et cultures.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCES

L'apprenant sera capable de :

- Utiliser les différentes compétences et particularités culturelles des participants pendant les ateliers et pour la représentation.
- Faire vivre l'idée que le cirque est un art ouvert.
- Utiliser l'art et la culture comme un moyen d'agir pour l'inclusion sociale en organisant des activités culturelles qui favorisent la curiosité pour l'art et la culture des participants.

Il prendra conscience :

- De l'importance (dans un projet de cirque social), de combiner d'autres disciplines artistiques avec les arts du cirque.
- Des fondamentaux de la médiation culturelle.
- Que le concept d'hybridation est une composante essentielle de l'identité circassienne.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

L'art de combiner, hybrider, croiser est bien connu du cirque ! Combiner, cela veut aussi dire de s'ouvrir à d'autres formes d'art, à d'autres cultures et à d'autres savoirs.

Le cirque est une forme hybride depuis sa création : les clowns, les jongleurs, les acrobates et les chevaux coexistent sous le chapiteau.

Le cirque est un art ouvert. Il peut facilement intégrer n'importe quelle forme esthétique ayant trait au spectaculaire ou au risque.

Cette UEA permet aux apprenants de se familiariser avec des notions de médiation culturelle. La médiation culturelle a pour objectif d'offrir à tous l'accès à la culture. Construire un projet de cirque social, c'est participer à la grande aventure de l'éducation artistique et sportive. C'est tenter d'élargir l'horizon des possibles pour des personnes défavorisés et leur permettre de vivre des expériences culturelles et artistiques diverses.

D'autre part, dans cette unité, les apprenants analysent des exemples pertinents de combinaison d'arts du cirque et d'autres formes culturelles ou artistiques.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Cette phase permet aux apprenants de :

- Comprendre que le concept d'hybridation est essentiel à l'identité du cirque.
- Être ouvert à d'autres arts de la scène, d'autres personnes et cultures.
- Essayer de nouvelles formes d'expression et de communication.
- Intégrer la culture de la jeunesse dans l'apprentissage du cirque.
- Améliorer l'image du cirque en le croisant avec d'autres formes d'art.
- Développer une curiosité et une attention aux différences culturelles.
- Être capable de faire appel ou de collaborer avec d'autres intervenants pour des cours spécifiques.
- Être capable d'organiser des activités culturelles.



ACTIVITÉS

Session 1: "Ouvrir"

Introduction à l'histoire du cirque et son esthétique

Le but de ce cours est d'amorcer une réflexion sur les questions suivantes :

- Quand est-ce que le cirque est né ?
- Quelles étaient les premières disciplines du cirque ?
- Quels étaient les noms des premiers cirques ?
- Comment a évolué l'esthétique du cirque ?
- Qu'est-ce que la médiation culturelle ?

1° Vidéos et livres :

A. Introduction à l'histoire du cirque, basé sur des vidéos ou des livres sur l'histoire, la sociologie, l'esthétique du cirque à travers le temps.

B. Présentation de différentes compagnies de cirque de divers pays.

C. Analyse comparée des valeurs et des philosophies du cirque traditionnel et du cirque contemporain.

2° Résumé et ouverture :

- Le formateur invite les apprenants à répondre à la question suivante :
Comment utiliser des éléments historiques dans un projet de cirque social ?

Session 2 : "Combiner" - divers arts, audiences, cultures.

L'objectif principal de cette session est d'interroger par l'expérimentation l'importance de combiner les arts du cirque avec d'autres arts ou activités physiques.

1° Projection de documents vidéo :

- Projection d'extraits de différentes vidéos sur des ateliers pratiques ou des projets artistiques qui allient le cirque à d'autres formes artistiques (cela peut être de l'art urbain comme le hip-hop ou de l'art contemporain comme la danse contemporaine ou de l'art traditionnel comme de la musique ou la danse traditionnelle locale...).
- Le formateur choisit deux extraits intéressants. Il les utilise pour nourrir la réflexion autour des questions suivantes :
 - Pourquoi combiner des formes artistiques dans un projet de cirque social ?



- Qu'est-ce que cela peut apporter aux participants ? Au projet ?
- Quelles autres formes d'arts peuvent être combinées au cirque ? Comment peut-on les introduire dans des cours de cirque ? Donner des exemples spécifiques.

2° Mise en pratique :

- Le formateur propose aux apprenants de répondre et de discuter des questions ci-dessus.
- Le formateur écrit ces questions sur un grand tableau ou une par grande feuille de papier.
- Les apprenants sont invités à répondre à chaque question sur des post-it.
- Ils mettent ensuite leurs réponses sur la feuille correspondante.
- Les apprenants lisent l'ensemble des réponses proposées.
- Puis le formateur répartit les apprenants en petits groupes.
- Chaque groupe travaille sur une des feuilles. Ils discutent des réponses données et les classent ensuite en catégories ou en groupes d'idées.
- Chaque groupe partage son travail avec les autres apprenants.

3° Expérimentation :

Le formateur anime un atelier dans lequel les arts du cirque sont combinés à une autre forme artistique (danse, musique, théâtre physique...) ou une activité physique (parcours, slackline...). Cette activité peut être proposée par un spécialiste de la discipline et un professeur de cirque.

COMMENTAIRES

Cette phase peut être reliée à la phase sur Phase A-4. "Appréhender l'interculturel" afin de réfléchir à la possibilité de combiner une culture spécifique aux arts du cirque.



BIBLIOGRAPHIE

Phase D-1. Stimuler et explorer - Phase D-2. Créer

Recherches/travaux scientifiques :

De Bono Edward (1967). *The Use of Lateral Thinking*. London: Jonathan Cape.

Guilford, J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill

Lubart T. ,Mouchiroud C. , Tordjman S., Zenasni (2004). *Psychologie de la créativité*. Paris: armand Colin.

Mumford, M. D. (2003). «Where have we been, where are we going? Taking stock in creativity research». *Creativity Research Journal*, 15, 107–120

Osborn Alex (1958). *Your Creative Power. How to Use Imagination to brighten life, to get ahead*. New York: Charles Scribner's Sons.

Rogers C.R. (1954). Towards a theory of creativity. *ETC: a review of general semantics*, 11, p. 249-260.

Rogers C.R. (1961). *On becoming a person: a therapist view of psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin. Republished 1965 and 1995.

Torrance, E.P. (1974). *Torrance Tests of Creative Thinking*. Scholastic Testing Service, Inc.

Wallas Graham (1926). *Art of Thought*. San Diego: Harcourt, Brace and Company

Livres

Belsky Scott (2011). *Where good ideas come from*. New York: Riverhead Books

Foster's Jack (2013). *How to Get Ideas*. Grand Haven : Brilliance Audio

Mary Kay Culpepper & Cynthia Burnett (2014). *Big Questions in Creativity*. Charlotte: ICSC Press

Kleon Austin (2012). *Steal Like an Artist: 10 Things Nobody Told You About Being Creative*. Workman Publishing Company

Michalko Michael (2006). *Thinkertoys: A Handbook of Creative-Thinking Techniques*. Ten Speed Press

Pressfield Steven (2012). *The War of Art*. New York: Black Irish Entertainment

Robinson Ken (2001). *Out of Our Minds: Learning to Be Creative*. Chichester: Capstone

Tharp Twyla (2014). *The Creative Habit*. Grand Haven: Brilliance Audio

Van Oech Roger (2001). *Expect the unexpected (or you won't find it)*. New York: The free Press

Manuels :

Brasseur Philippe (2010). *La créativité ça s'apprend. Oser une pédagogie de la créativité/ Can you teach creativity?*

Cate Network (2014) . *Cate Handbook Circus adults trainings in Europe, Basic circus trainer program.*

