

Service Universitaire de Formation Tout au Long de la Vie
Université de Picardie Jules Verne
10 rue Frédéric Petit 80 048, Amiens

Mémoire pour l'obtention
Du Diplôme Universitaire de Responsable de Formation (DURF)

Le formateur est-il un outil au service de la formation ?

Mémoire présenté par
Sylvain Domont

Sous la direction
Pascal Boes

Année Universitaire 2017-2018

Soutenance le 04 Juillet 2018

Service Universitaire de Formation Tout au Long de la Vie
Université de Picardie Jules Verne
10 rue Frédéric Petit 80 048, Amiens

Mémoire pour l'obtention
Du Diplôme Universitaire de Responsable de Formation (DURF)

Le formateur est-il un outil au service de la formation ?

Mémoire présenté par
Sylvain Domont

Sous la direction
Pascal Boes

Année Universitaire 2017-2018

Soutenance le 04 Juillet 2018

SOMMAIRE

Glossaire	p 6
Remerciements	p 7
Introduction	p 8
Chapitre I : L'association la Boite Sans Projet comme terrain d'enquête	p 14
1) Genèse et fonctionnement de l'association	
1.1) Son histoire	
1.2) Son fonctionnement	
1.3) Et pourquoi le sans projet	
1.4) Organigramme de l'association et profil des salariés	
1.5) Comment interviennent les membres de la BSP	
1.6) Les activités proposées	
1.7) Formation et intervention	
1.8) Le modèle économique	
Chapitre II : L'éducation populaire comme concept de la formation	p 24
2) Définition de l'éducation populaire	
2.1) Son histoire	
2.1.1) Le formateur	
2.1.2) L'animateur	
2.1.3) L'accompagnateur	
2.2) Être formateur à la BSP	
2.2.1) La vision de la BSP	
2.2.2) la posture des formateurs de la BSP	
2.3) Des outils et méthodes des formateurs de la BSP	

Chapitre III : Le formateur outil de la formation	p 31
3.1) Mes entretiens avec l'équipe de formateur	
3.1.1) Leurs parcours	
3.1.2) Que font-ils à la BSP ?	
3.1.3) Comment préparez-vous vos journées de formation ?	
3.2) Mes observations	
3.3) Le regard des anciens stagiaires	
3.4) Les préconisations et propositions	
Conclusion	p 38
Bibliographie	p 40
Annexes	p 41

GLOSSAIRE

BAFA	Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur
BAFD	Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur
BSP	La Boîte Sans Projet
BPJEPS	Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport
CEMEA	Centre d'Entraînement aux Méthodes Educative Active
CAFME	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Moniteur Educateur
CAF	Caisse d'Allocations Familiale
CAPS	Culture Animation Prévention Sport
CEJ	Contrat enfance et jeunesse
CLAS	Contrat Local d'Accompagnement Scolaire
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CPGE	Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles
CRAJEP	Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire
DRE	Dispositif de Réussite Educative
DDCS	Direction Départementale de la Cohésion Sociale
DEJEPS	Diplôme d'Etat de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport
DESJEPS	Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
DURF	Diplôme Universitaire de Responsable de formation
FPC	Formation Professionnelle Continue
MRJC	Mouvement Rural de Jeunesse Chrétienne
PEDT	Projet Educatif Territorial
QVP	Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville
RPS	Les risques psychosociaux au travail
UPJV	Université de Picardie Jules Verne
UFCV	Union française des centres de vacances

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier l'association « La Boîte Sans Projet » pour son accueil, en particulier à l'équipe permanente : Audrey Gondallier, Marie Backeland, Samuel Dumoulin, Germain Telliez et Romain Ladent.

L'équipe a toujours su être présente pour répondre à l'ensemble de mes questionnements, et a su par son accompagnement me permettre d'avancer pleinement dans mes missions et réflexions pour la construction de mon objet de stage.

Un remerciement particulier à Romain, pour son écoute, sa patience et sa bienveillance.

Je tiens à remercier, mon directeur de mémoire, M. Pascal Boes pour son attention, sa bienveillance, son écoute, sa curiosité et sa disponibilité pour répondre à un ensemble de questions dont certaines n'étaient pas suffisamment en lien avec mon objet de recherche.

Je remercie également M. Dominique Maréchal, Marjolaine, les enseignants et les intervenants que nous avons rencontré tant pour les contenus, les méthodes et l'ensemble des enseignements durant ce DURF (Diplôme Universitaire de Responsable de Formation) pendant l'année universitaire écoulée.

Je remercie tout particulièrement ma maman, qui a eu la gentillesse de me soutenir tout au long de la rédaction du mémoire.

Je remercie ma sœur Catherine pour le temps qu'elle m'a consacré en lecture et en relecture avec tout ce que cela comprend.

Un tout dernier remerciement à tous mes collègues de formation avec qui j'ai pu profiter pleinement de cette année universitaire.

INTRODUCTION

Le choix de l'objet et du terrain

J'ai effectué mon stage de Responsable de Formation dans un secteur lié à la formation dans une association Amiénoise. Ce stage s'est inscrit dans la durée de part ma connaissance de cette association en amont de ma demande.

Cette association est domiciliée à Amiens, rue Ledieu à proximité du Parc de la Hotoie. Au préalable de mon entrée en formation DURF, j'ai travaillé pendant 15 ans dans un Centre Social auprès de publics fragilisés sur le secteur famille avec pour principale fonction la coordination d'actions sociales.

Mon parcours

J'ai commencé mon trajet professionnel en tant que chef d'équipe, régleur en sidérurgie plasturgie dans une entreprise spécialisée dans la robinetterie gaz pendant douze ans.

Après cela, je me suis lancé dans l'animation un domaine où je me sentais plus à l'aise. J'ai donc obtenu mon BAFA, puis mon BAFD. Cela m'a permis de me perfectionner et d'évoluer en alternant entre l'animation puis de la direction et donc encadrer, accompagner et former des animateurs.

Dans ce cursus d'animation, je me suis orienté vers un BPJEPS en parallèle à ces formations volontaires et je suis devenu formateur BAFA et BAFD pour les CEMEA de Picardie.

Toujours pour les CEMEA, j'ai été formateur en insertion avec pour missions, la conceptualisation et mise en place de contenus pédagogiques en resocialisation et insertion visant des publics en grande difficulté, j'ai effectué le suivi des stagiaires en entreprise et la mise en place des évaluations et des bilans de fin de cycle.

Puis en 2001, j'ai été salarié de l'association Centre Social CAPS qui avait pour ambition développer le champ de l'accompagnement familial. Du fait de ma connaissance des publics fragilisés, j'ai pu mettre en place au fil des années différentes

actions telles que : l'accompagnement individualisé et familial, des activités parents enfants, des séjours de loisirs, etc....

Cela m'a permis aussi de faire un travail autour de l'accompagnement de bénévoles et de salariés, de la gestion administrative et financière de projets, la mise en place et le suivi de projet, de travailler avec des partenaires institutionnels (le Conseil Régional, le Conseil Départemental, Amiens Métropole, la Caisse d'Allocation Familiale, etc.) et des partenaires de l'insertion (la Mission locale, La Maison de l'Emploi et de la Formation). C'est aussi au sein de cette association, que j'ai pu faire une formation de moniteur éducateur et d'obtenir le CAFME.

Suite à la perte de subvention liée en adulte relais, j'ai été licencié économiquement en 2017.

Il a donc fallu que je m'interroge sur la suite de ma carrière. De part les fonctions que j'exerçais au Centre Social, les relations que j'entretenais avec les publics à accompagner et de part mon expérience de formateur, j'ai regardé ce qu'il pouvait correspondre à mon expérience et à mes souhaits de formation : c'est pour cela que je me suis orienté vers le DURF.

J'ai donc intégré le DURF en octobre 2017 et j'ai effectué mon stage à la BSP en commençant par une période d'immersion en décembre 2017.

A ce jour et depuis 2012, la BSP est sous la présidence de Monsieur Romain LADENT. L'une des premières actions lors de mes débuts dans cette association a été de prendre connaissance de celle-ci, de son environnement, de son contexte : forme juridique, histoire, objectifs, enjeux, organigramme, principaux métiers et fonctions, nombre et profils-types de salariés, actions mises en œuvre et projetées, stratégie de développement, démarche qualité.

J'ai ensuite élaboré un cahier des charges qui explicite la mission à mettre en œuvre lors du stage : enjeux, objectifs (généraux et opérationnels), résultats concrets attendus et leurs formes : caractéristiques du public concerné, partenaires, conditions, moyens, plannings.

Ensuite d'autres actions sont venues se greffer autour du travail mené : participation à des temps de formation avec l'équipe, animation de séquences de formation, participation aux réunions d'équipe.

Mais aussi participer à la vie interne de l'association en étant présent auprès des publics fragilisés accueillis au quotidien.

Romain LADENT a souhaité que j'analyse le fonctionnement, la posture et la place des intervenants de l'association vis à vis des publics formés et/ou accompagnés.

Depuis octobre 2017, cette structure s'est engagée pour l'accueil des demandeurs d'asiles pour donner suite aux mobilisations auxquelles l'association a participé.

Cette année de formation m'a permis de conforter mes connaissances sur le fonctionnement d'un organisme de formation sous le statut d'association loi 1901, d'en faire une évaluation objective comme le demande la fonction d'un responsable de formation.

