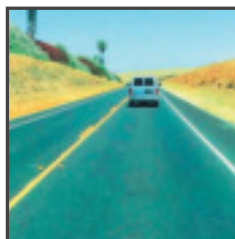


# Se préparer aux incertitudes



Marie-Claire  
Chavaroche-Laurent



*En 2015 quelques membres du groupe d'appui national jeunes enfants des Ceméa écrivent un pré-projet autour de « la vie en plein air, conditions d'épanouissement des jeunes enfants ? »*

*Le groupe souhaite revisiter la législation française et les législations des pays voisins car nous sommes convaincus que des disparités existent quant à l'éducation que les tout-petits reçoivent sur les notions de prises de risques et de dangers en Europe*

L'ingénierie d'un projet Erasmus + demande beaucoup d'anticipation et pose plusieurs questions. Trouver des partenaires qui seront *a priori* d'accord pour accueillir un groupe n'est pas évident mais parfois, ces derniers ne comprennent pas bien le projet qui est le nôtre. Question de culture, de langue ? Comment choisissons-nous les partenaires ? Par connaissance, par obligation ? La préparation au départ est indispensable, mais de quelle préparation au départ s'agit-il ? Une préparation à la langue ? À l'appréhension au départ ? Enfin, emmener un groupe dans un endroit que l'on ne connaît pas soi-même, n'est-ce pas prendre des risques ? En 2016 l'agence européenne accepte le dossier des mobilités Erasmus + que les Ceméa ont déposé dans le cadre des formations des personnels permanents et non permanents. Le projet se construit entre juillet 2016 et avril 2017 pour cinq mobilités, en Belgique, en Allemagne, en Italie, au Danemark et en Hongrie.



### **Première étape, trouver les partenaires**

Certains partenaires sont proches du mouvement des Ceméa, d'autres moins et un partenaire est inconnu de notre mouvement. Celui-ci était intervenu lors d'une conférence, j'avais été intéressée par son point de vue, c'est ce qui m'avait donné l'idée de le contacter.

Les délais de réponse aux courriers que nous avons traduits en anglais présentant notre projet, sont parfois très longs et nous avançons à tâtons.

Je me rends compte que certains partenaires ne comprennent pas le projet. Les échanges entre nous sont parfois fastidieux. De la difficulté de la langue parlée avec la distance d'une visioconférence ou du téléphone, à la décision de ne pas poursuivre le partenariat ou encore à la réception d'une réponse positive pour un accueil, il peut se passer parfois six mois.

Il faut alors recommencer la recherche d'un autre partenaire lorsque nous décidons de ne pas travailler ensemble tout en tenant bon avec les partenaires qui « accrochent » mais qui ne peuvent pas nous accueillir aux dates que nous avons initialement imaginées parce que les agendas des vacances scolaires ne coïncident pas entre les pays.

### **Reprendre le planning pour que vivent les mobilités**

Ces réalités posent en amont bien des questions auxquelles nous ne sommes pas toujours préparés lorsque nous nous lançons dans un projet Erasmus + de mobilités des personnels. Les tous premiers contacts établis avec les partenaires sont déterminants pour la suite et surtout dans la manière dont le groupe sera accueilli. Ces anecdotes vécues interrogent sur la façon dont nous approchons les éventuels partenaires. Comment les choisissons-nous et pourquoi choisissons-nous ceux-ci ? Pour garantir le projet ou pour entretenir une relation ? Les partenaires les plus proches de notre mouvement sont-ils toujours ceux qui comprennent le mieux nos objectifs ? Les *habitus* empêchent-ils de penser un projet nouveau ? La langue est-elle vraiment une barrière à la compréhension lorsque le partenaire nous dit avoir bien compris le projet ? Ne sommes-nous pas plutôt dans une représentation culturelle de ce que l'autre dit, chacun avec sa représentation et pensant avoir compris, pour se rassurer ?

