

## DDCS 28 PAQEJ

Chartres, le 10 février 2015

**9h30** présentation de la SCOP L'Engrenage  
présentation de la journée

**9h45** jeu de présentations : jeux d'axes : se classer par

- ordre alphabétique des prénoms
- temps de trajet entre lieux habitations et lieu du stage
- par nombre d'habitants de la ville dans laquelle vous travaillez
- par type de structure dans laquelle vous travaillez

### POURQUOI SE PRESENTER AUTREMENT ?

Nous démarrons souvent les stages ou les temps de travail collectifs (AG, séminaires...) par ce type de consigne, car cela permet de commencer un temps de travail qui tente de casser les présentations traditionnelles. Non pas parce que c'est un ressort ludique, que c'est « original » ou « amusant » mais parce que cette présentation permet de ne pas mettre en avant, dès les premiers moments de travail, les statuts de chacun.e. En effet, se présenter par son statut (« je suis directeur », « et moi stagiaire » par exemple) risque de mettre à jour les sentiments d'illégitimité : on se mesure aux personnes présentes et soit on se sent légitime à prendre la parole soit on préférera se taire pendant toute la réunion, sous prétexte que certains ont un avis plus pertinent que moi sur la question.

Ceci afin de répondre à ce qui devrait être le premier souci de l'éducateur populaire : avoir conscience (et faire prendre conscience) des inégalités présentes dans chaque groupe, véhiculant des **rapports de domination** : de sexe, de genre, de classe, de race (au sens de groupe « racisé »), de savoir, etc. Cette prise en compte est un premier pas pour **contrer une « mythologie de la démocratie »**, dont la figure-type est le tour de table : mettre en rond des gens et donner la parole, en laissant croire que ceux (souvent celles...) qui ne s'expriment pas n'ont rien à dire.

Ainsi nous préconisons de « **bannir le tour de table** », considéré donc comme anti participatif. Sans compter que celui-ci fiche la trouille, et qu'on est tellement concentré sur ce qu'on va dire qu'on n'écoute même pas les présentations des autres...

Afin d'éviter cela, on se présente, soi, d'où on vient, où on a vécu : le premier temps collectif devient un moment où chacun.e a pu prendre la parole, se découvrir par deux ou trois, lors du placement dans l'espace. Et puis c'est un premier moment où on commence à se dévoiler, à se raconter. C'est un moment qui rassure, qui met à l'aise, en terme de dynamique de groupe et qui ne fige pas les participant.e.s dans un rôle lié à son statut.

En effet, se dire des identités sociales ne facilite pas la participation, alors qu'ici je parle en tant que personne, je livre ce que je veux livrer de mon expérience personnelle mais j'ai pu prendre la parole, sans difficulté, sans avoir rien à prouver, dès les premières minutes du temps de travail.

Parfois il est aussi possible de faire des présentations plus polémiques, c'est un peu contradictoire avec ci dessus, car au contraire, on va mettre en avant de suite les inégalités du groupe. Par exemple on peut demander aux participant.e.s de se classer en fonction des revenus ou des salaires. Cela permet aussi de savoir d'où les gens parlent : on peut être « pour faire grève », mais cela ne signifie pas la même chose si on gagne 3000€ ou 500€.

C'est un peu contradictoire mais ça peut être une autre entrée matière pour parler de participation, ça peut valoir le coup de **mettre les pieds dans le plat** et de se dire d'où on parle, en fonction du contexte.

## **DES EXEMPLES DE METHODES**

### UN TEMPS DE PRESENTATION EN CARTE :

Chaque personne se positionne dans l'espace symbolisant une carte (de France, de la région, du monde...), en fonction d'une proposition faite par l'animateur :

- Où j'habite ?
- Où j'ai grandi ?
- Ma première expérience marquante avec des jeunes ? ou Ma première expérience culturelle ? ou Mon premier engagement collectif marquant ?

Puis les participant-es prennent la parole chacun leur tour.

En plus des vertus décrites plus haut, cette animation a un effet dynamisant pour le corps et donc l'esprit (rôle de « **starter** », **de mise en chauffe**), et permet de rompre avec le cadre classique de réunion, qui ne convient qu'aux personnes déjà aguerries, et risque donc d'être en soi excluant pour les moins « entraînés » (de part leur parcours scolaire, leur habitudes sociales).