Crespin Ariane (2011). *Pour une expression corporelle créative.*

De Braekeleer Jan (2001). *Actieve kunsteducatie, een algemene methodiek.* Gent:Wisper

Sites web :

Center for Excellence in Learning and Teaching Fostering creativity (Iowa State University)

<http://www.celt.iastate.edu/teaching-resources/classroom-practice/teaching-techniques-strategies/creativity/fostering-creativity/>

Creativity resources

<http://www.celt.iastate.edu/teaching-resources/classroom-practice/teaching-techniques-strategies/creativity/creativity-resources/>

Creative thinking

<http://creativethinking.net/exercises/#sthash.1fWXERR.dpbs>

Odysey of the Mind

<http://www.odysseyofthemind.com/>

Présentations en ligne :

Carl Roger, Counselling

<https://www.youtube.com/watch?v=24d-FEptYj8>

Edward de Bono on creative thinking

<https://www.youtube.com/watch?v=UjSjZOjNIJg>

Edward de Bono's Thinking Course Lecture

https://www.youtube.com/watch?v=AUq_AL2LNEw

Ken Robinson: le système éducatif et la créativité

<https://www.youtube.com/watch?v=AZa3ejWINVY>

Philippe Brasseur, la créativité ça s'apprend

<https://vimeo.com/15430916>

Mooc (Massive Open Online Courses) :

Comprendre les mécanismes de la créativité:

<https://courses.ionisx.com/courses/ionisx/100/p/about>

Creative problem solving :

<https://www.coursera.org/course/cps>

Court-métrages :

SCAMPER (method)

<https://www.youtube.com/watch?v=G8w0rJhztJ4>

Sir Ken Robinson - RSA Animate - Changing Education Paradigms

<https://www.youtube.com/watch?v=deYjatlfWVU>

Six ways to brainstorm ideas

<https://www.youtube.com/watch?v=yAidvTKX6xM>

Steven Johnson- Where good ideas come from

<https://www.youtube.com/watch?v=NugRZGDdPFU>

What is divergent thinking

<https://www.youtube.com/watch?v=NuCxTkMEbtU>

Phase D-3. Combiner et ouvrir

Ressources :

Circostrada Network (2009). European circus art bibliography:
http://www.circostrada.org/IMG/file/PUBLICATIONS/Biblio_cirque_Ok2/Biblio_cirque_EN_BD.pdf

Hors les Murs (2014). Bibliographie sur l'Éducation artistique et le jeune public.
<http://horslesmurs.fr/wp-content/uploads/2014/02/Biblio-Education-Artistique-juin-2014.pdf>

Hors les Murs (2013). Bibliographie européenne des arts du cirque et de la rue.
<http://horslesmurs.fr/wp-content/uploads/2014/02/Biblio-Europ%C3%A9enne-Arts-du-cirque-sept-2009.pdf>

Hors les Murs (2007). Fiche pratique. Education artistique et culturelle: monter un projet.
<http://horslesmurs.fr/wp-content/uploads/2014/02/Fiche-Pratique-EducArt.pdf>

Bibliothèque de l' École Nationale de Cirque Montréal-Bibliographies thématiques :
<http://www.bibliotheque.enc.qc.ca/ListRecord.htm?list=folder&folder=86&display=list>

Sites/Bases de données de documents :

Biblioteca Nou Barris- Online Catalogue of the library of Barcelona
http://sinera.diba.cat/search*

Bibliothèque de l' École Nationale de Cirque Montréal:
<http://www.bibliotheque.enc.qc.ca/ListRecord.htm?list=folder&folder=250>

Circo strada network:
<http://www.circostrada.org/spip.php?page=sommaire&lang=en>

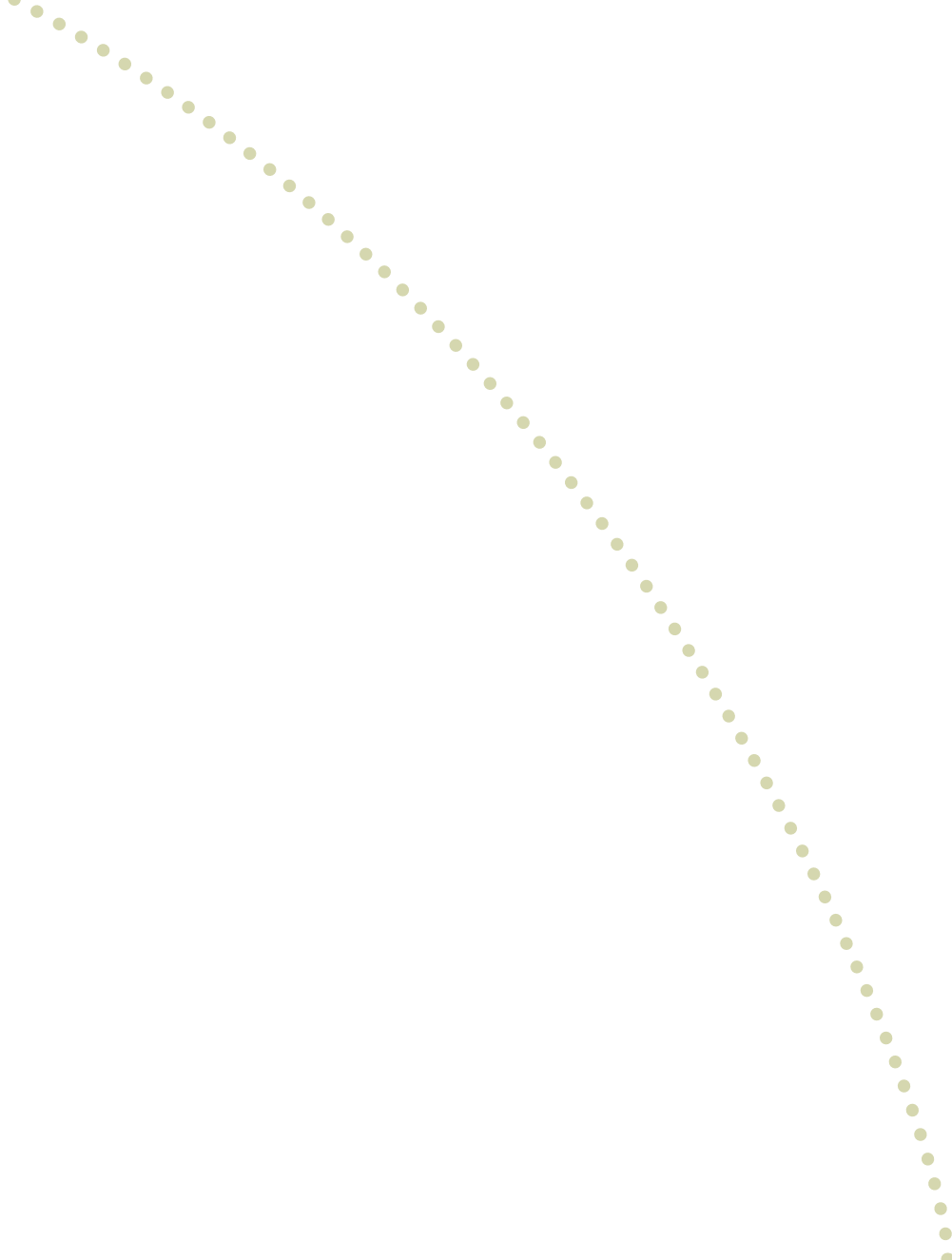
Hors les Murs:
<http://horslesmurs.fr/>

Rue et Cirque:
<http://www.rueetcirque.fr/app/photopro.sk/hlm/>

Sideshow circusmagazine- Resources
<http://sideshow-circusmagazine.com/research/downloads/social-circus-%E2%80%93-guide-good-practices>