### **La préparation au départ**

La préparation au départ est indispensable, car il n'est pas rare que certaines personnes ne soient jamais parties à l'étranger. Elle a commencé un mois avant le départ, par un courrier envoyé aux personnels. Il présentait le projet et relatait des spécificités de la vie collective et culturelle que nous allions vivre lors de la mobilité, ainsi que des questions relatives à l'histoire du pays. Le groupe a pu aussi compléter les informations avant le départ. Organisés en petits groupes pour les observations nous avons choisi que chaque participant.e dispose personnellement d'une somme forfaitaire et prévoit le change monétaire lorsque c'était possible. La journée de préparation au départ s'est faite de différentes manières mais la forme plébiscitée fut une journée, la veille du départ de Paris, un avantage indéniable, éviter les allers-retours sur Paris. Cette journée a été nécessaire à la cohésion du groupe pour ceux

qui ne se connaissaient pas parce qu'elle a permis de vivre ensemble des moments d'échanges avant le départ, au sujet du voyage que nous allions faire. Les appréhensions au départ font vite place à l'organisation, à la projection de ce qui va se passer. Un problème subsiste néanmoins, la préparation à la langue. Lorsque nous ne parlons pas une langue étrangère, il est illusoire de penser que les personnes vont en apprendre les rudiments avant le départ. En revanche, lorsqu'elles reviennent de la mobilité, les choses sont différentes.

### L'heure de vérité

Laisser le groupe partir seul ou partir avec le groupe, telle fut ma réalité. Les deux situations ont chacune un intérêt. Pour la première, nous devons être sûr.e.s que le groupe arrivé sur place, ne vive pas une « galère » et que chaque personne se retrouve dans le projet initial ! La seconde situation nous permet de nous rendre compte sur place des décalages.

Dans le premier cas, un.e référent.e du groupe est nommé.e pour porter le projet. Le fait que les personnes du groupe se retrouvent entre pair.e.s va booster la dynamique du groupe car tout le monde va devoir agir. Dans la seconde situation, certaines personnes se contentaient de suivre le mouvement, se faisant prendre en charge, sans prendre d'initiative.

Le fait de partir avec un groupe dans un lieu inconnu n'est pas plus risqué que d'aller chez un partenaire avec qui nous avons l'habitude de travailler et qui n'a pas tout à fait compris le projet, mais l'on s'en aperçoit sur place.