Il s'agit là de poser mon objet de recherche. Après diverses discussions avec mon tuteur de stage, nous avons émis des hypothèses : vérifier la posture de l'équipe dirigeante et formante vis-à-vis d'un groupe de personnes (stagiaires, bénévoles, habitants, syndicalistes, salariés, demandeurs d'emplois, etc....).

Sachant que chacun des salariés construit ces temps de formation, même s'ils échangent avec ces collègues, il m'a donc été demandé de faire un travail sur la relation entre la posture d'un formateur et l'impact que cela peut avoir auprès des personnes.

Cela m'amène à me poser plusieurs hypothèses découlant de cette problématique générale :

- Comment favoriser une posture adaptée auprès des publics visés (stagiaires, bénévoles, habitants, syndicalistes, salariés, demandeur d'emploi, etc....) ?
- Le formateur influence-t-il la posture des stagiaires et des publics accueillis ?
- L'accompagnement des publics passe-t-il par une posture adaptée ?
- La formation et la posture des formateurs doivent-elles être différentes en fonction des publics accueillis ?

Ma problématique à la suite de ces hypothèses est de pouvoir mesurer les particularités des formateurs de la BSP.

Ce qui m'a amené à la question de départ : Le formateur est-il un outil au service de la formation ?

Dans la majorité des cas le formateur est un outil, il indique un chemin à suivre, il veut aller vers un changement social, cela est sûrement dû à leur formation professionnelle. Pour lui seul la société est en cause et il devient sans s'apercevoir une personne qui rentre dans le rétablissement de l'ordre social. Sa posture l'engage dans une situation entre lui et les stagiaires et le rapport aux connaissances. Il devient alors pour les stagiaires « celui qui sait ».

Il conviendra dans ma démarche de comprendre l'histoire de l'association, l'évolution des mouvements alternatifs et dans quel champ de l'éducation populaire se situe la BSP.

Ensuite je présenterai le fonctionnement et la genèse de l'association.

Pour mener à bien ma démarche, je ferais une présentation théorique, puis une approche pratique avec l'utilisation d'outils pour mener une enquête (questionnaire par entretien, observation active par ma participation aux activités).

Cette partie pratique a été effectuée au sein la BSP où j'ai mené des entretiens auprès des formateurs, des stagiaires et des publics fragilisés, etc...

Cette recherche aura pour objectif de poser un constat puis des propositions et de répondre à ma problématique de départ.

Méthodes et techniques :

C'est suite à mon choix d'objet, de mes hypothèses et de ma problématique que j'ai pu définir une méthodologie en concertation avec mon tuteur.

Pour ce travail, j'ai utilisé différents supports, en essayant de les adapter à la durée du stage.

J'ai alterné l'observation participative auprès des publics et auprès des membres permanents de la BSP.

J'ai ainsi lu différents ouvrages ¹ liés aux techniques d'observation et d'entretien pour me familiariser avec ces outils.

J'ai aussi effectué la lecture d'un article intitulé « le mensonge d'Ernest Cigare »² celui-ci m'a permis de m'orienter pour la mise en place de mes entretiens et pour le suivi des observations.

Pour mener à bien mes recherches, j'ai décidé de mettre en place des entretiens semi-directifs.

J'ai donc créé une grille d'entretien en direction de 3 formateurs. Celle-ci comprend des items permettant d'avoir leur vision de leur métier. Les items abordés sont les suivants :

- Pourriez-vous, vous présenter, et me raconter votre parcours, vos diplômes et expériences ?
- Racontez moi tous ce que vous faites à la BSP ?
- Dans le cadre de vos missions à la BSP, pourriez-vous me raconter comment se déroule une journée de formation ?
- Quel est votre cadre théorique, vos lectures de référence ?
- Comment construisez-vous vos temps de formation, quelle place laissez-vous aux apprenants ?
- D'après vous est ce qu'accompagner ou animer, c'est former ?

Pour vérifier les propos de chacun, nous avons avec mon tuteur élaboré une grille d'observation. Cette observation active a pour effet d'aller mesurer et comparer les propos des enquêtés avec leur mise en pratique.

¹ Blanchet A. & Gotman A. (1996). *L'enquête et ses méthodes* : l'entretien. Paris : Nathan Université, coll. 128

Kaufmann J-C. (1996). *L'entretien compréhensif*. Paris : Nathan Université, coll. 128

² Weller J.M, 1994, « *Le mensonge d'Ernest Cigare* » Vol. 36, No. 1 (janvier 1994), pp. 25-42, revu Sociologie du Travail (fiche de lecture en annexe).

L'observation est pertinente pour vérifier les comportements, les attitudes ou les interactions au sein d'un groupe en situation de formation ou d'accompagnement. L'observation permet d'accéder directement aux faits. Mais il est vrai qu'il ne faut pas se « leurrer » car la présence d'une tierce personne au milieu d'un groupe même discret, modifie les comportements.

Pour compléter ce travail de recherche, nous avons élaboré une deuxième grille d'entretien³ en direction des personnes formées et/ou accompagnées par la BSP. Cela nous permettra d'avoir un regard extérieur sur les formateurs et sur leur manière de mettre en place leur temps de formation et aussi de mesurer la place laissée aux stagiaires dans leurs interventions : s'adaptent-ils aux groupes ?, comment utilisent-ils les connaissances de chacun pour faire évoluer l'ensemble des personnes ? .

Pour être sûr de ne rien laisser au hasard, j'ai pris des notes chaque jour de tout ce qui me semblait anodin et qui pourrait m'être utile pour ma problématique et mon objet de recherche.

Bien que ce travail ne soit pas aisé à réaliser au quotidien car il demande des efforts de mémoire, j'ai noté aussi mes interprétations de ce que je percevais tout en essayant de rester objectif.

³ Grille d'entretien des formateurs en annexe

Chapitre I :

L'Association la Boite Sans Projet comme terrain d'enquête

Cette partie permettra d'expliquer la genèse de la création de l'association, son fonctionnement et les activités qu'elles proposent.

J'évoquerai tout d'abord l'histoire, le fonctionnement proposé et pour terminer par le fonctionnement de l'association.

1) Genèse et fonctionnement de l'association

1.1) Son histoire

La Boite Sans Projet est née en 2012 de la rencontre de militants de l'éducation populaire. Ces militants éprouvent l'émergence d'un fossé entre ce qu'ils peuvent pratiquer au sein de leur organisation et ceux qu'ils aimeraient faire avec les gens pour leur permettre de s'émanciper et de combattre le fonctionnement d'entreprise qui continue de s'installer dans les associations.

D'après les membres fondateurs :

« Nous n'avons pas de projet, mais nous avons envie d'apprendre, de tester, de diffuser des expériences sur des thématiques qui nous tiennent à cœur et qui sont des axes vers lesquels nous désirons orienter nos énergies. C'est un peu comme une feuille de route, le chemin que nous souhaitons suivre ces prochaines années. »

1.2) Son fonctionnement

La particularité des personnes évoluant à la BSP est qu'elles travaillent sous la forme d'une direction collégiale. L'ensemble du fonctionnement et des décisions sont pris par l'ensemble des membres de l'équipe.

Chacun est en responsabilité des actions qu'ils portent, à savoir que chaque membre de l'équipe est informé des avancés de chacun, mais ils peuvent aussi contribuer à

l'amélioration des actions référencées. Chacun des membres de l'équipe peut être force de proposition en termes de développement et d'évolution de projet.

Ils interviennent tous sur les formations qu'ils mettent en œuvre. Au travers de leurs divers parcours professionnels, ils sont tous acquis une forte expérience dans le domaine de l'Éducation Populaire.

1.3) Et pourquoi le sans projet

« Ce n'est pas le projet que l'on remet en cause mais sa méthodologie. La méthodologie telle que nous la défendons doit poser une action et interagir avec son milieu. Un projet se construit au fur et à mesure, le résultat de l'action ne peut pas être défini dès le départ. Un projet n'est pas uniquement quelque chose qui s'écrit, il doit se vivre.

Impliquer, faire participer... ce ne sont pas pour nous que de vastes notions théoriques, des concepts éloignés de notre pratique. Par nos responsabilités associatives, par la direction de séjours ou de structures, par les multiples sollicitations d'animations ; nous avons été amenés à créer les conditions de la participation dans de multiples espaces et auprès de publics fort différents et variés.

C'est ainsi que les membres animent de nombreuses assemblées générales participatives, des comités de pilotage divers (technicien, élu...), des conseils d'écoles (prof, parents, agents), des réunions publiques, des concertations jeunesse, des cinés débats, des commissions d'élus, réunions d'animateurs, des conférences gesticulées, des conférences populaires...

Ils se définissent animateurs tout terrain, n'hésitez pas à faire appel à nous pour des animations plus particulières notamment si vous souhaitez impliquer les participants.

Coordonner des équipes, gérer des structures font partie de leur quotidien : responsables associatifs tant en milieu rural qu'en zones dites prioritaires, gestionnaires et chargés du suivi de dispositif (Politique de la Ville, DRE, CEJ, PEDT QPV...), tuteurs, directeurs accueil de loisirs, romanciers en demande de subvention et en bilan. Par leurs formations et au travers de leur expérience, ils peuvent accompagner des collectifs et des individus au plus près de leurs questionnements.