TABLE DES MATIÈRES

• UEA-D	
« TECHNIQUES DE CIRQUE ET CRÉATIVITÉ » - INTRODUCTION	237
Outils du formateur	239
• PHASE D-1.	
STIMULER ET EXPLORER	240
Outils du formateur	241
Outils de l'apprenant	243
• PHASE D-2.	
CRÉER.	245
Outils du formateur	247
Outils de l'apprenant	248
• PHASE D-3.	
COMBINER ET OUVRIR.	250
Outils du formateur	251
• BIBLIOGRAPHIE	254



APPENDIX



UNITÉ D'ENSEIGNEMENT ET
D'APPRENTISSAGE / UEA

FONDEMENTS ÉTHIQUES DU MÉTIER

COMPÉTENCE PRINCIPALE – E



COMPÉTENCES E1 – E3

UEA-E « LES FONDEMENTS ÉTHIQUES DU MÉTIER »

INTRODUCTION

OBJECTIFS PRINCIPAUX

Pour les apprenants les objectifs de l'UEA-E sont :

- D'apprendre à agir en professionnel avec une approche critique et réflexive.
- D'apprendre à agir en professionnel engagé et responsable.
- D'être capable d'avoir une approche réflexive sur sa pratique.
- D'être préparé à faire face à des situations problématiques récurrentes et inattendues.

Cette UEA amène les apprenants à réfléchir à leurs propres méthodes, à analyser leur contexte professionnel, à analyser leur pratique dans son contexte d'exercice et à évaluer et adapter leur approche à chaque situation.

COMPÉTENCE PRINCIPALE E

L'apprenant sera capable de :

- Développer son identité professionnelle et développer sa capacité à résoudre des problèmes, à accepter le changement, l'incertitude et l'échec.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

- E-1.** Expliquer sa conception de l'intervenant en cirque social et être conscient de l'importance de l'éthique professionnelle.
- E-2.** Analyser sa pratique et devenir conscient de ses capacités et de ses limites.
- E-3.** Agir comme un professionnel engagé et responsable.

STRUCTURE DE L'UEA

L'UEA-E est divisée en quatre parties suivant le cadre de compétences de base :

- Phase E -1.** Ma conception de l'intervenant en cirque social.
- Phase E -2.** Faire face à l'imprévu.
- Phase E -3.** Définir une éthique professionnelle.
- Phase E -4.** Le rôle de l'intervenant en cirque social.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

Les « Outils du formateur » sont des propositions méthodologiques pour développer les compétences définies dans la présentation générale de chaque UEA. Des exemples et des méthodes y sont proposés afin de créer des activités qui permettent de faire expérience puis de mettre en pratique ces compétences. Le formateur est libre d'utiliser ces outils pédagogiques comme ils sont proposés, ou de les modifier et les adapter à son contexte ; il peut aussi s'en inspirer pour créer ses propres activités.

DIDACTIQUES

Pour soutenir un processus de pédagogie active, le formateur :

- Soutient la motivation des apprenants en alternant entre des cours théoriques et des exercices de mise en pratique basés sur la réflexion et la participation des apprenants.
- Favorise l'assimilation de concepts clés en les mettant en relation directe avec l'expérience de terrain.
- Enseigne les concepts clés en prenant en compte les expériences de chacun.
- Stimule la réflexion individuelle basée sur l'expérience personnelle et l'expérience de terrain (les observations pendant le stage pratique, les discussions avec le tuteur, d'autres expériences passées...).
- Stimule la réflexion de groupe autour de l'utilisation de concepts clés en animant des débats, du travail de groupe (brainstorming, débriefing) ou de sous-groupes (présentations, exposés...).

Évaluation finale de l'apprentissage de la compétence :

Les compétences enseignées dans l'UEA-E sont particulièrement difficiles à évaluer, puisqu'elles concernent majoritairement la capacité réflexive des participants. Il n'est pas aisé d'évaluer la capacité de l'apprenant à venir en réflexion sur sa propre pratique et de certifier précisément sa capacité à : analyser son environnement de travail, analyser son propre travail dans cet environnement et adapter son approche à ce contexte.

C'est pourquoi, pour cette UEA, la présence et la participation aux ateliers et à l'enseignement dans son ensemble sont considérées suffisantes pour l'évaluation récapitulative des compétences.

D'autre part l'assimilation de ces compétences peut être suivie et soutenue grâce à un accompagnement dans un stage pratique ou une situation de travail, ou même par l'élaboration d'un projet personnel par l'apprenant (voir "Outils de l'apprenant").



PHASE E-1. MA CONCEPTION DE L'INTERVENANT EN CIRQUE SOCIAL

COMPÉTENCE

E-1. Expliquer sa conception de l'intervenant en cirque social et être conscient de l'importance de l'éthique professionnelle.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Respecter les règles et les lois de l'éthique professionnelle.
- Expliquer sa conception du métier : ses engagements, ses responsabilités et ses limites.
- Être conscient du Code éthique de son organisation et définir les valeurs et la philosophie de l'organisation.

Il prendra conscience de :

- Sa conception de l'intervenant en cirque social et sera prêt à la confronter à celle des autres.
- L'importance de l'ouverture d'esprit.
- L'importance d'un Code éthique.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Tous les experts en ingénierie de formation insistent sur l'importance de travailler sur les croyances des futurs professionnels enseignants : « Comment se perçoivent-ils en tant qu'enseignant ? Comment se représentent-ils l'acte d'apprendre ? Quelles idées ont-ils sur l'acte d'instruire ? d'enseigner ? de former ? » Ce que nous nommons ici « croyances » peut être désigné de différentes manières : conceptions, représentations, cadres de références personnels, théories implicites...

Les croyances de l'apprenant sur l'apprentissage, la formation, l'enseignement, le travail d'enseignant, etc., ont une influence sur son approche pédagogique ; les croyances déterminent largement la manière dont les personnes agissent dans leur situation de travail.

Par exemple, si un apprenant est convaincu que les participants apprennent seulement en recevant des instructions claires et précises, alors en tant qu'enseignant il essaye d'être clair et structuré ; cependant si un enseignant est convaincu qu'on apprend en faisant, il fait en sorte que les participants aient des moments d'apprentissage autonome.

D'autre part, certaines croyances personnelles sont liées au vécu des individus : une personne qui grandit dans un univers familial où le rangement et la propreté sont primordiaux aura tendance à avoir la conviction que l'espace d'apprentissage doit être rangé et organisé ; cette personne fera attention à ce que sa salle de cours soit rangée et organisée et que les documents des participants soient propres et ordonnés.

Cette unité a pour objet l'étude des croyances relatives à « l'essence » du rôle de l'intervenant en cirque social.

- L'intervenant est-il un « transmetteur » de contenu ? Si oui, est-il suffisant pour l'intervenant de communiquer seulement le contenu de l'enseignement aux participants ?
- L'intervenant est-il un « coach » qui accompagne les participants ?
- L'intervenant est-il un « guide » qui montre la manière dont certaines techniques peuvent être maîtrisées ?
- L'intervenant est-il un « maïeuticien » qui encourage et stimule le désir d'apprendre ?
- L'intervenant est-il un « comédien » qui se met en scène et surprend les participants afin d'éveiller le désir d'apprendre ?

Pour se former en tant qu'intervenant, il est important d'explorer et de travailler sur ses croyances. Il est essentiel que les apprenants mettent au clair leur propre croyance, qu'ils les confrontent à d'autres, à la réalité du terrain et à la pensée d'experts (dans des livres, des documents vidéos, etc.).



OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Cette unité permet à l'apprenant :

- D'exprimer sa conception de son métier : ses responsabilités, ses engagements, ses limites...
- De confronter sa conception de l'intervenant en cirque social avec celles des autres.

