

Culture Craft Citizenship



Manuel pour la formation de coordinateur.rices CCC Outils pédagogiques



Co-funded by
the European Union



Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur-riche(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'autorité chargée de l'octroi de la subvention ne peuvent en être tenues pour responsables.

CULTURE METIER CITOYENNETE, Fostering Professional and Social Inclusion by Means of Cultural Resources est un projet de partenariat **Erasmus+** de coopération en formation professionnelle créé / porté par un consortium de 4 partenaires.

Artemisia, école spécialisée dans les métiers de la peinture (France, Paris) <https://artemisia-formation.com/>

Scuola Edile di Siena, école de bâtiment de Sienne, spécialisée dans l'enseignement des métiers du BTP (Italie, Sienne) <http://www.scuolaedilesiena.it/>

Bursa Buyuksehir Belediyesi, la municipalité de Bursa, organisme qui propose un programme de formation en peinture céramique (Turquie, Bursa) <https://www.bursa.bel.tr/>

Smiltenes Tehnikums, un centre d'enseignement professionnel de niveau secondaire proposant des formations aux métiers des services (Lettonie, Smiltene) <https://www.smiltenestehnikums.lv/>

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.



Cofinancé par
l'Union européenne

Toutes les photos présentées ici ont été prises pendant le projet grâce à Sebastián Rivas, responsable de la communication, et à la contribution de tous les participants au projet qui l'ont activement documenté au quotidien.



Ce document est mis à disposition selon les termes de la licence

Creative Commons Attribution – Pas d'Utilisation Commerciale – Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).

Toute réutilisation doit mentionner la source, ne pas faire l'objet d'un usage commercial et être partagée sous la même licence



sommaire

Manuel CCC	4
Pourquoi ce manuel ?	4
Pour qui ?	4
Que retrouve-t-on dans ce manuel ?	4
Référentiel de compétence	6
Comment lire et utiliser le référentiel de compétences CCC ?	6
Cadre de compétences pour le parcours CCC	7
L'évaluation CCC	9
Grille d'évaluation CCC	10
Bloc de compétences 1 : Concevoir et animer des cours CCC	10
Bloc de compétences 2: Coordonner un parcours CCC d'une structure	11
Bloc de compétences 3 : Assurer une pédagogie et manager un groupe	13
Etude de cas / Itinéraire et parcours CCC	14
Présentation de l'itinéraire CCC – Exemple Artemisia	14
Le parcours CCC – l'exemple d'Artemisia	15
Carte réseau partenaires	20
Proposition activités CCC	21
Ice breaker activities	21
«La toile d'araignée et le crayon»	21
«Le Noued de Bras»	22
«Je suis d'accord»	22
«La corde du temps»	22
«Mots clés»	22
Activités Principales	23
The 6 thinking hats	23
Creative Drama (dît théâtre créatif)	25
Déroulé d'un programme CCC 2 jours	28
Préparation en amont - Collecte des informations	30
Séquence 0	30
Séquence 1	31
Séquence 2	31
Séquence 3	32
Séquence 4	32
Séquence 5	33
Séquence 6	33
Séquence 7	33
Séquence 8	34
Séquence 9	35
Séquence 10	35
Séquence 11	36
Séquence 12	36
Séquence 13	37
Séquence 14	38
Séquence 15	38
Séquence 16	39
Tableau synoptique	40
Correspondance séquences / compétences CCC	40



Le présent manuel a été conçu pour accompagner les modérateur·rice·s CCC (dans ce manuel, pour éviter toute confusion, on nomme ainsi le formateur qui anime les sessions de formation à l'approche CCC) dans la mise en place de formations destinées aux futur·e·s coordinateur·rice·s CCC. Il constitue un support opérationnel, théorique et méthodologique permettant de comprendre, transmettre et mettre en œuvre les principes fondamentaux de la démarche CCC au sein de structures éducatives, sociales ou professionnelles.

Pourquoi ce manuel ?