Enfin, cette animation permet de « **briser la glace** » entre les participant-es, puisque pour pouvoir se positionner on doit bien discuter avec son voisin pour savoir ou se mettre précisément... Ainsi les plus en difficultés pour s'exprimer commencent à le faire sur une consigne sans enjeux, juste avec quelques personnes, c'est sécurisant et doux. Attention donc à ne pas indiquer de repères géographiques sur la carte, ce qui permettrait de se positionner sans discuter.

Important : personne ne doit pouvoir dire « je ne sais pas », surtout à la toute première proposition ! Ainsi, il vaut mieux commencer par du très factuel, puis glisser sur du récit, et rentrer petit à petit dans le sujet qui concerne le temps de travail à suivre.

### UN TEMPS DE PRESENTATION EN AXE

C'est une animation similaire, mais à la place d'une carte l'animateur propose un axe imaginaire au sol, lui non plus non gradué, toujours pour que les participant-es doivent trouver leur place relativement à l'autre. Les propositions deviennent alors :

- Qui a mis le plus de temps à venir ici ce matin ?
- Qui habite le plus loin de l'endroit où il a passé son enfance ?
- Qui se sent le plus éloigné de son rêve d'enfance ?
- Qui, dans sa pratique se sent le plus éloigné de son idéal d'éducation populaire ?
- Etc.

## UN TOUR DE TABLE DE RECIT : L'ENTREE ANECDOTIQUE

Une autre entrée en matière, utile en petit groupe, ou si l'animateur pressent une grande résistance à commencer debout en cassant la forme classique de réunion.

Ainsi on conserve la forme « tour de table », mais en proposant une consigne simple.

Par exemple :

- **Donne nous une anecdote familiale sur ton prénom** (ou pourquoi tes parents t'ont appelé comme cela ?) : permet un contre pied aux entrées habituelles, tout en instaurant un climat sympathiques, ou on apprend des choses (sur l'histoire, sur les différentes générations...). En plus, cela aide fortement à se souvenir des prénoms de chacun-e !
- Raconte nous en deux **mots le meilleur moment vécu dans la structure depuis la dernière réunion**
- Etc.

Afin de ne pas ouvrir la porte aux prises de paroles fleuves, ou à des réflexes de compétition, ou à des sentiments de ne pas être à la hauteur, il convient :

- De laisser 2-3 minutes de réflexion à chacun-e pour trouver son anecdote avant d'écouter les autres.
- De ne pas forcer à respecter l'ordre du tour de table
- De bien préciser qu'il s'agit d'une phrase ou deux ...
- D'utiliser le « je prends / je laisse » : dire « je prends » pour prendre la parole (on évite de lever la main ou de devoir s'imposer), et personne n'a le droit de nous couper la parole jusqu'à ce qu'on dise « je laisse ». Cela donne un espace de parole sécurisant, on peut chercher ses mots sans se faire couper la chique, et tout le monde sait quand vous avez fini.

### **10h10 Chantiers (démarche inspirée de l'Entraînement Mental)**

écrire une Situation Concrète Insatisfaisante en terme de participation des jeunes

#### **LE TRAVAIL DES CHANTIERS**

L'idée de « chantier » est souvent le fil rouge de nos stages : chaque participant-e est invitée à travailler sur son propre chantier, c'est-à-dire une problématique qui lui est propre, dans sa pratique professionnelle ou associative (ou autre). Ainsi l'ensemble du groupe pourra confronter les apports et constructions du stage avec les vécus et difficultés du quotidien. Toutes les expérimentations du stage trouvent un débouché immédiat et directement opératoire pour les stagiaires. De plus, réfléchir à plusieurs sur le chantier d'une personne permet de lutter contre le sentiment d'isolement, d'impuissance, d'avoir un regard extérieur, de connaître le vécu d'autres professionnels de bénévoles, voire de ses propres collègues. Chaque stagiaire est invité à réfléchir seul sur l'énoncé de son chantier :

- **Qu'est-ce qui m'insatisfait concrètement, aujourd'hui, dans mes fonctions ?**
- **Qu'est-ce que j'aimerais faire dans mes fonctions et que je n'arrive pas à faire ?**

## 10h30 partage des SCI en plénière et tri des SCI par patates

- 1) *problème de mobilité des jeunes vers la structure (milieu rural)*
- 2) *une seule structure d'accueil pour deux publics différents (pré-ados / ados)*
- 3) *difficulté à mobiliser les ados sur le long terme (lassitude, désertion)*
- 4) *structure censée accueillir des 11-17 ans mais 15-17 ans très peu présents*
- 5) *16-17 ans : quelles activités autre que la consommation ?*
- 6) *projets d'actions ponctuelle : toujours le même groupe de jeunes...*
- 7) *groupe de jeunes mobilisés sur un projet propre et aujourd'hui dispersé*
- 8) *problème de lieu (lieu non-identifié « ados ») milieu rural*
- 9) *changement de municipalité: politiques jeunesse en arrêt*
- 10) *baisse de la fréquentation des jeunes*