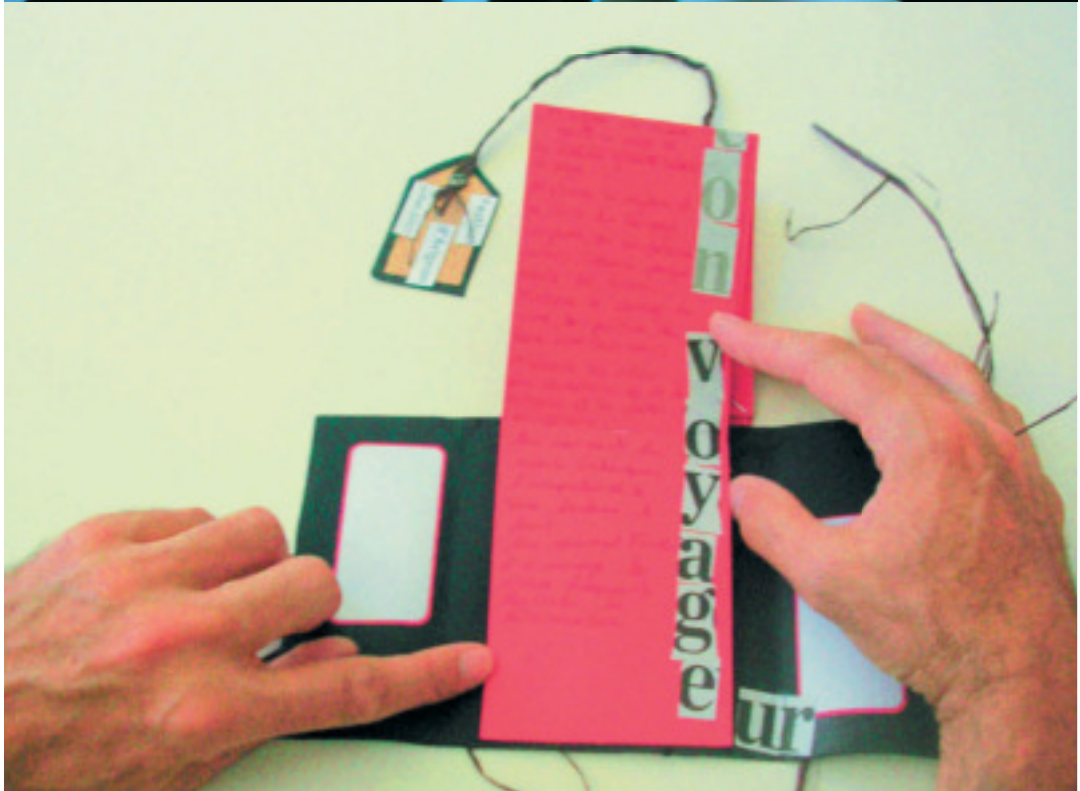
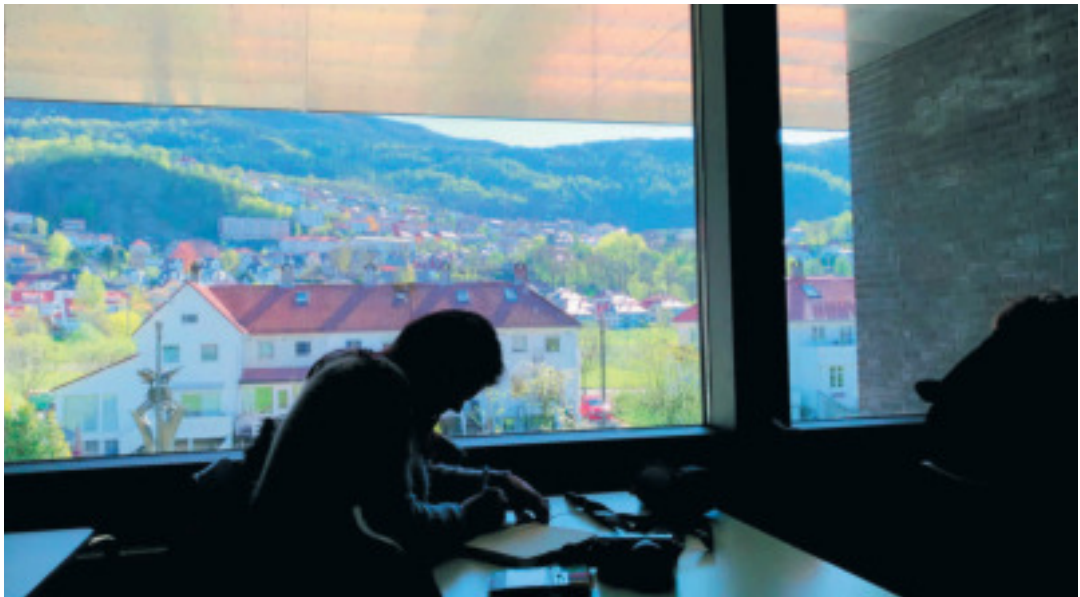
Autre situation, lors d'une visite d'établissement, le partenaire qui nous accueille, se rend compte *in situ*, que ce qui se passe sur l'instant pour les enfants n'est pas en adéquation avec l'idée qu'il se faisait du travail pédagogique de l'équipe chez qui il nous accompagne. Il profite alors de notre présence pour proposer à l'équipe qui nous reçoit de retravailler ultérieurement sur certains points de son projet. Nous mesurons alors le projet à cette étape, l'adaptation des personnes aux situations et à ce qu'elles ont-elles-mêmes compris du dit projet.

Comme le précise la présentation du projet, mener un projet de la sorte est une réelle prise de risque de multiples manières ; qu'elle soit dans la relation avec le partenaire, dans la relation avec les participant.e.s, avec les équipes accueillantes, ce type de projet est un fantastique moyen de travailler sur la relation humaine. Si nous ne nous comprenons pas toujours, l'important est de s'en rendre compte et de travailler à expliciter nos incompréhensions et ce n'est pas grave de constater que nous ne sommes pas d'accord, si nous avons bien compris la nature de nos désaccords. Ne pas comprendre nous bouscule individuellement sur nos certitudes, sur nos convictions et nous fait avancer en modifiant peut-être notre point de vue ou au contraire renforce nos idéaux ou nos convictions.