Toute l'année, l'association organise des soirées pour permettre aux personnes de se rencontrer, de partager et d'échanger sur leurs métiers : organisations et animations de conférences gesticulées, organisation de conférences populaires, animation de débats publics, animation auprès des syndicats, ... Ce qu'elle souhaite c'est avant tout créer des passerelles entre les divers milieux militants et par cela encourager la convergence et l'action collective. Elle encourage également chacun à s'exprimer et à transformer son expérience de vie en savoir politique pour le transmettre, c'est en ce sens que l'association propose des conférences gesticulées. »

Pour mener à bien cette mission, l'association développe différentes actions de formations :

- Des interventions en formations diplômantes allant du niveau 2 (DESJEPS) au niveau 4 (BPJEPS) en partenariat avec l'UFCV depuis 2012.

- Des interventions ponctuelles auprès de l'Université de Picardie Jules Vernes et en Ile de France auprès de l'Université Paris-Nanterre.

- Des formations courtes pour approfondir des savoirs, savoir-faire et savoir être sur des thématiques diversifiées telles que : Être jeune et s'engager dans une association, Éducation populaire et numérique, Pouvoir d'agir, Sexualité et rapports sociaux, De la domination à l'émancipation : rapports hommes-femmes, etc.

- Des formations auprès du CNFPT des Hauts-de-France à destination des fonctionnaires, répondant aux besoins identifiés par les collectivités comme par exemple : Laïcité et interculturalité, Politiques éducatives, Responsabilité de l'animateur périscolaire, les rôles et missions des agents en charges des temps périscolaires, la conception et l'animation d'une activité dans le cadre des temps périscolaires, suivi et évaluation du Projet Educatif de Territoire, etc.

- Des accompagnements d'établissements ou d'associations dans le cadre de temps forts (animation et co-organisation), de gestion de conflit, de sensibilisation aux risques psychosociaux, etc.

- L'accompagnement de collectifs d'habitants et/ou d'associations sur le pouvoir d'agir.

Toute l'année, ils organisent également des événements pour permettre aux personnes de se rencontrer, de partager et d'échanger à travers :

- L'organisation et l'animation de conférences gesticulées,
- L'organisation d'universités populaires,
- L'animation de débats publics : « l'éducation populaire et éducation nationale », « la famille dans tous ses états », « le féminisme », etc.

L'association La Boîte Sans Projet souhaite avant tout participer à la transformation sociale et, à sa petite échelle, accompagner les initiatives citoyennes et la professionnalisation des animateurs⁴.

1.4) Organigramme de l'association, nombre et profil des salariés

Un conseil d'administration (12 personnes)

3 salariés (2 salariés temps plein, 1 salarié à temps partiel)

Une personne en cours de salarisation

Un bénévole : présent à 100 % sur la structure (le Président)

Romain Ladent,

DURF (Diplôme Universitaire de Responsable de formation)

BPJEPS / BEATEP (Brevet Professionnel Jeunesse,

Éducation Populaire et Sport / Brevet d'ÉTAT d'Animateur Technicien de, l'Éducation Populaire)

BAFA /BAFD (Brevet Aptitude aux fonctions d'Animateur et Brevet d'Aptitude aux fonctions de Directeur)

Une équipe salariée :

Samuel Dumoulin : éducateur populaire

DESJEPS (Diplôme d'Etat supérieur d'éducation populaire et du sport)

DEJEPS (Diplôme d'Etat Jeunesse, Éducation Populaire et Sport)

DUT mesure physiques (Diplôme universitaire de technologie)

BAFA / BAFD

⁴ Source : <http://www.boite-sans-projet.org>

Audrey Gondallier : éducatrice populaire

DEJEPS, Coordination socioculturelle

CPGE Histoire et Philosophie

BAFA / BAFD

Marie Backeland : éducatrice populaire

DU, risque psycho-sociaux et condition de travail

MASTER en sociologie

Formation Droit du Travail

DEJEPS territoires et réseaux

DEUG arts du spectacle (Diplôme d'études universitaires générales)

BAFA /BAFD

Germain Tellier : éducateur populaire

Master IFA (Ingénierie en formation d'adultes)

Assistant d'éducation à l'acheuléen

BAFA

1.5) Comment interviennent les membres de la BSP ?

D'après les propos des permanents :

C'est là que ça se complique...

Souvent on repart sur l'histoire de l'éducation populaire : « qu'ils n'en n'ont pas voulu » (l'État), que :

Le « projet tue le désir » (La méthode) mais nous on part des gens, on travaille à leur émancipation autant qu'à la nôtre (C'est politique en fait !).

Pas toujours simple d'expliquer notre pas-de-côté professionnel sans se perdre dans une explication théorique, critique, souvent longue et pas toujours adaptée à nos interlocuteurs.

Mais « animateurs » « formateurs » « militants » ou encore « chercheurs » sont des étiquettes bien trop étroites pour nous ! Malgré tout, on s'efforce d'être un peu tout ça à la fois...

Alors on s'est posé, on a lu, on a débattu, on s'est demandé comment définir notre pratique, nos principes d'actions, ce qui est commun à toutes nos interventions.

Pour nous, pour nos alliés, nos partenaires et aussi nos détracteurs éventuels, on a essayé de définir ce qui était notre « ciment » à « nous », les sans-projets au sens large, salariés comme bénévoles.

1.6) Les activités proposées

L'équipe de la BSP souhaite travailler sous forme de chantier ce qui peut être assimilé à de la recherche permanente sur différents sujets. Pour illustrer leur chantier, je me suis référé au rapport d'activité de l'association.

Un « chantier », c'est tout d'abord une intuition, des rencontres, des histoires de vie. Tout cela amène les permanents de l'association à poser une problématique, à partir d'un sujet qu'ils ont envie de creuser.

« Alors on cherche, on lit, on en parle autour de nous, on expérimente une animation, on fait venir une conférence gesticulée, on intervient un jour durant un séminaire sur cette thématique, on cherche d'autres personnes qui veulent porter cette réflexion, on propose une journée de formation sur un BPJEPS, un DEJEPS, d'un DESJEPS, à la Fac, auprès de syndicalistes, auprès de salariés associatifs ou du personnel de la fonction publique... on écrit, on organise une action et on continue à se poser des questions ».

Le pouvoir d'agir, la participation citoyenne, la mobilisation

- Fédération des Centres Sociaux de France Deux formations "Animer une table de quartier" (Marseille, Tourcoing)
- Centre Social et Culturel d'Etouvie, Amiens Dix formations sur le projet " Table de quartier " - lecture du contrat de ville, - communication, - animer une réunion, - préparation de la fête d'automne, - réussir pour les jeunes ...
- Habitant-e-s de Saint-Michel-Sur-Orge Formation " Susciter la participation et se mobiliser "
- Trois formations à l'action collective - Lille - SUD Territorial - SEP UNSA
- 18 formations 5 interventions 180 personnes 12 structures (collectivités, centre social, association, collectif, syndicat)
- Ville de Beauvais Animation de "Cocktail du Vivre Ensemble"
- Ville de Chauny " De l'utilité d'animer des débats "
- Master Urbanisme de Nanterre Intervention " Qu'est-ce que la participation "

Le numérique

- La Machinerie Une journée d'animation sur le numérique
- Association Jade, Montataire Une intervention durant l'assemblée générale
- Réflexion générale sur la communication de l'association - site internet - outil de communication - accueil de stagiaires en BTS Communication
- Monte ta conf' gesticulée de jeunes (Hauts-de France) 20 jours de formations
- Mission locale, Amiens 8 interventions auprès des groupes de la Garantie Jeune
- Centre Social Rural de Froissy Formation Civique et Citoyenne
- Fabrique du Monde Rural, Ansauvillers La participation des jeunes
- Fabrique du Monde Rural, Ansauvillers La participation des jeunes

Jeunesse et engagement

- 3 formations (25 journées) 15 interventions 315 personnes 5 structures (centre social, association, collectif, collège, mission locale)

Les rapports sociaux

15 interventions

1 conf' gesticulée

370 personnes 5 structures (centre social, association, lycée, université).

Centre Social de Lassigny : Deux interventions sur la parentalité.

Partenariat avec l'association Groupe d'Appui et de Solidarité - création d'un site internet de ressources sur les discriminations - co-animation d'intervention auprès des groupes d'accompagnement à la scolarité sur le sexisme et la laïcité - co-animation d'intervention sur les inégalités dans le monde au lycée Delambre et Montaigne.

Belgique, Athénée Royal : Une journée d'intervention sur les inégalités mondiales.

Ville de Montreuil : Deux interventions sur la radicalisation et l'éducation aux médias.

Université de Lille Conférence Gesticulée d'A. Gondallier + un atelier sur les rapports sociaux auprès des L1 de sociologie.

Rapports sociaux et discriminations : Alternative à la punition Normes et déviance.

Entraînement au certification Oraux Blancs Accompagnements aux écrits Tutorat et relecture individualisé.

Porteur de parole Démarches participatives Conduire une réunion Education populaire.

Susciter la participation Education populaire et récit de vie.

6 interventions d'éducation populaire pour des méthodes actives.

12 interventions pour s'emparer de la méthodologie de projet.

1.7) Formations et interventions

55 interventions CQP BPJEPS DEJEPS

Obligations professionnelles.

La réglementation des temps périscolaires.

Rôles et missions des agents en charges des temps périscolaires.

Conception et animation d'une activité périscolaire.

Articulations des différents projets pédagogiques.