## 11h choix des SCI retenues (vote en bâtons puis partage en 2 groupes de chantiers)

- 1) *La participation des 15-17 au sein de l'accueil ado (centre social « Le Clos Margis », Lucé).*



- 2) *La question de l'implication des jeunes dans la durée sur un projet de leur initiative (Association Les contrats bleus, La Loupe).*



Aucun outil ne donne de résultat démocratiquement parfait. Plus on passe de temps à la recherche du consensus plus le résultat sera acceptable. Ex : Méthode des bâtonnets : selon qu'on met 1-2-3 bâtonnets ou 1-3-5, on n'obtiendra pas le même résultat.

Choix par compliments : on argumente son choix de façon toujours positive. La personne suivante propose un autre choix qui doit apporter quelque chose de plus, sans comparaison avec le choix précédent, ni reprendre un argument déjà évoqué. Au bout d'un moment plus personne ne propose de choix : le dernier est donc le plus consensuel !

On peut utiliser plusieurs formes d'arbitrage pour valider une décision.

## **11h15 mini-topo sur la participation**

### **UNE PARTICIPATION « PAS ABSTRAITE », « NI ACCESSOIRE », « NI RÉSERVÉE »**

Pour que la participation donne envie de s'engager, il faut des enjeux véritables (incarnés), des pouvoirs réels ; On participe à quelque chose, ce quelque chose peut être le fonctionnement d'une institution (dans l'école, dans l'association, dans l'entreprise...).

D'ailleurs si on avait fait un débat mouvant en cours d'exposé « est ce que vous êtes d'accord pour que les élèves participent à l'évaluation des enseignants, des programmes ? ». Tout le monde aurait dit non. Ce qui pose la question de savoir à partir de quel moment on est d'accord pour qu'il y ait participation. En fait la participation risque toujours d'être octroyée sur des aspects qui ne touchent pas au cœur du système c'est-à-dire sur l'accessoire (la couleur des murs du local par exemple).

D'où la clarification apportée par Arnstein sur l'échelle de participation. A minima pour ne pas leurrer les gens, notre honnêteté consisterait à savoir jusqu'où cette participation est envisagée (sachant que les études sur ces expériences montrent que la quasi-totalité restent au niveau 1, celui de la consultation):

- participer à une consultation (information, avis)
- à un débat public organisé (concertation, négociation)
- aux choix publics eux-mêmes (co-décision)

Nous avons aussi relevé un paradoxe louche : la participation serait une chose réservée ! On invite largement à la participation des usagers mais pas celle des travailleurs (la CAF, de la mission locale, de jeunesse et sports, de l'Éducation nationale, des professionnels de l'animation, etc.)

Ce qui fait dire à Magali en tant qu'animatrice jeunesse « j'étouffe ! A chaque fois que je propose quelque chose on me dit 'est ce que ça vient bien des jeunes ?' sinon c'est pas bien. Quand est ce qu'elle, elle participe, comment peut elle donner l'exemple aux jeunes si elle-même ne peut pas s'exprimer, proposer. Imaginez un peu qu'elle dise « engagez vous mais moi ne peux pas » faites ce que je dis mais pas ce que je fais... aïe ! Nous proposons d'interroger et de contester cette bizarrerie : pourquoi on demande aux jeunes de s'engager sans que les adultes ne prennent position et ne proposent leurs lectures : nous pensons qu'il ne peut y avoir d'engagement sans offre d'engagement des adultes notamment.

### **PAS DE PARTICIPATION SANS APPRENTISSAGE POLITIQUE, SANS ÉDUCATION POLITIQUE DE TOUS**

« Admettre le peuple au pouvoir, c'est l'appeler au savoir<sup>11</sup> ». Si ce qu'on appelle participation ne se limite pas à la « consultation » (donner un avis, informer) alors cela implique la capacité de débattre, en particulier, en confrontant des " jugements de valeur ". Pour cela : et si le problème n'était pas seulement celui de la participation mais celui de l'éducation politique (ou populaire) ? Ce n'est pas seulement un problème de donner plus de pouvoirs, mais de se former politiquement,

ce que certains nomment travail de conscientisation à partir de nos expériences respectives, de nos visions du monde ? Ex . le Traité Constitutionnel Européen comme moment de participation, comme moment d'éducation politique.