ACTIVITÉS

Les activités suivantes ont été pensées pour stimuler la réflexion autour de la définition et de la conception de chacun de l'intervenant en cirque social.

Ces activités sont divisées en trois parties :

1. L'exploration individuelle de sa conception et de ses croyances.
2. La confrontation de celles-ci à celles des autres sur le mode de l'échange.
3. La confrontation de ces croyances à la réalité du terrain par l'observation.

A) Introduction/Mise en route :

- Le formateur invite les apprenants à réfléchir et à échanger sur leur futur projet professionnel et à s'imaginer dans leur future fonction. Il leur propose de répondre en sous-groupes aux questions suivantes : « Qu'aimeriez-vous faire après cette formation ? Quel est votre projet ? Comment allez-vous réinvestir ce que vous avez appris dans cette formation ? »
- Les méthodes de pédagogie active stimulent l'échange et le débat dans le groupe. Le formateur peut utiliser des outils pédagogiques de l'annexe ou une de ces propres méthodes.

B) Exercices pratiques :

Exploration individuelle de ses croyances

À l'aide d'un jeu ou d'une activité, le formateur installe une atmosphère calme afin de faciliter la concentration et l'expression personnelle. Le formateur invite les apprenants à compléter individuellement les affirmations suivantes :

1. Association libre

- « Un bon intervenant en cirque social est... » :
J'écris les mots qui me viennent à l'esprit...



2. Images – Métaphores

Si l'intervenant était un outil, ce serait ...

Si l'intervenant était un animal, ce serait...

Si l'intervenant était une plante, ce serait...

Si l'intervenant était un film ou un roman, ce serait...

Si l'intervenant était un personnage historique, ce serait...

Si l'intervenant était un objet, ce serait...

3. Les émotions

Quand je pense à « un intervenant en cirque social » : quels sont mes émotions? quels sont mes ressentis..?, etc.

4. Une expérience vécue

Quel intervenant m'a laissé une forte impression (positive ou négative), m'a inspiré...? Quels comportements et quelles attitudes ont laissé leur trace ?

C) Partage des résultats :

Confrontation de sa conception à celle des autres

1. Échange

Les apprenants travaillent en sous-groupes. Chacun leur tour, ils partagent deux associations d'images et une émotion auxquelles ils ont pensé lors de l'activité précédente.

2. Mise en commun

Chaque groupe d'apprenants définit une caractéristique clé d'un intervenant en cirque social et essaie de l'exprimer en utilisant un mot ou une expression (max. quatre mots). « Pour nous, l'intervenant en cirque social est... »

3. Présentation au groupe

Chaque groupe choisit un rapporteur qui présente l'expression clairement et rapidement au groupe. Le groupe peut alors réagir, faire des commentaires etc. Le formateur prend des notes sur un tableau.

4. Discussion

Le formateur propose aux intervenants d'échanger en cherchant à mettre en évidence les différentes conceptions ou croyances soutenues par les propositions exprimées.

D) Résumé/Conclusion :

À la fin de l'activité, le formateur :

- Résume les points essentiels de chaque présentation.
- Insiste sur l'importance de la réflexion sur ses propres croyances relativement à la vocation d'intervenant en cirque social et explique pourquoi c'est si important.



Pour finir les apprenants sont invités à remplir leur journal avec les expressions et les commentaires qui ont du sens pour eux.

E) Stage pratique :

Confrontation de leur croyances et de la réalité du terrain

1. Pendant le stage pratique :

L'apprenant :

- Observe ce que fait un intervenant en cirque social et met en évidence ce qui sort du commun ou ce qui est surprenant.
- S'entretient avec l'intervenant sur ce qui, pour lui, est le cœur du métier.
- Prend des notes dans son journal sur l'observation et l'entretien.

2. Après le stage pratique :

L'apprenant:

- Décrit les caractéristiques principales d'un intervenant en cirque social.
- Compare cette description avec les résultats précédents des activités faites en cours.
- Décrit les changements dans ses croyances avant l'expérience sur le terrain et après.
- Prend des notes dans son journal.

COMMENTAIRES

La réflexion autour des croyances relatives au rôle de l'intervenant en cirque social est un travail continu pendant le suivi de la formation : lors des interactions avec le formateur pendant la formation, avec le tuteur pendant le stage pratique, et entre les apprenants. C'est essentiel à la construction de l'identité professionnelle.

Pour mettre à jour les changements et l'évolution dans les croyances relatives au métier tout au long de la formation, le formateur peut demander aux apprenants de répondre aux questionnaires à plusieurs reprises. Premièrement, au tout début de la formation, puis, à la fin ou au milieu de la formation (voir "Outils de l'apprenant").



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Qu'aimeriez-vous faire après cette formation ?

Quel est votre projet professionnel ?

.....

.....

.....

Étape 1 : Avant le stage pratique

Répondez à ces questions dans un environnement calme **si possible au début de la formation avant d'aller sur le terrain ou de commencer votre stage pratique**. L'objectif de cet exercice est de réfléchir à votre conception et à vos croyances relatives à la vocation d'intervenant en cirque social. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

1. L'association libre

« Un bon intervenant en cirque social est... »
J'écris les mots qui me viennent à l'esprit.

2. Images – Métaphores

Si l'intervenant était un outil, ce serait ...
Si l'intervenant était un animal, ce serait...
Si l'intervenant était une plante, ce serait...
Si l'intervenant était un film ou un roman, ce serait...
Si l'intervenant était un personnage historique, ce serait...
Si l'intervenant était un objet, ce serait...

3. Les émotions

Quand je pense à « intervenant en cirque social » : Quelles sont mes émotions ? Quels sont mes ressentis... ?

4. Une expérience vécue

Quels intervenants m'ont laissé une forte impression (positive ou négative), m'ont inspiré... ? Quels comportements et quelles attitudes ont laissé leur trace ?

5. Selon vous, quels sont les caractéristiques principales de l'intervenant en cirque social ?

Pour moi, l'intervenant en cirque social est...



Étape 2 : Pendant/Après le stage pratique

L'étape 2 doit avoir lieu quelques mois suivant l'étape 1, après avoir travaillé sur le terrain, pendant ou après le stage pratique. Répondez aux questions seul, dans un endroit calme. Ne regardez pas tout de suite les réponses que vous avez formulé à l'étape 1, elles pourraient influencer vos réponses maintenant.

L'objectif est de réfléchir à votre propre conception de la vocation d'intervenant en cirque social, et aux éventuels changements. Donc il n'y a toujours pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

1. L'association libre

« Un bon intervenant en cirque social est... » : J'écris les mots qui me viennent à l'esprit...

2. Images – Métaphores

Si l'intervenant était un outil, ce serait ...

Si l'intervenant était un animal, ce serait...

Si l'intervenant était une plante, ce serait...

Si l'intervenant était un film ou un roman, ce serait...

Si l'intervenant était un personnage historique, ce serait...

Si l'intervenant était un objet, ce serait...

3. Les émotions

Quand je pense à « intervenant en cirque social » : Quelles sont mes émotions ? Quels sont mes ressentis... ?

4. Une expérience vécue

Quels intervenants m'ont laissé une forte impression (positive ou négative), m'ont inspiré... ? Quels comportements et quelles attitudes ont laissé leur trace ?

5. Selon vous, quels sont les caractéristiques principales de l'intervenant en cirque social ?

Pour moi, l'intervenant en cirque social est...

Comparez vos réponses de l'étape 1 et de l'étape 2 : Votre conception de l'intervenant en cirque social a-t-elle changé ? Si oui, qu'est-ce qui a changé ?

.....

Selon vous qu'est-ce qui a provoqué ces changements ? Quels événements pendant votre formation ou votre stage pratique ont contribué ou influencé ces changements ?

.....

.....