Laïcité et Interculturalité.

Suivi et Evaluation du Projet Educatif De Territoire (PEDT).

Gestion financière.

Elaborer une stratégie de communication Animée par Jean David, Vitaloweb, Amiens.

Théâtre Image, initiation au Théâtre de l'Opprimée Animée par Claudia Simone et Bastien Viltart, de l'association Pas à Passo, Amiens.

Sur mesure

Les Actions d'Intérêts Collectif Régional (AICR - UNIFORMATION).

Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

16 formations 200 stagiaires.

4 formations 50 stagiaires.

Ecrire dans le cadre de son travail Animée par la Boîte Sans Projet, Saint Quentin.

Animer une réunion Animée par la Boîte Sans Projet, Froissy.

UPJV -DEP Amiens Licence Professionnelle d'Intervention Sociale 5 cours sur la comptabilité et la gestion financière.

Centre Social Rural - Froissy Animation d'un débat sur l'accueil des migrants.

Centre Social CAPS, Amiens (80) Dispositif FDVA de la DDCS - Formation des bénévoles Définir, valoriser et promouvoir le bénévolat et le bénévolat de compétences.

S'initier à la méthodologie de projet.

Association JADE Insertion, Montataire (60) Animation de l'assemblée générale.

Association TOP (Théâtre de l'Opprimé), Lille (59) Redéfinir le projet associatif, appuyer la rédaction d'une charte.

Auberge de Jeunesse, Amiens (80) Formation des volontaires en service civique à l'animation des journées du patrimoine de la structure.

Les conférences gesticulées

Une conférence gesticulée c'est quoi :

Un objet scénique alliant des savoirs froids (théories, concepts et connaissances) et des savoirs chauds (expérience, récit de vie et anecdote marquante). Le tout tricoté avec de l'humour, un peu de mise en scène et de l'interaction avec le public.

La conf est souvent suivie d'un atelier avec le public pour poursuivre les échanges et passer à l'action.

1.8) Le modèle économique de l'association

Dépenses :

L'affectation des différents postes de dépenses sur l'année 2016 pour un total de 114 973 euros.

Le poste de dépenses majoritaire est celui des charges de personnel (74 240 euros) qui est directement liée à l'activité de formation.

Le 2ème poste de dépense est celui des frais de déplacements (14 173 euros).

Le dernier poste conséquent est celui des prestations de service (9 468 euros) qui comprend l'appel à des prestataires pour la communication ou formateurs extérieurs.

Recettes :

Les recettes sur l'année 2016, totalisent 155 752 euros.

Sans surprise avec 120 320 euros, les prestations de formation sont la principale ressource de l'association.

Les aides à l'emploi sur les créations de poste représentent une part non négligeable avec un montant total de 20 950 euros. Les subventions de l'état représentent quant à elle 5200 euros de recettes. Le résultat de l'année 2016 est positif à hauteur de 40 780 euros. C'est certes un très bon bénéfice au regard du budget global mais si l'association devait rémunérer l'investissement bénévole du président et de certains bénévoles, le compte de résultat tendrait beaucoup plus vers l'équilibre.

Perspectives :

Au regard de l'augmentation de l'activité de formation et des orientations nationales de se tourner vers la formation diplômante. Egalement, les subventions de l'état et des collectivités territoriales étant en forte diminution, ainsi que l'arrêt à ce jour (juillet 2017) des contrats aidés, cela nous renforce dans cette perspective d'autofinancement.

Enfin, leur volonté a été d'obtenir un local plus grand, afin d'être en capacité d'accueillir des groupes de stagiaires, mais également organiser en interne des événements.

Depuis juillet 2017, c'est ainsi qu'ils possèdent des locaux plus adaptés pour l'organisation des formations, l'accueil des publics.

Chapitre II :

L'éducation populaire comme conception de la formation

Pour commencer ce deuxième chapitre, il me semble utile de rappeler que la BSP est une association issue de l'éducation populaire.

Pour resituer son histoire, je me suis appuyé sur un article de Nicolas Brusadelli, doctorant en sociologie à l'UPJV d'Amiens.

« Dès les premiers mois de cette enquête commencée en 2012, le CRAJEP était interpellé de l'extérieur par une association composée de jeunes animateurs, qui lui contestait publiquement le monopole de l'éducation populaire. Prétendant revenir aux fondamentaux, et critiquant les transformations en cours de l'animation socioculturelle, celle-ci bénéficiait par ailleurs de la sympathie d'une partie des travailleurs et des militants de l'éducation populaire « légitime ». C'est de cette association dont il est question dans cet article.

En 2018, celle-ci salariée en effet quatre personnes à temps plein, anime annuellement plusieurs sessions de formation professionnelle qualifiante (BPJEPS, DEJEPS) ou non, et effectue des prestations « participatives » en direction de nombreuses institutions. Sa dynamique ne répond pour autant nullement à l'application d'un projet d'activité préalablement construit, bien au contraire.

Pour l'essentiel, le « noyau dur » ayant jusqu'ici incarné l'association dans ses activités quotidiennes est issu des grandes organisations d'éducation populaire, ou d'institutions gérées par elles : Mouvement Rural de la Jeunesse Chrétienne (MRJC), Familles Rurales, Fédération Léo Lagrange, Union des Foyers de Jeunes Travailleurs, Fédération des Centres Sociaux de France, etc.

À l'inverse, les protagonistes de la BSP disposent presque tous d'un capital militant acquis dans le cadre de la famille ou dans l'expérience d'un mouvement social de jeunesse, et leurs formes de politisation dans le cadre professionnel. »⁵

2) Définition de l'éducation populaire

2.1) Son histoire⁶

« L'éducation populaire n'existe pas « en soi ». C'est un processus qui peut se retrouver dans des lieux très divers et au contraire être absent de lieux qui, pourtant, s'en réclament. La démarche telle qu'elle est conçue, est forcément politique : elle consiste à décrypter les rapports de domination, à prendre conscience de la place que l'on occupe dans la société, à apprendre à se constituer collectivement en contre-pouvoir, à expérimenter sa capacité à agir.

Ce qui est visé, ce n'est pas seulement le développement ou l'épanouissement personnel : c'est bien l'émancipation individuelle et collective, et la transformation de la société.

La conception du progrès social qui sous-tend l'idée d'éducation populaire repose sur l'émancipation individuelle et collective des individus. C'est une conception libertaire, qui n'a rien à voir avec l'avant-gardisme ou une vision autoritaire. C'est pourquoi les questions éducatives sont centrales pour les libertaires, bien au-delà du strict système scolaire : tout au long de la vie, les individus sont appelés à former leur conscience politique et à s'émanciper des mécanismes de domination. C'est précisément cela, l'objectif de l'éducation populaire.

Le principe de l'éducation populaire, c'est de promouvoir, en dehors du système d'enseignement traditionnel, une éducation visant le progrès social.

L'éducation populaire a pour concepts-piliers l'émancipation, la conscientisation, le développement du pouvoir d'agir et la transformation sociale.

Elle associe les axes personnels, collectifs et politiques.

⁵ N. Brusadelli, 2018 « Réinventer l'animation par l'éducation populaire ? Quand le travail social se politise », *Savoir/Agir* 2018/1 (N° 43), p. 51-61.

⁶ Source : <http://www.education-populaire.fr>

S'écartant de la victimisation et d'un humanisme paternaliste, elle veut développer la puissance d'agir : pouvoir intérieur, pouvoir de, pouvoir sur. Le tout sans tomber dans l'excès inverse : le slogan néolibéral culpabilisateur du type « Si tu veux, tu peux ».

Au travers des processus d'éducation populaire, il s'agit, individuellement et collectivement, d'affirmer sa dignité, de s'auto-éduquer, de prendre conscience des rapports sociaux et de construire une force collective, apte à imaginer et à agir pour la transformation sociale ».

Pour faire suite, il me semble utile de rappeler quelle est la définition du formateur, de l'animateur et de l'accompagnateur pour comprendre comment fonctionnent les membres de la BSP. A savoir aussi que dans la langue française le mot formateur est reconnu comme étant un mot « valise » ou chacun peut mettre ce qu'il veut à l'intérieur.

2.1.1) Le Formateur

Le formateur doit être pédagogue. On peut même prétendre que c'est l'un des métiers les plus exigeant. Il faut partir du principe que la pédagogie n'est pas quelque chose que l'on peut apprendre et valider uniquement par un examen ou un diplôme. Cela ne se réduit pas à préparer des cours ou de concevoir que l'on récite ou à présenter des diaporamas. C'est l'ensemble de ces choses, mais c'est surtout une capacité à pouvoir transmettre des savoirs être ou faire tout en s'adaptant aux différents publics à former. On ne peut aucunement devenir pédagogue en terminant son parcours scolaire ou d'une formation pour adulte. On le devient au travers de diverses expériences ou l'on apprend à faire preuve d'empathie et ou on s'est conforté à des publics divers et variés. Le formateur donnera l'ordre du jour, de manière à optimiser les échanges entre l'ensemble des personnes présentes, il pourra même déléguer certaines tâches. Il reste vigilant sur les progressions du collectif en mettant en place des points d'étapes afin de vérifier l'avancée et les acquisitions du groupe vers les objectifs.⁷

2.1.2) L'Animateur

L'animateur au sein d'un collectif est celui qui définit les objectifs du groupe, et reste vigilant à les tenir. C'est lui qui aide le groupe à identifier les moyens nécessaires pour

⁷ Source : <http://www.devenir-organisme-formation.vivre-aujourd'hui.fr/definitions/formateur-role-competences.html>

atteindre l'objectif fixé. Il recentre les discussions dans le contexte de l'objectif fixé initialement, tout en laissant chaque point de vue s'exprimer. Il se doit de mettre en place un environnement sécurisant tant à l'intérieur du groupe qu'à l'extérieur. Il est en charge de mettre en place une dynamique de groupe, il doit être attentif et doit pouvoir anticiper les moments de lâcher prise et doit être un élément moteur qui motivera les apprenants à atteindre les objectifs fixés. Pour cela, il définit les règles avec l'aide de tous les membres et s'assure de leur respect. Au vu des objectifs qu'il aura défini il doit répartir la parole à chacun des participants de façon équitable.