C'était d'ailleurs l'exigence portée par les Lumières. Il s'agissait de former son jugement « Aie le courage de ton propre entendement » disait Kant. Autonomie de pensée par rapport aux pouvoirs établis, des doctrines religieuses (XVIIIème siècle). Là réside aussi l'intérêt de l'éducation populaire (comme n'étant pas assignée à un public, mais entre les générations) : transmettre des expériences en n'opposant pas les différentes façon de militer. Les jeunes ne sont pas encore forcément conformés, souffle critique radicale, une politique jeunesse par exemple sert peut être à ne pas se conformer à garder l'esprit vif, questionnant, libre et critique même quand on grandit ! Inversement les plus grands ont appris des choses en s'engageant, ils peuvent apporter des éclairages historiques, parler de ce qu'il se passe ailleurs, ce qu'il s'est passé avant (pour pas qu'on oublie des événements importants), faire le lien entre le particulier et le général, ce qu'il se passe à d'autres endroits dans la société de bas en haut, parce qu'en étant nombreux on pèse mieux sur les décisions.

### **PAS DE PARTICIPATION SANS RECONNAISSANCE DES DIVERGENCES, TRAVAIL DES DÉSACCORDS, ET MÉTHODES QUI LA PERMETTENT**

Participation si et seulement si on reconnaît les conflits d'intérêts entre les protagonistes du débat, donc les méthodes de débat pour les encourager, les autoriser, et si... On reconnaît aussi les déséquilibres des moyens à la disposition, entre différents participants, et entre citoyens et institutions. D'où notre attention aux procédures de discussion, à la manière dont les problèmes à débattre vont être formulées, à leur rythme, à la composition des groupes, aux méthodes, aux règles du jeu... car les effets de la discussion sont différents selon les procédures adoptées.

**11h45 chantiers** phase I : description des faits (30 min)

**12h15 chantiers** phase II : les problèmes (45 min) avec exercice de formulation sur les post-it et organisation des problèmes en patates.

### **DÉBUT DES CHANTIERS COLLECTIFS : L'ENTRAÎNEMENT MENTAL**

Cette méthode est une adaptation de l'entraînement mental (cf Joffre Dumazdier ). Afin de commencer à étudier les chantiers collectifs, le groupe se scinde en deux, avec un formateur par groupe. Le chantier est décortiqué en 4 temps de 30 minutes: Les faits / les problèmes / les causes / les solutions, avec l'obligation de ne pas confondre les phases (on ne parle que de faits puis de causes, puis de solutions.) Cette consigne force à décortiquer le problème en profondeur. Le parti pris de cette consigne est de proposer un temps d'écoute active, et de se concentrer sur la formulation du problème proposé en s'interdisant d'évoquer directement des solutions.

Ainsi la personne expose sa problématique, sa situation concrète insatisfaisante. Puis les autres lui posent un maximum de questions pour être sûr de bien faire le tour des problèmes, de prendre tous les points de vue possibles. Pendant les 20 minutes suivantes, la personne se met en retrait (physiquement) de la table, pour ne pas se justifier. C'est à elle de se mettre en posture d'écoute, les autres parlant entre eux de ce qu'ils pensent du chantier énoncé. Enfin la personne revient et donne son point de vue. Les groupes reportent leurs notes sur un tableau, sous forme de grandes zones suivant les thèmes repérés.

<p><b>1/ DESCRIPTION</b>  <i>Situation concrète insatisfaisante</i>  Les faits : on tire les ficelles des anecdotes et des pratiques sociales  Construction des faits : de quoi s'agit-il ?  Intégrer aussi avis et ressentis.</p>	<p><b>2/ PROBLEMATISATION</b>  Cartographie du problème sous forme de cube ou en listant les aspects (différent des points de vue).  Lister ce que je vois du problème.  Élargir ma pensée au point de vue d'autres acteurs aux positions différentes  Faire ressortir les contradictions, les conflits  Les dialectiques : singulier/particulier/universel, social objectivé/social incorporé</p>
<p><b>4/ SOLUTION</b>  Projection : cartographie des possibles  On distingue l'urgent et l'important  On pose un acte (ex : interaction personne/milieu)  Stratégie en 3 temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Court terme</li> <li>• Moyen terme</li> <li>• Long terme</li> </ul>	<p><b>3/ EXPLICATION</b>  Comprendre les causes et les distinguer des conséquences.  Partager des savoirs ou des ressources qui pourraient servir pour comprendre la situation  Expliquer ma maison : en quoi ça me touche, quelles résonances de la grande Histoire dans ma petite histoire de vie ?</p>