PHASE E-2. FAIRE FACE À L'IMPRÉVU

COMPÉTENCE

E-2. Analyser sa pratique et devenir conscient de ses capacités et de ses limites.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'apprenant sera capable de :

- Analyser des situations personnelles d'intervention.
- Les questionner.
- Proposer des solutions adaptées.
- Évaluer ces solutions.
- Redéfinir des solutions adaptées.

Il prendra conscience :

- Du point de vue critique nécessaire à avoir sur son travail et sa pratique.
- De ses propres capacités et limites.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

- Dans un projet de cirque social, les difficultés ne sont pas seulement liées à l'organisation du cycle de cours ou au groupe cible mais proviennent aussi d'événements inattendus qui perturbent le programme d'enseignement.
- La créativité, la réactivité, l'improvisation et la coopération sont des éléments clé pour aider à faire face à des événements perturbateurs.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Acquérir les compétences nécessaires pour accueillir l'imprévu (la créativité, la réactivité, l'improvisation et la coopération).
- Être capable de prévoir certains de ces événements inattendus.
- Apprendre à travailler ensemble et collaborer afin d'échanger des idées.

ACTIVITÉS

L'outil pédagogique proposé pour cette activité est un jeu de rôle inspiré par le théâtre forum développé par Augusto Boal. Cette méthode a pour avantage de gérer des conflits et d'ouvrir le débat sur des situations « d'oppression ». Elle permet de mettre en scène des situations personnelles ou professionnelles difficiles et peut mener à trouver des solutions de manière interactive et participative.

Cependant comme tous jeux de rôle, le théâtre forum peut placer les participants dans des situations qui peuvent être difficiles à gérer émotionnellement. Nous recommandons que cette activité soit proposée par un formateur personnellement formé à cette technique ou ayant lu les publications recommandées dans la bibliographie avant de proposer cette activité.

1° Mise en route :

Le formateur commence l'atelier avec différents jeux pour :

- Stimuler les cinq sens.
- Stimuler la créativité.
- Créer une atmosphère d'amusement et de camaraderie.

Pour trouver des idées de jeux, voir le livre suivant :

Boal Augusto, *Jeux pour acteurs et non-acteurs : pratique du théâtre de l'opprimé*
Paris, La Découverte, 1997



2° Préparation :

- Les apprenants travaillent en petits groupes.
- Chaque groupe est invité à discuter de situations professionnelles difficiles ou de situations perturbatrices auxquelles ils ont dû faire face en tant qu'intervenant en cirque social. (Si les apprenants n'ont pas encore d'expérience de terrain ils peuvent faire appel à des situations vécues en tant qu'enseignant de cirque, travailleur social ou étudiant).
- Le formateur encourage les apprenants à partager des situations personnelles tout en soutenant la compréhension et le respect.

Exemples de situations difficiles et inattendues : la salle de cours est fermée ; aucun équipement ; l'activité était préparée pour 40 participants il y en a 80 ; un enfant a un accident ; un intervenant a un accident ; harcèlement pendant le cours ; difficultés à gérer le cours ; des parents ont mis leur enfant dans le cours sans l'avoir inscrit.

3° Temps fort de la session :

- Le formateur anime une séance de théâtre forum/images en se basant sur les situations décrites par les apprenants. (Cette technique est décrite et détaillée dans les annexes, voir la fiche « Théâtre forum/images »).
- Le formateur prend le rôle du « joker » ou du « sculpteur » (voir la fiche dans les annexes « Théâtre forum/images »).

4° Résumé et conclusion :

À la fin de la session le formateur/joker :

- Résume les différentes solutions aux situations problématiques proposées par les apprenants.
- Fait le tour des difficultés rencontrées par les différents personnages.



PHASE E-3. DÉFINIR UNE ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

COMPÉTENCES

- E-1.** Expliquer sa conception du métier d'intervenant en cirque social et prendre conscience de l'importance de l'éthique professionnelle.
- E-3.** Agir comme un professionnel engagé et responsable.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE

L'intervenant sera capable de :

- Expliquer sa conception du métier : ses engagements, ses responsabilités et ses limites.
- Être conscient du Code d'éthique de son organisation et définir les valeurs et la philosophie de l'organisation.
- Respecter les règles et les lois de l'éthique professionnelle.

Il prendra conscience :

- De sa propre conception d'intervenant en cirque social et sera prêt à la confronter à d'autres.
- De l'importance d'être ouvert d'esprit.
- De l'importance d'un Code d'éthique.
- Que son comportement est considéré comme un exemple.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Un Code d'éthique définit l'ensemble des valeurs, des concepts moraux et des responsabilités qui soutiennent la conception d'un métier.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Cette phase a pour objet d'étudier les valeurs professionnelles en prenant connaissance des Codes d'éthique déjà rédigés en cirque social et en les comparant.

Les apprenants réfléchissent aux questions suivantes :

- En tant qu'intervenant en cirque social, qu'est-ce que je veux faire ?
- En tant qu'intervenant en cirque social, qu'est-ce que je suis capable de faire et qu'est-ce que je ne suis pas capable de faire ?
- En tant qu'intervenant en cirque social, quelles sont mes obligations ? Quelles sont mes limites ?
- En tant qu'intervenant en cirque social, que dois-je savoir faire ?

ACTIVITÉS

1° Exercice pratique :

- Les apprenants travaillent en petits groupes.
- Chaque groupe lit et discute du "*Code of ethics for social circus instructors*" du Cirque du soleil et le "*Framework of competences for social circus trainers*" de Caravan. Le formateur peut aussi proposer d'autres documents comme le Code d'éthique de sa propre organisation.
- En prenant en compte ces deux documents, chaque groupe crée leur Code d'éthique et leur liste de compétences. Ils écrivent dix énoncés sur du papier ou du carton coloré puis les disposent par ordre de priorité.

2° Présentation/partage des résultats :

- Les différents groupes d'apprenants comparent leur liste.
- Le formateur anime une discussion autour des propositions qui sont souvent revenues et invite le groupe à discuter aussi des différences.



3° Conclusion/Résumé :

À la fin de l'activité, le formateur :

- Résume les points importants abordés pendant l'activité.
- Attire l'attention des apprenants sur l'importance d'être au clair avec son éthique professionnelle.
- Insiste sur l'importance de connaître le Code d'éthique et d'être capable de définir les valeurs et la philosophie de son organisation.

RESSOURCES

- *Code of ethics for social circus instructors*, Cirque du Soleil
- *Framework of competences for social circus trainers*, CARAVAN
- Post-it/papiers/cartons

COMMENTAIRES

Cette phase est complémentaire à la Phase E-1 "Ma conception du métier d'intervenant en cirque social" et la Phase E-4 "Le rôle d'un intervenant en cirque social". Elle développe approximativement les mêmes compétences, seulement les différentes parties prennent un autre angle d'exploration de la conception de la vocation d'intervenant en cirque social, de ses engagements, de ses responsabilités, et de ses limites.

Elle peut aussi être liée à la Phase A-2 "Analyse du contexte d'un projet de cirque social".



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

COMMENT DÉFINIR L'ÉTHIQUE D'UN INTERVENANT EN CIRQUE SOCIAL ?

Lisez attentivement le *Code of ethics for social circus instructors* du Cirque du Soleil et le *Framework of competences for social circus trainers* de Caravan. En vous aidant de ces deux documents, notez deux points éthiques qui vous semblent les plus importants pour le métier d'intervenant en cirque social et qui définissent un bon intervenant. L'intervenant en cirque social peut être défini comme quelqu'un qui :

1. -
2. -
3. -
4. -
5. -
6. -
7. -
8. -
9. -
10. -



PHASE E-4. LE RÔLE D'UN INTERVENANT EN CIRQUE SOCIAL

COMPÉTENCES

E-1. Expliquer sa conception de l'intervenant en cirque social et être conscient de l'importance de l'éthique professionnelle.