La formation des *coordinateur·rice·s CCC* repose sur des outils pédagogiques, des activités et des démarches spécifiques, mobilisés dans différents contextes européens. Afin de garantir une cohérence, une qualité homogène et une compréhension partagée des pratiques CCC, il est apparu nécessaire de rassembler ces éléments dans un document unique, clair et facilement mobilisable. **Ce manuel répond à ce besoin** : offrir une ressource complète qui soutient les formateurs dans la planification, l'animation, l'analyse et l'évaluation d'une formation CCC.

Il permet également d'assurer une continuité pédagogique entre les structures, tout en laissant la place à l'adaptation locale et à la créativité des formateurs.

Pour qui ?

Il est clair que l'intitulé « coordinateur·rice » ne correspond pas à un poste clairement défini dans toutes les structures, qui varie en fonction des missions ; celles-ci peuvent être assurées par plusieurs personnes au sein d'une même structure, on parle alors de « coordination CCC ».

Toutefois, ce manuel s'adresse à des personnes travaillant dans des structures soutenant des personnes en situation de fragilité ou d'inégal accès aux opportunités — qu'il s'agisse de publics en insertion, de jeunes éloignés de la formation, de primo-arrivants, de personnes en situation de handicap, ou de publics vivant dans des territoires isolés. Pour en assurer la portée européenne, nous avons identifié 4 grandes catégories de fonctions présentes, sous des appellations diverses, dans la plupart des systèmes nationaux :

- 1** Les acteurs de l'accompagnement socio-professionnel, qui soutiennent la construction des parcours d'insertion, aident à lever les freins et articulent projet individuel, emploi et formation.
- 2** Les acteurs de la formation et de la transmission, qui accompagnent les apprentissages et intègrent des dimensions culturelles et citoyennes à la pédagogie.
- 3** Les acteurs de l'éducation sociale et de la médiation, qui travaillent au plus près des publics pour encourager l'autonomie, la confiance et la participation.
- 4** Les acteurs de la médiation et de l'action culturelle, qui favorisent l'accès à la culture, la reconnaissance des talents et l'expression artistique des publics.

Les participants à cette formation proviennent généralement de structures où l'accompagnement social, la transmission, l'éducation à la citoyenneté ou la médiation culturelle occupent une place centrale. Leur expérience professionnelle les amène déjà, souvent sans le formuler ainsi, à mobiliser des pratiques proches de l'approche CCC.

La formation CCC de deux jours présentée dans ce manuel ne vise donc pas à repartir de zéro, mais à offrir une méthodologie structurée, transférable à différents contextes, et à formaliser un véritable processus de coordination CCC au sein de leur structure. Elle permet de donner une cohérence globale à des pratiques parfois dispersées, de les relier à un référentiel commun et de systématiser une démarche qui peut ensuite être intégrée durablement.

Que retrouve-t-on dans ce manuel ?



Ce manuel permet au coordinateur·rice CCC:

- d'appréhender le référentiel de compétences CCC
- de savoir utiliser la grille d'évaluation CCC
- de comprendre et de s'approprier le fonctionnement d'outils pédagogiques tels que l'itinéraire CCC et le parcours CCC
- d'être capable de se positionner, ainsi que ses pratiques, sur une échelle CCC

Ce manuel est composé des 4 parties suivantes :

1/Explication du référentiel CCC

Dans cette partie, le formateur trouvera des éléments de contenu qui correspondent aux compétences à acquérir par le formateur CCC et des outils et des ressources mobilisables. Il pourra également appréhender la grille d'évaluation d'un formateur CCC à l'aide d'outils pratiques.

2/Une proposition d'un itinéraire CCC complet par la structure dispensant la formation

Cette partie permet aux coordinateurs CCC d'avoir un exemple concret d'un itinéraire CCC mis en oeuvre dans une structure.

En plus de l'exemple final de l'itinéraire CCC, toutes les étapes préalables et les ressources mobilisables dans le cadre de l'élaboration de cet itinéraire y sont explicitées.

Cette partie est propre à chaque structure dispensant la formation. C'est donc la seule partie de ce manuel n'étant pas commune à tous les coordinateurs CCC *.