### Une expérience à poursuivre

Un petit groupe qui construirait l'ingénierie des prochaines mobilités émerge dans le réseau jeunes enfants avec les personnes qui ont bénéficié des dernières mobilités. Ces personnels pourront à leurs tours construire des projets dans leurs associations régionales et cette ingénierie au projet pourrait prendre place dans les préparations aux départs. Les mobilités sont de formidables *boosters* pour expérimenter des projets, pour écrire ensemble, pour monter d'autres projets, pour créer des réseaux, pour se revoir tout simplement. Reste à travailler la préparation aux langues étrangères car c'est là où le projet pêchait. Je remercie toutes les personnes qui ont donné de leur temps pour les traductions. Nous devons mettre en place des modalités pour mieux associer les traducteur.trice.s à nos projets. À ce sujet, il fut très agréable d'avoir comme traductrice une jeune adhérente

car ses questions qui pouvaient être des évidences ont fait avancer le projet. Si à la préparation au départ nous pouvons mesurer les appréhensions au voyage, à la langue étrangère, le retour est tout autre. Le nombre de personnes qui disaient ne pas savoir parler l'anglais, sont fières d'avoir pratiqué l'anglais ou l'allemand. Chaque groupe revient avec un lexique du pays visité et le fait d'avoir vécu une expérience commune, d'en comprendre des mots forcément liés à des images, des souvenirs renforce l'appartenance au groupe. ■





# Tarente



*Observer, discuter découvrir  
Bénévoles d'une association si proche et si différente  
Italie du sud vue d'un quartier d'une école  
Lier conversation et plaisir de reparler italien  
Idées nouvelles avec des projets qui naissent  
Tarente et tarentelle  
Espérer que les projets prendront vie*

Pascal

« Pour moi, élue au CA, la mobilité a fait bouger mes représentations, chassé mes a priori et je me suis positionnée avec un regard neutre et neuf. J'ai pu faire un pas de côté pour mieux identifier les essentiels. Ce temps passé, nécessaire pour s'associer avec des partenaires, pour coconstruire et ainsi assurer dans la durée des terrains valables pour nos stagiaires en formation. »

Agnès

« Élue au C.A de l'association nationale depuis 2013, j'ai longtemps travaillé à la mise en œuvre des programmes européens d'éducation. Je crois profondément en la valeur de la mobilité européenne, une mobilité pour tous, choisie, préparée, accompagnée et reconnue. La vivre avec les ami.e.s du CA, partager tous ces moments, découvrir et mieux comprendre les enjeux me motive et renforce mon engagement. »

Sandrine

« Cette expérience de mobilité, la première en tant que CA m'a permis d'enrichir réflexion et pratiques, pour ouvrir des perspectives à plusieurs. Pour construire, en tant que membres du CA des pistes et des orientations autour de la mobilité pour les militants, salariés et élus..

Le temps de la rencontre avec nos amis italiens, différents acteurs des Ceméa, et le temps du bilan de toutes les mobilités sont pour moi des espaces essentiels pour penser les Ceméa de demain et d'imaginer des chantiers à venir : vivre réellement une Europe sociale, favoriser l'émanation et l'élaboration de projets communs à l'échelle européenne pour toute notre association.

J'en ai rapporté une nouvelle pratique : une activité « Bar à Sirops » proposée aux Rencontres de l'Éducation nouvelle de Rodilhan, suite à des échanges avec nos amis italiens : préparez votre cocktail éducatif pour échanger sur nos choix ! Humanité, Laïcité ? Respect ? Ecoute ? Activité ? Environnement ? Liberté ? Bienveillance ? Quel mélange ?