2.1.3) Accompagnateur

D'après Maela PAUL :⁸

Accompagner signifie : « être avec » et « aller avec », la personne est au cœur du dispositif et devient actrice de son changement.

Au départ, l'accompagnement visait à remettre l'apprenant sur le chemin dit « normal » de l'éducation ou du monde du travail. Il répondait donc à une commande sociale.

Aujourd'hui tous les publics sont concernés. On ne peut plus penser l'accompagnement comme on le pensait il y a 20 ans.

Elle parle de 3 dimensions qui s'ouvrent sur 3 espaces et 3 idées interdépendantes :

- Dimension relationnelle : principe de relation et de contact idée de lien, d'union.
- Dimension temporelle : principe de progression et de direction idée de déplacement de changement de position.
- Dimension spatiale : le principe d'altérité et de synchronicité idée de simultanéité.

Pour Guy LE BOUEDEC⁹

L'accompagnement est un passage et un dépassement et pas seulement un partage et une communion. L'accompagnant a un rôle de passeur, il aide à passer ou à dépasser une étape, tout en restant un passant, il sera que de passage dans la vie de l'accompagné.

⁸ Maela Paul, 2004, « L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique », Editions L'Harmattan

⁹ LE BOUEDEC, Guy, (2001) L'accompagnement en éducation et formation, Un projet impossible ? Editions L'Harmattan.

2.2) Être formateur à la BSP

2.2.1) la vision de la BSP¹⁰

Pour les formateurs de la BSP, quand on les interroge sur ceux qu'ils font, ils répondent de « l'éducation populaire », ce qui correspond à de la formation, de l'animation et de l'accompagnement mais aussi de l'action.

« Souvent on repart sur l'histoire de l'éducation populaire : qu'ils n'en n'ont pas voulu (l'État), que le « projet tue le désir » (La méthode) mais nous on part des gens, on travaille à leur émancipation autant qu'à la nôtre (C'est politique en fait !) ».

« Pas toujours simple d'expliquer d'après leur récit ce pas-de-côté professionnel sans se perdre dans une explication théorique, critique, souvent longue et pas toujours adaptée à leurs interlocuteurs.

Mais « animateur » « formateur » « militant » ou encore « chercheur » sont des étiquettes bien trop étroites pour eux ! Malgré tout, ils s'efforcent d'être un peu tout ça à la fois...

Alors on s'est posé, on a lu, on a débattu ; on s'est demandé comment définir notre pratique, nos principes d'action, ce qui est commun à toutes nos interventions. Pour nous, pour nos alliés, nos partenaires et aussi nos détracteurs éventuels, on a essayé de définir ce qui était notre « ciment » à « nous », les sans-projets au sens large, salariés comme bénévoles. »

2.2.2) La posture des formateurs de la BSP

Assumer un point de vue situé socialement et professionnellement, dire d'où l'on parle.

Être conscient du pouvoir du formateur sur les stagiaires, du poids de sa parole.

Viser la transformation de la société sans culpabiliser les gens.

Faire des conflits des opportunités de faire émerger de la contradiction et ne pas les contourner

Prendre en compte les sensibilités et les temporalités individuelles (manque de clarté je trouve), être à l'écoute de chacun.

¹⁰ Source : <http://www.boite-sans-projet.org>

Postuler l'égalité des intelligences.

Être attentif au parcours des personnes et comprendre leurs histoires.

S'impliquer dans sa relation avec le groupe, ne pas être « à côté » mais « avec ».

Assurer la cohérence entre ses discours et ses actes, mettre en pratique les valeurs défendues verbalement, être vigilant à sa posture.

Accompagner l'émancipation des autres et travailler à sa propre émancipation.

S'adapter au groupe, privilégier le vécu sur le prévu.

Démocratiques : donner à tous la possibilité de s'exprimer, de débattre, de proposer et de décider.

Analytiques : prendre de la hauteur et s'autoriser à penser la complexité.

Subjectives : renforcer l'expression du vécu, identifier et nommer les rapports de domination.

Éthiques : mettre en cohérence nos choix politiques et l'action de la structure comme de ses membres.

Introspectives : favoriser les récits de vie pour se réapproprier son histoire, son travail.

Ludiques : s'amuser tout en réapprenant à jouer pour se connaître, « fabriquer » du collectif.

Critiques : déconstruire le monde existant pour inventer de nouveaux possibles.

Cliniques : créer des cadres et des conditions pour que les premiers concernés agissent sur leurs propres vies.

Interactives : sortir d'une posture magistrale maître/élève pour que les gens causent entre eux.

Le programme et les attentes de formation sont affichés et explicités (tableau, affiche...).

Les participants sont associés à l'évolution du cadre (forme et contenus).

L'informel (pause, repas...) est inclus comme moment de la formation.

Le repas est un moment essentiel, on privilégiera autant que possible du bio, du local, de la qualité.

Les enjeux institutionnels sont explicités (financement, cadre légal...).

La réciprocité entre participants et formateurs, et entre les participants est primordiale.

Tout sujet abordé par les participants doit être pris en compte, on s'adapte aux gens personnes et à leurs représentations.

Le déroulement peut être modifié en fonction des participants et des enjeux qu'ils soulèvent.

Les tensions sont nommées et travaillées collectivement.

L'autogestion des participant est encouragée : des conditions matérielles aux contenus. Évaluer collectivement et s'assurer qu'un maximum de participants a trouvé ce qu'il-elle est venu chercher.

2.3) Des outils et des méthodes des formateurs de la BSP

Une « louche de sociologie » afin de penser la société en termes de rapports d'inégalités et de rapports de force. La sociologie arme la critique, permet de désenchanter les évidences, de montrer les conditions de production des dominations et rappelle l'existence d'inégalités sociales et matérielles entre individus.

Comprendre les structures sociales pour les transformer.

Une « dose de psychologie » de groupe pour interagir avec les participants dans une dynamique collective et interpréter les signaux non-verbaux et garantir la place de chacun.

Des « lamelles de pédagogie » permettant de concevoir des outils pertinents et ludiques afin de construire et adapter ses méthodes en fonction des situations.

Une « cuillerée de philosophie » tant pour prendre de la hauteur que donner de l'importance aux questions fondamentales.

Relativiser les généralités et éviter le « tout se vaut » ou « tous pourris ».

Une « pincée d'économie » car la société capitaliste provoque des inégalités matérielles, et expose à des conditions de vie inégales (revenu, emploi, logement).

Un « zeste de psychanalyse » permet de prendre en compte les affects, les sentiments ne pas blesser mais surtout comprendre ce que les personnes expriment.

Un « enrobage de convivialité » pour créer des conditions agréables, tout en travaillant sérieusement.

Un « nappage de syndicalisme » pour rester toujours vigilant sur les conditions de travail et le cadre légal.

« Le tout saupoudré d'un aller-retour constant entre théorie et pratique pour mettre en acte ce que l'on pense, et en mot ce que l'on expérimente. »¹¹

¹¹ Source : <http://www.boite-sans-projet.org/>

Chapitre III :

Méthode de la recherche et préconisations suite à la recherche

Cette dernière partie permettra de mettre en perspective les résultats de ma recherche au profit de la Boite Sans Projet.

Par ailleurs, mon travail participatif auprès de l'association me conduira dans ce chapitre de faire quelques témoignages par épisode auquel j'ai participé.

Une fois ces analyses terminées, je proposerais des préconisations afin d'améliorer le fonctionnement de l'association.

Pour bien comprendre le travail des éducateurs populaire de la BSP, il me semble nécessaire de définir ce qu'est l'éducation populaire politisé :

Selon Thèse d'Alexia Morvan¹²

« Je m'intéresse à une articulation particulière, entre expériences d'éducation populaire et intention d'éducation au politique. Je nomme « éducation populaire politique », des pratiques d'éducation populaire qui viseraient explicitement à soutenir l'exercice politique des citoyens en vue de leur émancipation et de la transformation sociale. Les enjeux de ma recherche concernent donc le champ de l'éducation populaire et les pédagogies critiques, la question de la politisation et sa dimension démocratique, avec les idées de l'émancipation et de la transformation sociale. »

¹² A. Morvan, (2011), doctorant, « Education Populaire Politique, à partir d'une recherche action en Bretagne » université Paris 8, sous la direction de J.L Le Grand.