E-2. Analyser sa pratique et devenir conscient de ses capacités et de ses limites.

E-3. Agir comme un professionnel engagé et responsable.

ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCES

L'apprenant sera capable de :

- Expliquer sa conception du métier : ses engagements, ses responsabilités et ses limites.
- Être conscient du Code de l'éthique et de définir les valeurs et la philosophie de son organisation.

Il prendra conscience :

- De sa conception de l'intervenant en cirque social et sera prêt à la confronter à d'autres.
- Que son comportement est considéré comme un exemple.

OUTILS DU FORMATEUR

Proposition méthodologique

CONTENU

Être un intervenant en cirque social est une mission complexe qui amène à adopter plusieurs rôles selon les différentes responsabilités à assumer face aux participants d'un projet : ami, professeur, éducateur, partenaire, manager, organisateur, grande sœur, tuteur, coach, superviseur, blagueur, participant...

Les valeurs de l'intervenant en cirque social déterminent en partie la manière dont il perçoit sa profession, planifie, met en place le programme et agit et interagit dans des situations d'enseignement. Ainsi il est important de définir les valeurs qui ont motivé le choix du métier. Cela permet de comprendre comment ces valeurs influencent la façon d'enseigner et les rôles endossés en situation d'enseignement.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Les exercices suivants donnent aux apprenants l'occasion de partager leur compréhension du métier d'intervenant en cirque social et de réfléchir à leurs valeurs et à l'impact de ces valeurs sur leur conception du métier.

Cette unité permet aux apprenants de réfléchir aux questions suivantes :

- Pourquoi est-ce que je fais ce métier ?
- Quelles sont les choses les plus importantes pour moi dans ce métier ?
- Quelles sont mes responsabilités ?
- Quelles sont les limites de mes responsabilités ?

ACTIVITÉS

« Où est-ce-que je me situe ? » basé sur deux activités dans :

- Council of Europe and European Commission (1999), *Where do you stand?*, Coyote 0, Youth-Training-Europe.
- Le Conseil de l'Europe et la Commission Européenne (2000), *La formation et le formateur, T-Kits 6 Les principes essentiels de la formation*, p-15-22



1° Exercice :

- Le formateur définit une ligne imaginaire ou réel (scotch, corde) dans la salle.
- Il place un panneau aux deux extrémités de la salle ; sur l'un de ces panneaux est inscrit "OUI" et sur l'autre "NON".
- Les phrases ci-dessous sont lues une à une et exposées sur un tableau.
- Pour chaque phrase, les apprenants expriment leur accord ou leur désaccord, en se plaçant d'un côté ou de l'autre de la salle (OUI ou NON).
- Une fois les groupes "OUI" et "NON" formés, les apprenants exposent des arguments pour expliquer leur position.

En vous rapportant aux affirmations ci-dessous, où vous situez-vous ?

1. Tout le monde peut être un bon intervenant.
2. Un atelier doit être divertissant.
3. Le but de chaque atelier est le développement personnel.
4. L'intervenant doit laisser de côté ses valeurs personnelles.
5. Les techniques et les méthodes sont le cœur de l'activité.
6. Les résultats de l'activité doivent être mesurables.
7. La pratique est la meilleure école.
8. S'entraîner c'est transmettre des savoirs.
9. Dans un cours, les participants ont besoin de recettes toutes faites.
10. L'intervenant doit faire en sorte que l'issue de l'activité soit ce qu'il avait prévu.
11. L'intervenant doit toujours contrôler ses émotions et ses réactions.
12. Les activités doivent toujours être maîtrisées par l'intervenant.
13. L'intervenant doit toujours donner la priorité au groupe plutôt qu'aux individus.
14. L'intervenant est un exemple moral pour les participants.
15. L'intervenant doit provoquer des réactions chez les participants.
16. L'intervenant doit expérimenter avec les participants.
17. L'intervenant doit toujours être honnête avec les objectifs de la pédagogie mise en place.
18. L'intervenant peut être ami avec les participants.
19. L'intervenant peut avoir des relations intimes ou proches (frères et sœurs, parents, amants...) avec les participants.

Le formateur anime le débat et demande aux apprenants de formuler des arguments qui défendent leur position. Il stimule la réflexion en posant des questions, en introduisant des études de cas dans le débat et si nécessaire en jouant l'avocat du diable.



2° Conclusion/résumé :

À la fin de l'activité, le formateur :

- Résume les points importants abordés pendant l'activité.
- Insiste sur l'importance de comprendre comment nos valeurs influencent nos conceptions du métier et nos manières d'enseigner.
- Insiste sur le fait qu'il existe diverses manières d'enseigner et sur la nécessité de rester ouvert à celles des autres notamment lors de travail en équipe.

COMMENTAIRES

Cette partie est complémentaire à la **Phase E-1** "Ma conception d'un intervenant en cirque social" et la **Phase E-3** "Définir une éthique professionnelle". Elle développe sensiblement les mêmes compétences, seulement les différentes parties prennent un autre angle d'exploration de la conception de la vocation d'intervenant en cirque social et de ses engagements, ses responsabilités et ses limites.



OUTILS DE L'APPRENANT

Pistes de réflexion

Extrait de : "Le conseil de l'Europe et le Commission Européenne (2000), *La formation et le formateur, T-Kits 6 Les principes essentiels de la formation*, p-15-22"

Prenez le temps de réfléchir aux questions suivantes puis notez vos réponses :

1. Pourquoi est-ce que je veux devenir un intervenant en cirque social ?

.....
.....

2. Quand je travaille en tant qu'intervenant en cirque social, quel est mon rôle préféré ? Ami, professeur, éducateur, partenaire, manager, organisateur, grande sœur, tuteur, coach, superviseur, blagueur, participant, séducteur, penseur, star... ? Pourquoi ?

.....
.....

3. Y-a-t-il un rôle, que je prends ou qui m'est donné, que je fais à contrecœur ?

.....
.....
.....

4. Comment est-ce que je gère l'ambivalence du rôle d'intervenant relativement au rôle d'autorité dans un contexte de groupe de pairs ?

.....
.....
.....

5. Pourquoi suis-je devenu un membre de l'organisation pour laquelle je travaille ?

.....
.....
.....

6. Dans mon organisation, quelles sont les valeurs que nous transmettons dans nos cours ? Quelles sont les valeurs que je transmets ? Sont-elles les mêmes que celles de mon organisation ?

.....
.....

7. Comment est-ce que je définis les objectifs d'apprentissage de mon organisation ? Politique, social, éducatif, culturel, professionnel, religieux... ?

.....
.....
.....



BIBLIOGRAPHIE

Phase E -1. Ma conception de l'intervenant en cirque social.

- Vause, A. (2009). *Les croyances et connaissances des enseignants à propos de l'acte d'enseigner, Vers un cadre d'analyse*, Les Cahiers de recherche du Girsef, 66.
- Kagan, D.M. (1992). *Implications of Research on Teacher Belief*. *Educational Psychologist*, 27 (1), 65-90.

Phase E -2. Faire face à l'imprévu.

- Art Fusion, *Re-create the Artidute through Forum Theatre*, Bucharest.
- Boal Augusto, *Jeux pour acteurs et non-acteurs : pratique du théâtre de l'opprimé* Paris, La découverte, 1997
- Council of Europe and European Commission (1999), *Theatre of the Oppressed and Youth, Coyote 1, Youth-Training-Europe*.
- Council of Europe and European Commission (2003), *T-Kit 8 "Social inclusion"*, p 77-79.
- Le conseil de l'Europe et la Comission européenne (2012), *T-Kit 12 "Le rôle des jeunes dans la transformation des conflits"*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, p 120
- Gajic Marija, *"Theatre as a rehearsal for reality: Homage to Augusto Boal"*, in Council of Europe and European Commission (2010), *Coyote 15, Youth-Training-Europe*.
- MacDonald Susie, Rachel, Daniel, Augusto Boal's FORUM THEATRE for Teachers (notes from a workshop at Athens Conférence 2000)
- Schutzman Mady, Cohen-Cruz Jan, *Playing Boal. Theatren therapy, activism* p81-83, NY, Routledge , 1994

Phase E - 3. Définir son éthique professionnelle.