**Artemisia Formation en France, Scuola Edile di Siena en Italie, Bursa Muze en Turquie, Smiltenes Tehnikums en Lettonie*

3/Une proposition d'activités CCC

Cette partie détaille chaque activité effectuée lors de la formation CCC. On y trouvera la liste des activités, qu'il s'agisse de brise-glace ou des activités principales de la formation, ainsi qu'une explication des règles de fonctionnement de l'activité et de l'intérêt pédagogique de l'activité. Cette partie contient des apports théoriques, pratiques et bibliographiques qui permettent de comprendre pourquoi ces activités ont été choisies dans le cadre d'une formation CCC.

4/Une proposition d'organisation de la formation CCC

Il s'agit d'une proposition d'un déroulé pédagogique mis à disposition du formateur CCC. Ce déroulé a été testé pendant 2 ans, dans différentes structures européennes. Nous ne prétendons pas qu'il s'agisse de l'unique manière de former des futures coordinateurs CCC. Toutefois, notre méthode a été testée dans différents contextes et a fonctionné.

Nous encourageons donc à suivre ce déroulé pédagogique, ce qui ne vous empêche pas d'adapter votre formation en fonction des publics, formateurs, structures à former.

Des informations complémentaires sont données pour chaque séquence de ce déroulé. Ces commentaires sont destinés au modérateur de la session de formation. Ils permettent de rendre explicites tous les objectifs pédagogiques, ainsi que de donner des indications sur comment mener ces séquences pédagogiques.





Comment lire et utiliser le référentiel de compétences CCC ?

Le référentiel de compétences CCC n'est pas une liste de critères à valider ni un outil de conformité. Il ne s'agit pas de « cocher toutes les cases », ni d'atteindre un niveau identique sur l'ensemble des compétences. Son objectif principal est de servir d'outil de positionnement, d'analyse et de réflexion sur les pratiques professionnelles.

Chaque compétence du référentiel décrit des capacités à mobiliser dans des situations concrètes. Ces compétences peuvent être présentes à des degrés différents selon les contextes, les publics, les missions confiées et les réalités de chaque structure. Il est donc normal qu'un-e coordinateur-ice CCC se reconnaisse davantage dans certaines compétences que dans d'autres.

Le référentiel doit être lu selon plusieurs principes fondamentaux :

- Le référentiel n'est pas un outil d'évaluation normative, mais un support de dialogue et de réflexion.
- Toutes les compétences n'ont pas vocation à être mobilisées simultanément : certaines peuvent être centrales dans un contexte donné, tandis que d'autres le seront à un autre moment du parcours.
- Le positionnement est évolutif : il reflète un état des pratiques à un instant donné et peut évoluer avec l'expérience, la formation et les changements de contexte.
- L'objectif d'une lecture des pratiques dans une structure par le prisme du référentiel de compétences n'est pas l'exhaustivité, mais la cohérence entre les besoins de la structure, les pratiques mises en œuvre et les compétences mobilisées.

Utilisé de cette manière, le référentiel CCC devient un outil stratégique :

il permet de prendre du recul sur ses pratiques, d'identifier des leviers d'amélioration, de structurer un parcours ou un itinéraire CCC, et de favoriser une culture commune entre les acteurs impliqués.