2 Le formateur outil de la formation

D'après la pédagogie de Maria Montessori ¹³

Afin de laisser aux stagiaires suffisamment d'initiative et lui permettre d'apprendre à son rythme, la pédagogie Montessori recommande une attitude de retrait de la part du formateur, assez différente de la posture classique : une fois la démonstration faite, il reste présent en simple observateur, uniquement disponible si le stagiaire manifeste clairement un besoin d'un complément d'aide ou d'information. Au bout d'un certain temps, le stagiaire travaille même seul sans la présence du formateur, après avoir été cherché lui-même les ressources dont il a besoin. À aucun moment, le formateur ne tente d'accélérer le processus. Il ne souffle pas les réponses ou lui donne la solution, Le but étant d'éviter que ces interventions, perçues comme un échec de la part du stagiaire, ne lui fassent perdre confiance en sa capacité de réussir seul.

D'après Saul Alinsky,¹⁴

« L'objectif que poursuit Saul Alinsky lorsqu'il organise des communautés défavorisées, c'est de rendre les gens capables de participer effectivement à la démocratie. Pour lui, la valeur suprême, la plus grande révolution de l'histoire humaine, c'est la démocratie. »

Cela démontre bien que si l'on permet aux personnes d'avoir une participation active dans la vie ils sont en capacité de faire de grande chose. Ce qui peut se transposer sur une formation ou l'on rend acteur les stagiaires.

3.1) Mes entretiens avec l'équipe de formateur

Je leur ai demandé au travers d'un entretien¹⁵ de répondre à un certain nombre de questions me permettant de mieux comprendre qu'elles étaient leur posture en tant que formateur. Il en ressort qu'ils se considèrent comme « des éducateurs populaires ». Pour être le plus efficace possible, je me suis donné une heure pour chaque entretien, ce qui a été relativement respecté. La durée effective des entretiens se situe entre 60 et 90 minutes.

¹³ Source : <https://www.ecole-montessori-metz.fr/la-pedagogie-montessori/>

¹⁴ T. Quinqueton, 2012/2 (N° 2), Saul Alinsky, « le conflit et la communauté à la source de l'intégration démocratique », Vie sociale, p172

¹⁵ Grille d'entretien en annexe

3.1.1) Leurs parcours.

Ils ont tous effectué des études dans le secteur de l'animation ou de la culture. Ils sont arrivés à la BSP après avoir effectué différentes missions pour un certain nombre d'organismes. S'ils ont quitté leur emploi, c'était pour certaines raisons de désaccord sur la politique sociale et managériale menée au sein de ces structures.

3.1.2) Que font-ils à la BSP ?

Ils sont chacun référent de chantier, dont ils conçoivent le contenu avec leurs partenaires ou les commandes de structures et jusqu'à la mise en place avec les groupes de stagiaire. Sachant qu'il y a une direction unique, toutes les décisions sont prises au cours de réunions où chaque membre de l'équipe discute des chantiers de chacun, cela permet de conforter les déroulements prévus pour ces actions. De cette manière chacun d'entre eux peu étoffer ces contenus par des conseils ou des suppositions, mais aussi avec des lectures complémentaires ou spécifiques.

3.1.3) Comment préparez-vous vos journées de formation. ?

Il est très surprenant que leurs discours soient quasi identiques. Après un accueil, une présentation de la journée au travers des objectifs affichés suivi d'un jeu de connaissance. Viens ensuite la phase de questionnement aux stagiaires pour sonder leurs connaissances du sujet à aborder. Cela permet de faire profiter des savoirs de chacun à l'ensemble du groupe. Ce qui permet aux formateurs de savoir quelle orientation prendre pour amener l'ensemble du groupe vers l'objectif et l'accompagner au mieux dans la démarche de formation. L'adaptation du formateur est une force (cela renvoi aux faites qu'il ne soit pas que formateur mais aussi animateur et accompagnateur) pour construire du savoir collectif, il doit préparer sa séance en imaginant toutes les possibilités d'intervention.

Au vu de leurs constructions de temps de formation j'ai donc posé la question : quel est votre cadre théorique de référence ? :

Le cadre de référence pour eux est : Saul Alinsky¹⁶ « manuel de l'animateur social ».

¹⁶ Saul Alinsky, 1971, « manuel de l'animateur social », une action directe non violente, édition du Seuil, 1976

Et selon leurs chantiers ils ont des lectures thématiques comme :

Jacque Rancier, « le Maître ignorant », « l'égalité des intelligences », Christian Morel sur le pouvoir d'agir et l'éducation populaire.

Mais aussi des articles toujours en lien avec les discriminations, la lutte des classes, et « Le cahier du Pave » sur le Projet et la participation.¹⁷

En tant qu'éducateur populaire, le ressenti est le suivant : les trois temps que sont la formation, l'animation et l'accompagnement sont complémentaires. Il doit jongler de l'un à l'autre pour toujours avoir une dynamique au sein du groupe et que chaque acteur de la formation trouve toujours de la matière nécessaire à atteindre les compétences définies dans les objectifs de la formation. D'après leurs propos, il est évident que l'accompagnement s'intègre dans un parcours de formation.

Afin de pouvoir vérifier les récits de chacun, j'ai donc choisi de mettre en place une grille d'observation¹⁸. Celle-ci est construite selon huit items ciblés qui me semblent être en adéquation avec le travail du formateur. Je me suis mis en relation avec chacun pour établir des rendez-vous et les accompagner sur une journée de formation.

Le formateur 1, intervention avec un groupe de jeune de la Mission Locale, dans le cadre de la garantie jeune sur la prise de parole et divers problèmes de société.

Le formateur 2, intervention sur auprès d'animateurs et de coordinateurs d'aide à l'accompagnement à la scolarité sur l'aide aux écrits dans le cadre du CLAS pour la CAF de l'Aisne.

Le formateur 3, intervention auprès d'un syndicat sur la prévention et la gestion des RPS, pour des syndicalistes et salariés de la fonction publique. Les observations ont eu lieu sur une journée.

Aux cours de huit semaines de stage, j'ai appris à connaître l'ensemble de l'équipe, à les voir travailler et préparer leurs interventions, chacun avec une personnalité différente. De les voir débattre ensemble de leurs interventions, lors de réunion formelle ou informelle, ou chacun apporte son aide ou des idées différentes.

¹⁷ www.scoplepave.org

¹⁸ Grille d'observation en annexe

3.2) Mes Observations

Je me suis donc rendu avec chacun d'entre sur des temps de formations. En ce qui concerne la présentation des objectifs, la pratique est la même pour chacun d'eux. Ils les affichent en début de séance, lorsque les stagiaires sont tous arrivés. La journée débute invariablement par un jeu de présentation, suivi de la déclinaison des objectifs avec une discussion ou il est demandé à l'ensemble du groupe leurs motivations à cette formation. Puis les échanges se mettent en place et ou les stagiaires se questionnent et ou les autres peuvent apporter leurs connaissances. Le formateur lui vient en complément avec plus d'apport qui alimente la réflexion. Chacun des formateurs a un discours très clair car il a travaillé son sujet de façon à pouvoir répondre le plus justement aux questions. Il donne véritablement la parole à chacun et il la respecte. De manière à ce que la formation soit le plus interactive, ils mettent en place de petits jeux de mise en situation. Pour faire un lien fort avec la formation, j'ai pu remarquer qu'ils respectent les trois fonctions essentielles du formateur. Celle-ci s'enchaîne naturellement entre le régulateur, le facilitateur et l'expert et ils jonglent de manière très habile avec celles-ci. Dans les trois observations, le seul point où ils ne sont pas très rigoureux c'est sur les temps du scénario pédagogique qu'ils avaient prévus. Cela s'explique par le fait qu'ils s'adaptent au groupe et aux échanges qui se produisent au cours de la formation. Mais ils ne perdent à aucun moment les objectifs qu'ils se sont fixés.

Le plus surprenant c'est que les stagiaires prennent facilement la parole, cela doit être dû au fait que le formateur n'impose pas son savoir mais le construit avec les savoirs du groupe, cela correspond à la manière de Saul Alinsky.

3.3) Le regard des anciens stagiaires

Pour avoir un regard sur les formateurs de la BSP, j'ai voulu entretenir d'anciens stagiaires qui ont vécu des formations diverses mises en place par l'association. Un stagiaire qui a été apprenant sur une formation DEJEPS, mise en place par plusieurs organismes. Un autre qui suit un BPJEPS d'animateur social. Une autre elle aussi sur un DEJEPS mais une autre année. Une sur une formation autour des tables de quartier pour redonner le pouvoir aux habitants des quartiers populaire. Et pour finir sur une qui est arrivée à la BSP pour donner suite à une manifestation pour les demandeurs d'asile.

Pour les trois personnes qui ont suivi une formation diplômante il en ressort : que les formateurs de la BSP ne sont pas là pour distiller un contenu prè̀s établi mais bien pour donner du sens aux connaissances de chacun et venir les amplifier avec des contenus qui font sens et qui tire vers le haut. La remarque la plus courante pour ces trois personnes est : ils se mettent à ton niveau, ils t'écoutent, ils te rassurent, et ils t'accompagnent dans ton processus de connaissances. « Ils ne sont pas comme tous les autres formateurs qui arrivent et qui distillent le contenu en étant éloignés du terrain »¹⁹.

Je constate au travers de ces trois entretiens et d'après ce qu'ils m'ont relaté, qu'ils sont très accessibles, qu'il n'y a pas de rapport d'autorité ou de domination, qui s'adaptent à chacun.