- Cirque du Soleil 2012. *Code of ethics for social circus instructors*. Montréal : cirque du soleil.
- *Framework of competences for social circus trainers*, CARAVAN

Phase E- 4: Le rôle de l'intervenant en cirque social.

- Le conseil de l'Europe et le Commission Européenne (2000), *T-Kits 6 Les principes essentiels de la formation*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg
- Council of Europe and European Commission (1999), *Where do you stand?, Coyote 0, Youth-Training-Europe*.
- Davis J. (2009). *Toward best practices in youth worker training for developmental circus arts programs*. Revised for AYCO Educators Conference, Sept. 17-19, 2010 Brattleboro.

ANNEXES

THÉÂTRE FORUM/IMAGES INTRODUCTION

Extrait de “Le conseil de l’Europe et le Commission Européenne (2000), *T-Kits 12, Le rôle des jeunes dans la transformation des conflits*”:

“Le Théâtre de l’opprimé est un mouvement et une méthode éducative créés par Augusto Boal au Brésil en 1971. Cette forme de théâtre permet aux participants (aux acteurs ou aux non-acteurs) d’aborder des questions liées à l’oppression et de modifier la vision qu’ils ont d’eux-mêmes et des autres en situation d’oppression. Les participants sont amenés à comprendre comment faire pour se libérer de situations spécifiques d’oppression. Le Théâtre de l’opprimé est une méthode qui brise la traditionnelle division entre acteurs et public et fait participer le public à la représentation, en le faisant contribuer à la scène à laquelle il assiste. Le Théâtre de l’opprimé, qui existe dans plus de 70 pays du monde, vise à aider les individus et les communautés à trouver des moyens pour se libérer de l’oppression.

Le Théâtre de l’opprimé a développé, par-delà son approche originale, d’autres formes dramatiques souvent utilisées dans des activités pour apprendre à gérer les conflits et l’oppression. La méthode la plus connue et la plus utilisée est probablement le théâtre forum. Dans le théâtre forum, les membres du public et d’autres acteurs peuvent interrompre une représentation, qui consiste souvent simplement en une brève scène dans laquelle un ou plusieurs acteurs sont opprimés. Quand quelqu’un dans le public ou un des acteurs a une idée quant à la façon de modifier l’issue de l’histoire, ou de changer la situation d’oppression, ils peuvent interrompre la représentation et prendre la place de l’acteur en question ou se joindre à la représentation. Ils peuvent ainsi changer le cours de l’action dramatique et amener de nouvelles idées quant à la façon de traiter l’oppression. Les participants sont des « spect-acteurs » parce qu’ils ont un rôle double, à la fois celui de membres du public et d’acteurs de la situation. Le processus est conçu pour parvenir à une conclusion grâce à l’examen des arguments opposés, plutôt que pour présenter des solutions toutes faites à des problèmes humains et sociaux complexes. Il se conçoit comme un acte d’autonomisation.

Une autre méthode majeure issue du Théâtre de l’opprimé est le théâtre images. Cela débute par la présentation d’une image statique d’une forme d’oppression. Les participants sont invités à « modeler » et « sculpter » leur propre corps ou ceux des autres pour représenter une situation particulière, une émotion ou une idée (généralement, l’oppression). Ensuite, ils se retrouvent en groupe et reforment les images qu’ils ont imaginées pour créer un tableau ou une image de la réalité. La deuxième étape consiste à passer du réel à l’idéal, c’est-à-dire à une situation modifiée dans laquelle l’oppression a été éradiquée, l’objectif étant d’encourager une réflexion sur la façon de surmonter l’oppression dans la réalité. Dans le

théâtre-images, il n'y a pas non plus de séparation entre acteurs et spectateurs. Le fonctionnement du Théâtre de l'opprimé s'appuie sur une déclaration de principe qui aide les facilitateurs à en respecter la philosophie fondamentale.

Pour en consulter les principes, voir :

- www.theatreoftheoppressed.org/en/index.php?nodeID=23.

Pour une série d'ouvrages et de liens internet afin d'en savoir plus sur la façon de conduire ces activités, voir :

- www.theatreoftheoppressed.org/en/index.php?nodeID=52. Pour des informations plus générales sur le Théâtre de l'opprimé : www.theatreoftheoppressed.org/en/index.php?nodeID=1. »

BIBLIOGRAPHIE

- Art Fusion, *Re-create the Artidute through Forum Theatre*, Bucharest
- Boal Augusto, *Jeux pour acteurs et non-acteurs : pratique du théâtre de l'opprimé* Paris, La découverte, 1997
- Council of Europe and European Commission (1999), *Theatre of the Oppressed and Youth, Coyote 1, Youth-Training-Europe*.
- Council of Europe and European Commission (2003), T-Kit 8 "Social inclusion", p 77-79.
- Le conseil de l'Europe et la Commission européenne (2012), *T-Kit 12 "Le rôle des jeunes dans la transformation des conflits"*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, p 120
- Gajic Marija, "*Theatre as a rehearsal for reality: Homage to Augusto Boal*", in Council of Europe and European Commission (2010), Coyote 15, Youth-Training-Europe.
- MacDonald Susie, Rachel, Daniel, Augusto Boal's FORUM THEATRE for Teachers (notes from a workshop at Athens Conférence 2000)
- Schutzman Mady, Cohen-Cruz Jan, Playing Boal. *Theatren therapy, Activism* p81-83, NY, Routledge , 1994

OUTILS DU FORMATEUR THÉÂTRE FORUM

Attention!

Comme pour tous jeux de rôle, le théâtre forum peut amener les participants à se trouver dans des situations difficiles à gérer émotionnellement. Cette fiche technique présente les concepts clés du théâtre forum/images, cependant nous conseillons que cette activité soit menée par une personne ayant reçu une formation appropriée ou ayant lu les publications recommandées dans la bibliographie. Le théâtre forum/images doit être un espace sûr, confidentiel et personne ne doit être forcé à faire quelque chose.

But :

Extrait de « Le théâtre forum pour enseignant MacDonald Susie, Rachel, Daniel, Augusto Boal (notes de la Conférence d'Athènes 2000) » :

« Le théâtre forum a été développé en Amérique-Latine comme un moyen pour la classe travailleuse dans les théâtres d'aborder de front les problèmes primordiaux des personnes ordinaires. Travaillant au départ avec des groupes de travailleurs et de paysans dans des campagnes d'alphabétisation puis, plus largement, Boal a appliqué la théorie de Paolo Freire pour créer une forme dans laquelle les opprimés deviennent les artistes ».

Description étape par étape :

Extrait de « Le théâtre forum pour enseignant MacDonald Susie, Rachel, Daniel, Augusto Boal (notes de la Conférence d'Athènes 2000) » :

« Une séance typique commence avec des exercices et des jeux qui ont pour but d'éveiller les cinq sens et d'installer une ambiance créative et ludique. L'objectif de cette session est de faire évoluer une scène de théâtre ou plusieurs dont le scénario est puisé dans l'expérience des participants et qui a pour caractéristique déterminante d'être liée à un problème ou une oppression.