REFERENTIEL DE COMPETENCES DU/DE LA COORDINATEUR·RICE CCC

Bloc de compétences	Compétences	Actions	Modalités
BC1 : Concevoir et animer des séquences pédagogiques CCC	BC1.1 Elaboration	organiser la progression des apprentissages	au moyen d'exercices pratiques et d'évaluations périodiques.
	BC1.2 Diversification	diversifier les exercices, les activités et les évaluations	afin de prévenir les mécanismes d'autocensure dans les apprentissages
	BC1.3 Identification	prendre note de ce que l'équipe enseignante a déjà enseigné et adapter les cours	pour éviter les répétitions et assurer une continuité pédagogique.
	BC1.4 Veille	mobiliser des méthodologies et technologies externes	en s'appuyant sur des ressources tierces pour diversifier les approches.
BC2 : Coordonner les parcours CCC d'une institution	BC2.1 Harmonisation	assurer l'alignement des objectifs définis pour chaque activité avec les objectifs d'apprentissage des cadres de formation et d'intégration, ainsi qu'avec les objectifs professionnels des étudiant·e·s,	afin de garantir la cohérence, la pertinence et l'efficacité des parcours pédagogiques.
	BC2.2 Organisation	développer un plan de prévention des risques logistiques	incluant les tarifs, les itinéraires, les ressources numériques disponibles, les ressources linguistiques et le matériel nécessaire.
	BC2.3 Conception	élaborer un plan d'appropriation du projet par les apprenant·es, les enseignant·es et les parties prenantes	en y intégrant une citoyenneté active appliquée aux projets.
	BC2.4 Inventaire	recenser les dimensions civiques et culturelles des activités	en garantissant que les dimensions culturelles y soient bien identifiées.
	BC2.5 Explicitation	communiquer et expliquer la logique du parcours CCC	avec les parties prenantes internes et externes afin d'assurer clarté et engagement.
	BC2.6 Recensement	obtenir une vue d'ensemble des activités d'enseignement, de médiation culturelle et d'accompagnement social de l'institution	qu'il s'agisse d'un centre de formation, d'une structure d'insertion, d'un lieu de médiation culturelle, etc.

BC2 : Coordonner les parcours CCC d'une institution	BC2.7 Conduite	Mener des sessions d'animation et de transmission des valeurs culturelles et universelles ,	en veillant à l'implication du personnel de l'institution dans la définition et l'appropriation des objectifs culturels et civiques qui la structurent.
	BC2.8 Promotion	Analyser les situations interculturelles et transmettre des repères d'action adaptés	afin de favoriser la sensibilisation interculturelle et l'évolution professionnelle au sein de l'institution.
	BC2.9 Structuration	organiser des processus de prise de décision collective	y compris des processus électifs, l'établissement de règles et la sélection de délégués.
	BC2.10 Réseautage	identifier les acteurs et ressources locaux	afin de faire appel à des associations, d'anciens étudiants « ambassadeurs », des entrepreneurs, etc., facteurs d'empuissance culturel.
BC3 Assurer la conduite pédagogique et la gestion des dynamiques de groupe	BC3.1 Analyse	diagnostiquer les besoins et les dyna-miques du groupe	à partir de l'analyse de l'état de préparation, des connaissances antérieures et de l'observation des capacités des apprenant.e.s
	BC3.2 Différenciation	Proposer des modalités de regroupement adaptées aux besoins des apprenant.e.s	en constituant des groupes selon l'origine, le niveau ou d'autres facteurs afin d'optimiser les résultats d'apprentissage
	BC3.3 Animation	organiser des espaces de dialogue et des rituels d'échange	afin de favoriser la communication et les interactions au sein des parcours de formation.



L'évaluation CCC

Le référentiel de compétences CCC peut, à première lecture, apparaître théorique ou abstrait pour certain-e-s formateur-ice-s. C'est pourquoi il est complété par une grille d'évaluation, conçue comme un outil de traduction concrète du référentiel dans les pratiques professionnelles.

Cette grille permet de relier les compétences CCC à des productions, des situations et des exemples observables, facilitant ainsi leur compréhension et leur appropriation. Elle ne vise pas à figer les pratiques, mais à proposer des repères concrets permettant d'analyser des actions réelles.

Les objectifs de la grille d'évaluation

La grille d'évaluation CCC répond à deux objectifs principaux :

1. Un outil au service du modérateur de la formation CCC

Chronologiquement, la grille est d'abord utilisée par le modérateur de la session de formation CCC.

À l'issue de la formation, les participants produisent différents visuels et supports (itinéraires, chronogrammes, outils de réseau, etc.). En croisant ces productions avec la grille d'évaluation, le-la modérateur-ice CCC dispose d'éléments concrets pour analyser les compétences mobilisées par les participants.

Ces éléments peuvent, le cas échéant, servir de base pour la délivrance de la certification CCC.