Inspiré de la Piazza Ceméa discutée à Tarente : une forme plus ouverte de présentation des associations ! »

Christine Votovic

## Les administrateurs en mobilité Erasmus+

« L'educazione e in ogni momento, ogni momento di vita deve essere considerato con la stessa attenzione ».

Gisèle de Failly

La mobilité européenne des personnels s'inscrit dans le plan national de formation des militants. En mars 2017, c'est au tour des élus du CA de vivre ce moment. Une mobilité pour découvrir une autre manière de faire. La rencontre avec les Ceméa italiens est l'opportunité de faire émerger de nouveaux projets communs et de favoriser des constructions franco-italiennes à l'échelle de l'Europe.

Vendredi 10 mars midi, à l'aéroport de Bari : premier regroupement. Nous sommes quelques-un.e.s à attendre la navette, une tiédeur dans l'air, un peu de vent... Nous partons pour les Ceméa de Tarente. Les autres sont déjà là ou arriveront plus tard. On fait connaissance avec nos ami.e.s italiens. Pour certains ce sont des retrouvailles. Nous sommes dans une école, les salles de classe seront notre lieu de travail pour ces quelques jours ; Christina, Claudio, Giuseppe et Mauro sont là. Nous échangeons sourires et premiers mots italiens et français. Le travail commence : élaboration de panneaux de présentation, colle, ciseaux, couleurs, feutres... Dans le couloir, les panneaux se superposent aux dessins des enfants. Chacun.e prend le temps de les présenter en expliquant les détails.

Les élu.e.s du CA, l'équipe de direction de l'association nationale et les présidents des AT et les ami.e.s des Ceméa de Tarente et de bien d'autres régions italiennes, Bologna, Firenze, Veneto, Padova, Roma, Latium, Milano. Pour nous les élus, vivre une mobilité européenne crée du lien par le travail ensemble, les temps partagés, les temps de trajet, d'attente, de repas, de balade. C'est une opportunité de mieux se connaître et se retrouver sur des enjeux politiques communs, une expérience européenne pour mieux agir ici et ailleurs ensemble. Nous sommes accueilli.e.s très chaleureusement à Tarente dans des locaux emplis de sens. La qualité de l'organisation et de la préparation reflète l'appartenance de nos hôtes au mouvement Ceméa. Les échanges sont nombreux et studieux dans les ateliers tout au long de la journée de samedi. Nous poursuivons les dégustations de spécialités régionales de chacun partagées la veille au soir, les parfums se mélangent dans les salles de classe. En fin de journée par petits groupes, nous partons découvrir les Pouilles et les habitats trulli.

Nous échangeons et travaillons dans des ateliers. Les sujets abordés sont nombreux et les échanges d'information très riches autour du travail social, le champ de la santé mentale, de l'école et de la culture, de l'action européenne et internationale au sein de la Ficeméa, ainsi que sur les systèmes de formation en Italie et en France. Ces discussions favorisent la découverte mutuelle des réalités et des enjeux du terrain. Nous ébauchons des projets conjoints en nous appuyant sur les solidarités au sein du réseau, entre nous et les Italiens pour rendre l'action plus efficace. Cette rencontre avec les Italiens change les perceptions. Nous portons un autre regard sur nos actions, sur l'importance du réseau et sa force.

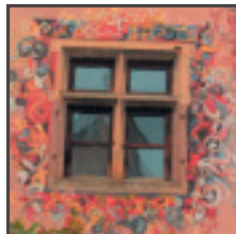
Les discussions nous mènent à de nouvelles idées d'action à tous les niveaux international, européen, national, inter-régional, régional... À la fin du week-end avant de repartir chacun.e chez nous, nous tirons les premières conclusions, orientations et pistes de travail. Il est important dans un moment comme celui que nous avons vécu de se réaffirmer collectivement les enjeux politiques communs à défendre. En s'aidant mutuellement le réseau est plus fort. La voix portée au niveau européen est plus entendue notamment à travers la Ficeméa. Les premières perspectives et enjeux politiques à développer dans l'avenir sont : favoriser la mobilité européenne à tous les niveaux de l'association ; co-construire un Bafa franco-italien frontalier ; créer un module « grandir avec le jeu » international européen ; accueillir les italiens dans les festivals Clermont-Ferrand, Avignon, Aurillac... ■ Sandrine Dickel