Une performance forum inclut le remplacement d'un des protagonistes par ceux qui regardent, qui ne sont pas spectateurs, mais des spect-acteurs, avec les comédiens initiaux de la scène. La scène, qui peut être d'une durée indéterminée, est jouée dans sa totalité puis répétée. Les spect-acteurs qui pensent pouvoir proposer une alternative aux actions des protagonistes sont invités alors à crier « STOP », à interrompre la scène, puis à prendre le rôle d'un protagoniste et proposer une autre solution. Tous ceux qui veulent, peuvent intervenir. Le protagoniste principal est généralement le seul rôle qui est interchangeable, cependant il existe d'autres règles qui déterminent si et quand les autres rôles peuvent être pris. Ensemble, les nouveaux comédiens mettent en scène le changement. »

Les règles du jeu pour le public :

Le théâtre forum est comme un jeu et comme n'importe quel jeu, il y a des règles qui doivent être adressées pour qu'il puisse être un succès.

1. Premièrement, vous allez être le témoin d'une performance qui montre un problème/une situation/un enjeu d'oppression.
2. À la fin de la performance, vous êtes invités à applaudir les efforts des comédiens, puis à prendre le temps pour discuter entre vous de la situation qui a été jouée et des possibilités d'intervention pour changer le cours des événements dans la performance.
3. La performance sera ensuite rejouée. À tous moments, un membre du public peut faire s'immobiliser la performance, monter sur scène et prendre la place du protagoniste (personnage principal) afin de changer le cours des événements (le spectateur devient alors spect-acteur). Il n'y a pas besoin d'avoir de l'expérience dans les arts dramatiques pour participer, ce dont il y a besoin ce sont des idées pour changer les événements sources d'oppression/de discriminations pour qu'ils aient un dénouement positif.
4. Concernant les règles du jeu, il n'est possible d'échanger de place qu'avec les personnages qui souhaitent que les événements changent. Sinon, vous pouvez aussi introduire des nouveaux personnages qui peuvent encourager des personnes qui souhaitent changer la situation.
5. Vous pouvez être stressés à l'idée de vous lever, c'est normal. Cependant si personne ne se lève, la performance continuera comme la fois d'avant et rien ne changera.
6. Le Joker est présent pour guider et encourager les personnes qui trouvent cela difficile de monter sur scène. Si vous avez une idée mais que vous ne voulez pas monter sur scène, vous pouvez toujours demander une immobilisation et donner votre proposition au groupe de comédiens qui la joueront.
7. Une dernière chose, personne ne peut proposer une alternative violente. Le théâtre forum n'accepte pas ces propositions comme une possibilité pour le changement.

Les règles pour le Joker :

1. Le joker doit éviter toutes actions qui pourraient manipuler ou influencer le public. Le public ne doit pas avoir affaire avec son interprétation personnelle des événements.
2. Le Joker ne décide de rien personnellement. Il doit alimenter les questionnements du public, par exemple en demandant si cette solution fonctionne ou si cela est bien ou non.
3. Le joker est attentif aux solutions « magiques ». Il peut choisir d'interrompre la scène s'il considère cette solution comme étant « magique ». Il ne doit pas prendre la décision seul mais doit demander au public ce qu'il en pense.
4. Le joker est un sorte d'accoucheur, encourageant et stimulant la naissance d'idées et d'actions.

5. Il est plus important de faire vivre un bon débat plutôt que de trouver une bonne solution. Le joker ne doit pas se mélanger au public ou aux comédiens mais doit se tenir à l'écart – vif et dynamique à tout moment. Si le joker est fatigué ou perdu, il transmettra une énergie négative et désorientée au public.

6. Le joker est flexible et s'adapte au public. Par exemple, des enfants de 8 ans pourraient avoir pour objectif de monter sur scène avec leurs amis plutôt que d'essayer de réfléchir à une solution. Il peut se montrer ferme avec ce genre de comportement.

7. Le joker décide avec les comédiens pendant la répétition s'il y aura des « personnages manquants », c'est à dire des personnages qui n'apparaissent pas pendant la première présentation mais qui peuvent être introduits pendant le forum. L'élaboration de personnage peut être pensée en amont ou être laissée à l'imagination des spect-acteurs.

OUTILS DU FORMATEUR THÉÂTRE IMAGES

Extraits de "Council of Europe and European Commission (2003), T-Kit 8 "Social inclusion" p77-79"

Présentation/introduction :

« Le théâtre images utilise le corps humain comme un moyen pour symboliser des émotions, des idées, des relations... En sculptant le corps de quelqu'un ou le vôtre dans une certaine position, vous pouvez créer des images qui représentent le ressenti du sculpteur par rapport à une situation d'oppression. Le théâtre images peut être utilisé avec des groupes de niveaux très différents dans les arts dramatiques. Personne n'a besoin d'apprendre du texte ou de se mettre en scène, cependant l'expérience dramatique aide souvent les personnes à explorer leurs émotions et leurs expériences... »

But :

« Dans le théâtre images, les participants en petits groupes créent des tableaux de situations réelles dont un ou des membres du groupe ont fait l'expérience. Cela permet d'explorer ses émotions et de trouver des solutions dans un environnement bienveillant. »

Description par étape :

« 1. Expliquez le contexte historique et politique du travail de Boal et comment cette forme théâtrale permet à chacun d'avoir une « voix » (ce qui ne veut pas dire qu'ils doivent parler).

2. Demandez au groupe de penser à un enjeu personnel, social ou

sociétal ; par exemple, le harcèlement, l'isolation, la discrimination qui leur est cher et qu'il pourrait illustrer avec un exemple spécifique. Puis, invitez quelqu'un à sculpter cette expérience en lui demandant combien de personnes il lui faudra. Cherchez des volontaires pour être sculptés.

3. Le sculpteur moule chaque personne en personnage sur la scène. Il peut faire cela en montrant la pose puis en leur demandant de la copier. Si les participants se sentent à l'aise, le sculpteur peut ajuster l'expression faciale et changer les membres de position à sa guise. Soyez attentif à ce que personne ne soit mis en danger !

4. Lorsque le tableau est terminé le sculpteur demande aux personnages immobiles de s'éveiller et de penser tout haut.

5. Vous pouvez demander aux participants de sculpter une solution pour la situation.

6. Laissez à chaque participant la possibilité de sculpter s'il le souhaite et si le temps le permet. »

Réflexion et évaluation :

« Demandez à chaque membre du tableau comment ils ont vécu l'expérience d'être sculpté en personnage ou en des émotions spécifiques. Demandez aux observateurs ce qu'ils ont pensé des images qui sont apparues. Est-ce que c'était réaliste ? Les solutions, l'étaient-elles ? Pour finir, demandez au sculpteur d'origine ce qu'il a gagné ou appris en sculptant cette expérience vécue. Des activités comme celles-ci peuvent provoquer chez les participants de fortes émotions selon le sujet abordé, il faut donc faire preuve d'une grande sensibilité. Il faut s'assurer de se donner un moment de rassemblement à la fin de cette activité pour rééquilibrer l'énergie. »

TABLE DES MATIÈRES

• UEA-E	
FONDEMENTS ÉTHIQUES DU MÉTIER - INTRODUCTION	263
Outils du formateur	265
• PHASE E-1.	
MA CONCEPTION DE L'INTERVENANT EN CIRQUE SOCIAL.	266
Outils du formateur	267
Outils de l'apprenant	271
• PHASE E-2.	
FAIRE FACE À L'IMPRÉVU	273
Outils du formateur	274
• PHASE E-3.	
DÉFINIR UNE ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE.....	276
Outils du formateur	277
Outils de l'apprenant	279
• PHASE E-4.	
LE RÔLE DE L'INTERVENANT EN CIRQUE SOCIAL	280
Outils du formateur	281
Outils de l'apprenant	284
• BIBLIOGRAPHIE	285
• ANNEXES	286