## ENTRAÎNEMENT MENTAL : DÉTAILS

L'entraînement mental (EM) désigne une méthode particulière pour déterminer une action à entreprendre face à une situation concrète insatisfaisante. Il est utilisé pour favoriser la rationalisation en prenant conscience des aspects affectifs, des stéréotypes et des interprétations hâtives, des projections idéologiques plus ou moins dogmatiques et des réflexes routiniers. Elaboré par des militants issus de la Résistance française, à l'École d'Uriage (40-42) puis diffusé par équipes volantes au travers du massif du Vercors dès que les forces vives d'Uriage basculèrent dans la Résistance (novembre 1942), l'ENTRAÎNEMENT MENTAL s'est élargi, dès 1945, explicitement comme tel, dans le champ de "l'éducation populaire", principalement comme "formation intellectuelle pratique" des cadres militants de la vie associative, coopérative et syndicale.

Joffre Dumazedier, en est le fondateur. Il est sociologue de l'éducation des adultes et président-fondateur du mouvement "Peuple et Culture" naguère innovant. En 1942, il nomma ENTRAINEMENT MENTAL l'ensemble des "exercices mentaux" qu'il préconisait alors - observation, documentation, représentation, mise en relation, etc. - comme exercice de la pensée, en appui sur l'expérience de la prise de responsabilités et marqué d'une rationalité proche de celle qui caractérise la démarche scientifique. Ce qui est intéressant, c'est la façon dont un problème est traité, où nous voyons des rapprochements évidents avec l'[approche systémique](#). Par ailleurs, la façon dont le groupe est utilisé pour aller plus loin et mieux apparente cette démarche à celles d'[autosocioconstruction des savoirs](#). Le groupe est surtout utilisé pour se dégager plus facilement de sa subjectivité, pour confronter les points de vue, pour enrichir l'analyse en conjuguant des compétences différentes et pour stimuler la créativité dans la recherche de solutions. L'EM permet d'admettre qu'il y a plusieurs sources de problèmes. C'est pour répondre au besoin de décaler la grille de lecture et analyser la situation sous d'autres angles. Il permet également de confronter les représentations, de mettre des mots sur les tabous, de rationaliser l'analyse, et de sortir de l'émotif face à une situation insatisfaisante.

## L'EM PERMET DE DISTINGUER RIGOREUSEMENT :

<b>la description de la situation</b> <i>(de quoi s'agit-il ?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les faits</li> <li>- les sentiments, les émotions, les sensations</li> </ul>
<b>l'interprétation de la situation</b> <i>(quels sont les problèmes ? en quoi y a-t-il des problèmes ?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les différents points de vue</li> <li>- les différents aspects</li> <li>- les avis (jugement, estimation)</li> <li>- les opinions (certitudes, convictions, impressions)</li> <li>- les valeurs</li> <li>- les contradictions</li> <li>- les oppositions</li> <li>- les convergences et les divergences</li> </ul>
<b>l'analyse de la situation</b> <i>(pourquoi est-ce ainsi ?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les causes</li> <li>- les conséquences</li> <li>- les interactions</li> <li>- les lois, les théories</li> </ul>
<b>la recherche de solutions</b> <i>(que faire ?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les freins, les obstacles</li> <li>- les ressources</li> <li>- les moyens, les méthodes, les techniques</li> </ul>
<b>le choix d'une solution</b> <i>(qu'avons-nous envie de faire ?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- en fonction des valeurs et des principes (choix éthique)</li> <li>- en fonction des moyens dont on dispose (choix technique)</li> <li>- en fonction des rapports de force (choix politique)</li> <li>- compte-tenu du probable, du possible, du souhaitable</li> </ul>
<b>la programmation de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- à court terme, à moyen terme, à long terme.</li> </ul>
<b>l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penser à la mise en œuvre précise</li> </ul>
<b>l'évaluation</b> <i>(sommes-nous plus satisfaits ?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- échéances d'évaluation</li> <li>- indicateurs de contrôle</li> </ul>