# Stratégie d'européanisation



## Pôle Europe et International en Rhône-Alpes

Alessandra Santoianni, Rudolph  
Puygrenier, Domitille Hocq



Aux Ceméa Rhône-Alpes nous avons entamé un travail ambitieux : donner une dimension européenne à notre projet. Depuis 2012, nous avons structuré un Pôle Europe et International travaillant sur deux axes : les projets de mobilité et les projets européens de coopération pour l'innovation et l'échange de pratiques. Ces projets, ont eu un impact significatif sur les activités de l'association et ont été à la fois à l'origine et à la fois la conséquence de leur stratégie d'Européanisation, qui se concrétise dans l'ancrage d'une dimension européenne dans le projet de l'association. Plus spécifiquement, le dispositif de mobilité du personnel a contribué largement à la définition ainsi qu'à la mise en pratique de cette stratégie.

La mobilité du personnel est à l'origine de la stratégie d'européanisation car elle a permis aux formateurs de retravailler les contenus de formation ainsi que d'élargir les thématiques traités ou de favoriser une approche multi-perspective d'un même sujet. Elle est un moyen pour que des sujets traités à l'interne soient abordés dans une dimension plus large en termes d'approches et perspectives. Favoriser le départ du personnel en parallèle de celui des stagiaires est la conséquence d'un constat fait par l'équipe permanente : afin de pouvoir mieux accompagner les stagiaires à l'étranger, enrichir leur pratique professionnelle et nourrir le mouvement, il fallait permettre aux militants de se familiariser avec les dispositifs européens. Choix qui a permis à un nombre plus important de formateurs de s'emparer des dispositifs, de développer des compétences pour en organiser, de travailler sur des nouvelles démarches de préparation au départ ainsi que de suivi pendant le séjour et au retour.



La mobilité des personnes est au cœur des préoccupations de l'association où militer pour une éducation à l'Europe et par l'Europe passe notamment par un départ accessible à tous. Une expérience vécue de façon sereine et constructive est une opportunité unique de rencontres, d'apprentissages et de construction tout autant pour la personne que dans les apprentissages. Les Ceméa Rhône-Alpes sont actuellement coordinateurs de plusieurs consortiums de mobilité des personnels qui ont permis le départ de plus de 500 acteurs éducatifs impliqués aux Ceméa, depuis 2014. C'est un axe fort dans la formation continue du personnel. Vivre une telle expérience, c'est expérimenter, réfléchir sur ses propres pratiques, élargir sa vision et champ d'actions, diffuser les valeurs de l'éducation nouvelle et vivre une aventure personnelle. Cela favorise l'apprentissage et l'acquisition de compétences sociales, l'exercice de solidarités collectives, l'expérience du rapport à l'autre et au monde. Cela peut se vivre dans son quartier, dans sa ville, dans son pays, autant que dans l'Europe et dans le monde. Toutes mobilités donnent un nouvel élan et de nouvelles perspectives à l'échelle individuelle et collective. Cela redynamise les projets. Ce sont également des rencontres qui permettent de se faire bousculer au niveau personnel et professionnel. De plus, les réponses à certaines questions éducatives relèvent aujourd'hui d'une dimension européenne et internationale.