Une ancienne stagiaire est quant à elle arrivée à la BSP par un autre chemin. Celle-ci s'est inscrite sur une formation de bénévole à destination d'un Centre Social. Ils voulaient mettre en avant le fait de dénoncer le manque de budget et voulaient faire une action. Les formateurs ont su écouter et comprendre les revendications et proposer des manières différentes de mener à bien les actions. Ils se mettent au niveau des personnes, les écoutent et les accompagnent et trouvent avec eux la solution la mieux adaptée pour amener les personnes à faire entendre leurs revendications. Il s'agit bien là de redonner la parole aux personnes pour qu'elles prennent confiance en elles et qu'elles soient en capacité de se faire comprendre par le plus grand nombre. Ce qui renvoie à l'action militante d'éducation populaire politisée.

3.4) Les préconisations et propositions

Je souhaite simplement faire évoluer l'association en rapport, avec ma problématique.

De toute façon pour qu'une organisation évolue, d'après Nathalie ORIA et l'ouvrage de FRIELBERG ²⁰« le pouvoir et la règle », il faut que les règles puissent être transformées. Les règles peuvent évoluer uniquement si les acteurs sociaux sont capables d'apprentissage. On ne peut pas imposer un changement. Le changement induit des relations collectives qui sont très complexes, souvent inattendues car ces réactions sont modelées par des relations de pouvoir au sein des organisations. D'après

¹⁹ Parole d'un ancien stagiaire

²⁰ Frielberg, E, (1997), le pouvoir et la règle, science humaine, essai, édition Point.

FRIELBERG, un changement ne peut aboutir seulement si on est capable de faire évoluer ses relations de pouvoir et d'en jouer.

Ma position se situe plus dans un rôle de conseiller que de décisionnaire.

Au vu des entretiens, des observations et du fonctionnement au quotidien de l'association qui accueille quotidiennement tout type de publics et plus particulièrement des migrants et à travers de mes observations, mes notes et mes discussions avec l'équipe, ce n'est pas la posture des formateurs qui est à remettre en cause ou à un manque de complément de formation. Il apparaît qu'ils sont tous sur la même démarche et qu'ils pratiquent de la même manière, seul leur personnalité peut être une variable.

Même pris à différents moments, leurs discours et la mise en place sont conformes à ce que la BSP défend dans ces actions et formations.

Il s'avère qu'au travers des différentes discussions que j'ai pu avoir avec les membres de l'équipe, tous ont soulevé le problème administratif. Ils se sentent débordés par tous ce qui est démarches administratives, qu'ils ont à faire aux dépens des actions qu'ils voudraient développer.

Je préconiserais, de pouvoir recruter une personne : - sachant répondre à des appels d'offre ou à des cahiers de charge, - qu'elle soit issue du monde de la formation ayant une bonne connaissance du monde associatif et de l'éducation populaire, - qu'elle soit capable de prendre en compte les caractéristiques d'un formateur de la BSP.

Ce qui permettrait à ce que cette personne puisse rapidement répondre aux demandes de l'équipe et qu'elle puisse être un soutien sans faire preuve de lien hiérarchique.

CONCLUSION

L'éducation populaire n'est pas un concept nouveau. Ces origines remontent au XVIII^{ème} siècle plus communément appelé siècle des Lumières.

Elle a traversé des années chaotiques pour arriver jusqu'à nous. C'est l'ordonnance du 2 octobre 1943 qui instaure l'agrément « Jeunesse et éducation populaire ».

Dans les années 80-90, l'animateur avait un objectif de créer du collectif et du politique. De nos jours, leur objectif est principalement lié à une action qui en devient la finalité. La notion politique est bien souvent écartée.

Mon objet de recherche m'a permis d'examiner mon parcours sous un œil nouveau. Ayant été formé par une association d'éducation populaire, je pensais être un « spécialiste » de l'animation. Devenu formateur pour cette même association, j'ai défendu et partagé leurs valeurs.

Mon stage m'a permis de prendre un recul critique sur la pratique apprise et utilisée par cette structure d'éducation populaire. J'ai été forcé de constater que celle-ci n'est pas celle que j'imaginai. En tant que formateur, je transmettais des savoirs et des compétences sans prendre en considération les connaissances détenues par les apprenants à leur arrivée.

Mon objet de recherche m'a fait prendre conscience que l'on pouvait se revendiquer de l'éducation populaire sans vraiment la pratiquer.

Nous pouvons supposer que cela est dû au fait que les grandes associations de l'éducation populaire s'inscrivent dans un modèle économique devenu de plus en plus marchand. Ce choix ne permet qu'une vision à court terme de l'appel d'offre nécessite une action immédiate sans prise de recul sur un projet global.

A l'inverse, la BSP, quant à elle, redonne du sens à la notion d'éducation populaire. Elle souhaite véritablement rendre l'apprenant acteur de sa formation.

C'est dans leur posture, ainsi que dans leur croyance en l'éducation populaire non marchande, qu'il joue. Cette position est de croire en chaque stagiaire, avec ses connaissances, ses acquis, et son pouvoir d'agir inexploité. A la BSP, le stagiaire ne s'intègre pas dans le format classique de la formation. C'est en cela qu'ils font de l'éducation populaire politisée et non politique. Il reste bien dans leur cadre de valeur qui prévaut sur le cadre marchand. Et donc dans le projet global de l'association.

Les formateurs encouragent les apprenants à donner leurs avis, à en débattre et à avancer ensemble. Ils sont présents pour le redonner le pouvoir d'agir à chacun, en aidant à la transformation sociale, pour qu'il puisse s'émanciper. Cela ne veut pas dire faire de la politique. Les démarches d'éducation populaire apparaissent plus comme une démarche menant à une pédagogie de la démocratie. Les formateurs permettent à chacun d'obtenir les clés nécessaires pour comprendre le monde qui nous entoure, d'avoir un regard critique sur ce dernier, pour faire évoluer l'individu autant que le collectif.

Bibliographie

Ouvrages :

- Kauffman J.C, (1992). *L'entretien compréhensif*, Edition Nathan. Collection 128, 1992.
- Blanchet A. & Gotman A. (1996). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Paris : Nathan Université, coll. 128
- Brusadelli. N, (2018). Réinventer l'animation par l'éducation populaire ? Quand le travail social se politise, *Savoir/Agir 2018/1 (N° 43)*, p. 51-61.
- Paul. M, (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*, Paris : Editions L'Harmattan
- LE BOUEDEC. G, (2001). *L'accompagnement en éducation et formation, Un projet impossible ?* Paris : Editions L'Harmattan
- Quinqueton. T, (2012). *Saul Alinsky, le conflit et la communauté à la source de l'intégration démocratique*, Vie sociale, 2012(2)
- Alinsky. S, (1971). *Manuel de l'animateur social, une action directe non violente*, Paris : Edition du Seuil.
- Campenhoudt. L.V, Marquet. J, Quivy. R, (2017), 5^o édition *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris : Dunod 2017
- Frielberg. E, (1997), *le pouvoir et la règle, science humaine*, : Paris Edition Point, essai.

Articles, revues :

- Weller J.M, (1994). Le mensonge d'Ernest Cigare, in *Revue sociologie du travail Vol. 36, No. 1* pp. 25-42.

Site internet :

- <http://www.boite-sans-projet.org>
- <http://www.education-populaire.fr>
- <http://www.ecole-montessori-metz.fr>
- <http://www.scoplepave.org>

Annexes

Questionnaire d'entretien formateur

Date :

Lieu :

Heure de l'entretien :

Personne entretenu et fonction :

Age :

Ancienneté à la BSP :

Je me présente et j'explique le pourquoi de l'entretien

- 1) Pourriez-vous, vous présenter, et me raconter votre parcours, vos diplômes et expériences ?

- 2) Raconter moi tous ce que vous faites à la BSP ?

- 3) Dans le cadre vos missions à la BSP pourriez-vous me raconter comment se déroule une journée de formation ?

- 4) Quel est votre cadre théorique, vos lectures de référence ?

- 5) Comment construisez-vous vos temps de formation, quelle place laissez-vous aux apprenants ?

- 6) D'après vous est ce qu'accompagner ou animer c'est former ?

- 7) Avez-vous quelque chose à ajouter ?

Questionnaire d'entretien pour les personnes formées

Date :

Lieu :

Heure de l'entretien :

Personne entretenu et fonction actuelle :

Age :

Je me présente et j'explique le pourquoi de l'entretien

- 1) Comment avez-vous rencontré la BSP ?

- 2) Avez-vous une anecdote avec la BSP ?

- 3) Que vous apportez la BSP, dans sa manière de former ?

- 4) Avez-vous la possibilité de proposer des choses à la BSP ?

Grille d'observation

	Date	/ lieu	/ groupe	/ formation
1) Les objectifs sont-ils clairement définis				
2) Comment l'échange se met en place et y a-t-il échange				
3) Les temps prévus dans les scénarios pédagogiques sont-ils respectés				
4) Y a-t-il adaptation aux publics				
5) Le discours est-il clair				
6) Les outils utilisés (utile ou non)				
7) Quelle est la posture du formateur (les 3 fonctions du formateur s'enchaînent-elles : régulateur, facilitateur, l'expert)				
8) Quelle est la posture des apprenants				

FICHE DE LECTURE

Données sur l'ouvrage :

Titre : Revue sociologie du travail

Sous-titre : le mensonge d'Ernest Cigare

(Problèmes épistémologiques et méthodologiques à propos de l'identité)

Auteur (s) : Jean Marc Weller,

Jean-Marc WELLER est chercheur au CNRS, membre du LATTIS (Laboratoire Techniques Territoires Société, Université Paris-Est). Ses travaux portent sur les politiques de modernisation des services publics et les évolutions des formes d'intervention d'État, notamment dans son rapport avec les publics. Une attention particulière est portée sur le travail accompli au quotidien, depuis une approche ethnographique déployée à propos de terrains divers (agriculture, justice, transport, protection sociale, etc.). Cette démarche a inspiré deux ouvrages.