## 14h POSITIONNEMENT STRATÉGIQUE

### LES DÉBATS MOUVANTS OU RIVIÈRE (pour 6 à 300 personnes)

Pour lancer des problématiques et « briser la glace », nous proposons la consigne du débat mouvant. Elle consiste à demander aux participants de se positionner et réagir à une affirmation polémique sur le sujet concernant la suite du travail, ou les thématiques du groupe. Tous les participants sont debout face aux animateurs de séances, une fois l'affirmation polémique lancée, chacun doit physiquement se positionner d'un côté de la salle, pour cette affirmation, ou de l'autre côté de la salle, contre cette affirmation. Un temps de réflexion collectif dans chaque groupe est prévu afin de préparer des arguments, qui seront, dans un deuxième temps, proposés aux



contradicteurs. La répartition de la parole entre les deux groupes est animée afin que le plus grand nombre d'arguments « pour » ou « contre » soient exprimés. Le but de cet exercice n'est pas de tomber d'accord mais de creuser, complexifier la question soulevée et d'argumenter sa position en tentant de convaincre le « camp » d'en face.

Exemples d'affirmation polémique : « Aujourd'hui le syndicalisme est utile et efficace », « Pour faire participer, l'animateur doit être neutre » ou encore « Participation, piège à cons »

On peut le faire évoluer en **positionnement stratégique**, au-delà de se positionner dans l'espace sur d'accord / pas d'accord (Dac' / pas Dac'), on demande également de se positionner pour la même affirmation sur capable / pas capable (Cap' / pas Cap'). Il s'agit là d'aller plus loin sur la mise en œuvre. Ce positionnement stratégique peut s'appuyer sur un certain nombre de situations sur lesquelles les participants doivent se positionner, le groupe construit alors ses points de vue et sa capacité de mise en œuvre.

#### Trame du positionnement stratégique utilisée : Martin

Martin animateur jeunesse au sein de l'association Jeunesse et Culture à Trifouillis les Oies est en poste depuis un an. Il a pas mal d'expérience dans l'animation. L'accueil ado est ouvert le mercredi et pendant les vacances scolaires sur inscriptions à la journée. Dix garçons fréquentent la structure les mercredis ; Martin a proposé un panneau permettant aux jeunes d'inscrire leurs idées d'activités pour les vacances de février.

D'accord / pas d'accord  
Je le fais / je ne le fais pas

Martin relit le panneau avant de faire le programme de février et découvre que les jeunes n'ont proposé que des actions de consommation : laser-game, paintball, patinoire etc. Martin décide de conserver une seule sortie sur le programme des vacances de février et de faire d'autres propositions plus éducatives.

D'accord / pas d'accord  
Je le fais / je le fais pas

Les vacances de février sont arrivées, les jeunes sont venus nombreux à la sortie laser-game mais sur les autres activités proposées par Martin, les effectifs ont été faibles. Le directeur de l'association le convoque pour discuter des problèmes d'effectifs : il pense que les activités ne sont pas assez attrayantes et demande à Martin que le programme des activités des prochaines vacances soit validé par la direction. Martin ayant repéré qui était le leader du groupe de jeunes, il décide d'élaborer le programme avec lui.

D'accord / pas d'accord  
Je le fais / je le fais pas

Pour les prochaines vacances, Martin a décidé d'organiser une journée sans activités et sans inscriptions à l'accueil ado. Le programme des vacances a été validé par la direction et il doit maintenant en informer les jeunes. Il crée un événement facebook.

D'accord / pas d'accord  
Je le fais / je le fais pas

Quatre jeunes viennent à cette journée : trois garçons et une fille. Ils passent la journée à discuter, ils réaménagent les locaux... Au fil des discussions l'un des jeunes propose de participer au concours de fabrication et de courses de caisses à savon. Les quatre jeunes sont hyper-motivés, Martin décide de choisir ce thème comme fil-rouge pour ses mercredi et samedi.

D'accord / pas d'accord

Je le fais / je le fais pas

La directrice de l'accueil de loisir entend parler du projet des caisses à savon. Elle demande à Martin s'il serait possible que les plus grands inscrits à l'accueil de loisir viennent les mercredi à l'accueil ado.

D'accord / pas d'accord

Je le fais / je le fais pas

**Proposition d'une dernière situation par l'un-e des participant-e...**

**15h10 chantiers** phase III explications (cartographier les problèmes et insérer des explications)

**15h40 chantiers** phase IV solutions (exhaustif)

**16h chantiers** en plénière partage des solutions (10 min par chantiers – contextes + solutions)  
apports complémentaires formatrices

**16h30 fin de la journée**