### Les compétences professionnelles et personnelles des participants

Dans un premier temps, nous avons souhaité sensibiliser des personnes « démultiplicatrices », telles que les responsables de formation ainsi que les membres du Conseil d'administration. Pour cela, dans la construction des programmes et des contenus, l'articulation entre développement personnel et professionnel a été fondamentale. De plus, le constat partagé par l'équipe permanente est qu'une sensibilisation des professionnels d'un point de vue personnel aura bénéficié sensiblement à l'accompagnement des stagiaires. Trois projets ont joué un rôle clé dans la concrétisation de la mise en place de la stratégie d'europanisation de l'association et dans l'ancrage dans son projet : celui des membres du Conseil d'administration à Lisbonne, le séminaire d'équipe à Palerme et le séjour des militants de l'association lors d'un regroupement pédagogique à Turin. Les membres du Conseil d'administration ont enrichi leur parcours, tant au niveau professionnel que personnel via l'échange de pratiques, la rencontre, et la construction de connaissances sur le système socio-éducatif portugais tout en pouvant s'immerger dans une véritable rencontre interculturelle. L'équipe Rhône-alpine a découvert comment le partenaire palermitain faisait vivre l'Éducation populaire tant dans une perspective théorique que pratique. Elle a également travaillé sur les envies de développement par rapport à la dimension européenne des différents secteurs d'activité. Le regroupement pédagogique à Turin a permis de connaître le travail mené par les Ceméa du Piémont sur la citoyenneté dans l'animation de quartier, la petite enfance ainsi que le suivi et l'accompagnement des publics pris en charge par un dispositif public de suivi.



Tout cela a été construit sur la base d'objets de travail communs montée en compétences collectives sur l'éducation interculturelle, croisement des problématiques de chaque militant et des modes d'intervention, connaissance des métiers de l'animation ainsi que des environnements sociaux, culturels et économiques des pays d'accueil. Les premières mobilités ont constitué des expérimentations et ont représenté un levier pour l'appropriation des dispositifs européens par les personnels et ont permis l'élaboration des objectifs suivants : l'élargissement de la base de formateurs encadrant des actions de formation à l'étranger, l'enrichissement des contenus de formation et l'amélioration du travail en partenariat entre organismes de formation, institutions et structures éducatives. Dans l'animation professionnelle, nous avons fait le choix de proposer un départ dans toutes les formations longues ; nous considérons que la mobilité a une place fondamentale dans les parcours éducatifs car elle contribue à l'émancipation des individus. Ce choix, qui représente un véritable parti pris éducatif, nécessite un travail de sensibilisation et de formation des formateurs aux enjeux de la rencontre interculturelle. En ce qui concerne le travail social, un séjour à Palerme a été organisée en 2016. Le partenaire qui a accueilli le groupe, avait travaillé avec l'association rhône-alpine dans le cadre d'un projet de coopération sur l'insertion des mineurs non accompagnés. La mobilité des personnels s'est inscrite dans la continuité de ce projet. Dans les activités du groupe culture, les militants ont pu vivre un déplacement à Berlin et travailler sur l'accompagnement culturel, sur les activités autour du théâtre et de la danse menées par le partenaire. Ces deux expériences ont permis aux militants de l'association de se décentrer



de leur cadre de référence et de découvrir des pratiques éducatives, institutionnelles et pédagogiques nouvelles. Construire un partenariat, c'est défendre des enjeux par rapport aux besoins du territoire, travailler ensemble des problématiques et tendre vers un but commun, c'est unir ses forces et agir ensemble pour avancer sur des transformations éducatives et sociales dans l'espace politique européen et dans le monde. Le travail en partenariat permet d'innover dans la réponse aux besoins sociaux et de valoriser des actions locales. Les militants concernés travaillent en tant que professionnels de structures membres associées des Ceméa Rhône-Alpes tels que centres sociaux, centres loisirs et autres associations. Un des exemples les plus significatifs est la construction d'un partenariat territorial en Isère rassemblant la Direction départementale de la Cohésion sociale, les missions locales, le réseau d'information jeunesse et d'autres associations. Ce partenariat vise à construire un socle commun dans l'accompagnement au départ sur des valeurs partagées. Un travail avec des réseaux employeurs sera entamé, l'objectif étant de les associer à la construction des mobilités et à la valorisation des parcours des personnes après leur retour. La mobilité a permis de réinvestir des nouvelles compétences et connaissances dans notre activité. Les mobilités ont permis d'internationaliser et de moderniser les structures impliquées dans le projet, elles ont « impacté » le travail sur les publics dans les structures concernées. Ces projets ont permis de renforcer un réseau de partenaires européens pour porter collectivement les valeurs de l'Éducation nouvelle, de développer des projets à plus grande échelle en termes de publics touchés par ces actions, de renforcer et élargir les moyens. ■