Publications

Articles dans des revues avec comité de lecture :

- Weller J.M, (2012), *Réseaux, Comment ranger son bureau ? Réseaux*, 2012/1 n°171, pp. 67-101
- Weller J.M, (2012), *Comment décrire ce qu'on ne voit pas ? Le devoir d'hésitation des juges de proximité au travail*, *Sociologie du Travail*, 2012, n°53 (4), pp. 349-368
- Weller J.M, (2011), *Mais où sont les neiges d'antan ? Gérer et Comprendre. Annales des Mines*, 2011, n°105, pp. 92-98
- Weller J.M, (2011), *Comment décrire ce qu'on ne voit pas ? Le devoir d'hésitation des juges de proximité au travail*, *Sociologie du Travail*, 2011, n°53 (3), pp. 349-368
- Weller J.M, Joly N, (2009), *En chair et en chiffres. La vache, l'agriculteur et le contrôleur*, *Terrain*, 2009, n°53, pp. 140-153
- Weller J.M, (2008), *La disparition des deux bœufs du Père Verdon. Travail administratif et statut de la qualification*, *Droit et Société*, 2008, n°67, pp. 713-755

Articles dans des revues sans comité de lecture :

- Weller J.M, (2010), *Comment les agents se soucient-ils des usagers ?* Informations sociales, 2010, n°158, pp. 12-18

Articles de vulgarisation scientifique :

- Weller J.M, (2008), *La sociologie et les risques psychosociaux*, Travail en actes, Revue de l'ARACT Martinique, 2008, pp. 23-27
- Weller J.M, (2008), *La densification du travail*, Tribune inter-entreprises, 2008, n°43, pp. 4

Communications avec actes :

- Weller J.M, (2008), *Jusqu'où aimer le désordre ?* : discussion autour de (et avec) Eric Abrahamson, Séminaire Ecole des Mines ParisTech, Feb 2008, Paris, France.

Chapitres d'ouvrages scientifiques :

- Weller J.M, (2012), *L'époisses sous contrôle papier*, Laure Bonnaud et Nathalie Joly. *Alimentation sous contrôle. Tracer, auditer, conseiller*, Quae Editions, pp. 43-59, Sep.
- Weller J.M, Bevort A, Lallement M, Jobert A, Mias A, (2012), *Relations de service*, Dictionnaire du travail, Presses Universitaires de France, pp. 636-643, Jan. 2012, Quadrige Dicos Poche,
- Weller J.M, Cohen A, Lacroix B, Riutort Ph. *L'administration et le quotidien*. Nouveau manuel de science politique, La Découverte, n.p, Grands repères
- Weller J.M, (2009), Demazieres D, Gadea C, (coords). *Les agents administratifs : travail d'arbitrage et conscience professionnelle*, Sociologie des groupes professionnels, La Découverte, n.p., 2009, Grands repères
- Weller J.M, (2008), *Qu'est-ce que le « stress » peut dire ?* Economie d'une rhétorique et activités de travail : le cas des contrôleurs agricoles, Editions Erès, pp. 243-259
- Weller J.M, Buisson-Fenet H., Le Naour G. (coords), (2008), *Prendre au sérieux les instruments ou quatre manières d'analyser l'action publique*. Les

professionnels de l'action publique face à leurs instruments, Octares, pp. introduction.

- Weller J.M, Payet J.-P., Giuliani F., Laforgue D. (eds), (2008), *Comment se faire entendre quand on est minoritaire ? La voix des acteurs faibles. De l'indignité à la reconnaissance*, Presses Universitaires de Rennes, pp. 91-104, Le sens social
- Weller J.M, Buscatto M, Loriol M, (2008), Introduction générale, *Au-delà du stress au travail : Une sociologie des agents publics au contact des usagers*, Eres, pp. 7-13,

Directions d'ouvrage scientifique :

- Weller J.M, Buscatto M, Loriol M, (2008), *Au-delà du stress au travail*, Eres, pp. 220,
- Weller J.M, Buscatto M, Loriol M, (2008), *Au-delà du stress au travail. Une sociologie des agents publics au contact des usagers*, Érès, pp. 252

Ouvrages scientifiques :

- Weller J.M, (1999), *L'Etat au guichet : sociologie cognitive du travail et modernisation administrative des services publics*, Desclée de Brouwer, pp. 254,

In (si collectif ou revue) : revue « sociologie du travail »

Date de parution et n° d'édition : Vol 36, n° 1, janvier 1994

Éditeur et collection : Dunod

Pages : 25 – 42

Résumé :

Dans cette lecture, Jean Marc Weller met en place deux méthodes pour observer le travail d'un agent de la CPAM. Ces deux méthodes sont l'entretien semi directif et l'observation directe en suivant cette personne lors de ces rendez-vous à l'extérieur. Même s'ils nous parlent des autres interviews nous n'avons pas les résultats de ces entretiens. Ils nous parlent de leur attachement aux services publics et le refusent au cours de leur journée de travail.

Cela lui permettra de mettre en exergue l'identité d'Ernest Cigare, entre la manière dont il voit son travail avec toutes les règles et les consignes que lui imposent l'institution et son identité, posture lors de ces entretiens. Il constate que selon les circonstances, ils restituent différemment « dans le dedans ou dans le dehors » il a la faculté d'aménager comme cela lui sied les règles et consignes qu'il doit logiquement appliquer.

Cela renvoie aux faits que la personne, au cours de son entretien tient un discours en adéquation avec son métier et même s'il prend certaines libertés avec sa hiérarchie. Dans sa démarche, lors des visites aux personnes âgées, on constate une différence notable dans son attitude et dans la manière de s'arranger avec les lois. Ernest Cigare est-il une personne habile ou est-il dans le mensonge. Veut-il cacher à la personne qui l'interroge et qui l'observe qui il est vraiment. Cela interroge sur la dignité et l'intégralité de la personne. Ou comment peut-il être reconnu socialement au sein d'une machine telle que la CPAM. Il remarque que la question de l'identité est mise à mal quand la situation ne va plus de soi et qu'il lui appartient de se situer vis-à-vis des autres personnes. Il montre la difficulté de repérer si la personne est véritablement dans le besoin ou si elle s'apitoie sur son sort pour avoir les faveurs du technicien de la CPAM.

La discussion :

Ce qui est décrit dans cet extrait laisse à penser que ce schéma peut s'appliquer dans un bon nombre de métiers liés au social. Jean Marc Weller fait référence à un certain nombre d'auteurs qui ont écrit sur le sujet. Cela lui permet d'avoir une certaine vision du sujet qu'il veut explorer et de mener sa propre étude sociologique du travail.

Je me pose la question, si cette étude qui est faite sur une seule personne avec un entretien et deux observations peut s'appliquer à un ensemble d'individus. Même si au travers de cette lecture il nous parle d'autres personnes qu'il aurait interviewé. Il m'apparaîtrait plus intéressant qu'il nous décrive plus ces autres suivis au travers des personnes exerçant la même fonction qu'Ernest Cigare à la CPAM afin d'avoir une vision et une réflexion plus affinées.

En revanche lors de son entretien avec Ernest Cigare, Il aurait dû éviter de le laisser se perdre dans son discours, il aurait été plus judicieux de le replacer dans le cadre de l'entretien, ce qui lui aurait permis d'avoir plus d'éléments afin qu'il constitue un maximum de données lui permettant de faire une observation plus fine et de nous donner plus d'éléments de comparaisons. Il est vrai que je me rapproche des déductions de Jean Marc Weller, ou l'intervenant social, peu importe sa structure de travail. Il exerce le plus souvent sur une corde raide qui le fait aller d'un côté ou l'autre de son cadre professionnel. Il y a la posture que l'on doit avoir face à son emploi et la définition qu'on lui donne. Mais aussi la reconnaissance que l'on désire avoir des personnes que l'on suit et comment les accompagner au mieux des difficultés qu'ils rencontrent.

Il s'avère que cette lecture, va me permettre d'être très attentif lors des entretiens que je vais effectuer et surtout aux dires des personnes. Chacune des informations recueillies me permettra de bien faire la différence entre leur façon de voir leur métier. De plus une grille d'observation, me permettra de mettre en exergue la manière dont ils le mettent en place face à un groupe de stagiaires.

J'ai aimé la façon dont cet article m'a permis de comprendre tout l'intérêt de bien construire son entretien et de ne pas se laisser déborder par des digressions qui n'ont rien à voir avec le sujet.

Ce que j'ai le moins aimé dans cet article c'est le nombre de référence faite à d'autres auteurs. Même si je comprends bien l'intérêt qu'il y a à avoir de nombreuses références théoriques, il m'a semblé qu'il y en avait trop, mais cela est sûrement dû à mon manque d'inexpérience en termes de lectures théoriques en lien avec un sujet défini.