2. Un renforcement de l'outil de positionnement CCC

La grille d'évaluation renforce également la fonction de positionnement du référentiel. En s'appuyant sur des exemples concrets et des situations observables, les formateurs participant à la formation CCC peuvent plus facilement se projeter, analyser leurs propres pratiques et identifier leurs points d'appui leurs forces ainsi que leurs axes de développement.

L'évaluation devient alors un levier de réflexion et d'auto-analyse, plutôt qu'un simple outil de validation

Dans cette partie, on propose de revenir sur chaque compétence, de chaque bloc, afin de faire le lien entre le référentiel et les pratiques réellement mises en œuvre.



Grille d'évaluation CCC

Bloc de compétences 1 : Concevoir et animer des cours CCC

BC1: Élaboration

Il est important pour un-e formateur-riche de réaliser un diagnostic de sa formation. Ce diagnostic permet de formuler un plan et de s'adapter au temps, à l'espace, aux participants et aux ressources disponibles.

Le formateur doit donc être capable de concevoir une feuille de route et de s'en écarter en fonction des besoins ou des ressources disponibles.

Exemple :

Un document écrit ou visuel résumant le contexte de formation de l'institution : profils des apprenants, connaissances préalables, contraintes, ressources disponibles et attentes (pré-questionnaire). Il permet de montrer la capacité du formateur à identifier les variables clés avant la conception de la formation.

BC1: Diversification

Un-e formateur-riche CCC doit être capable de concevoir plusieurs exercices ayant des objectifs variés, tels que :

- Renforcer la cohésion de groupe
- Améliorer la coopération
- Partager les bonnes pratiques
- Développer la confiance en soi

Le formateur doit être capable d'adapter et d'utiliser différentes ressources, notamment :

- Images
- Oral / discours
- Écrit
- Communication

Dans le cadre de l'évaluation, il sera nécessaire de vérifier si le formateur a réussi à suivre et évaluer certains exercices ainsi que l'évolution du groupe.

Exemples :

Chaque activité (dans des cas pratiques) est brièvement décrite avec :

- Objectif d'apprentissage
- Matériel / ressources utilisées (image, oral, écrit, mouvement)
- Durée estimée
- Idées d'adaptation pour différents publics

BC1: Identification

Le formateur doit être capable de communiquer de manière horizontale (avec les équipes pédagogiques et administratives).

Le formateur doit accompagner les apprenants dans la construction de leur identité professionnelle.

Ainsi, le formateur CCC doit être capable d'extraire des éléments techniques afin de les utiliser comme ressources pédagogiques.

L'évaluation portera sur la capacité du formateur à développer des ressources à partir de contenus déjà abordés dans d'autres formations.

Le formateur CCC veille à ce que son enseignement soit structuré autour du programme central de formation.

Exemples :

- Explications orales ou écrites sur ce que les enseignants enseignent et sur le travail des autres membres de l'équipe pédagogique.
- Présentation d'un parcours-type de soutien dans leur structure.

BC1: Extraction

L'objectif ici est de s'assurer que le-la formateur·rice CCC sait extraire ou identifier des éléments pédagogiques qui ne sont pas couramment utilisés dans la formation professionnelle.

Dans le cadre de l'évaluation CCC, il s'agit de vérifier si le formateur a réussi à dégager une méthodologie et à proposer des pistes pour une approche innovante.

Cela peut se traduire par l'exploration d'images, de vidéos, de langage, d'espaces ou même de musique comme outils pédagogiques.

Exemples:

- Un paragraphe ou une note orale expliquant comment l'élément externe a favorisé la participation, la créativité ou la réflexion
- Des adaptations possibles pour différents groupes d'apprenants

Bloc de compétences 2: Coordonner un parcours CCC d'une structure

BC2: Harmoniser

Je sais comment utiliser les objectifs de formation dans le cadre d'une structure plus large, comme le parcours CCC.

Les activités que je propose sont alignées avec la politique générale de mon institution.

Exemples:

- Un tableau d'alignement contenant les colonnes suivantes : Activité - Objectif CCC - Objectif institutionnel - Résultat pour l'apprenant
- Un paragraphe ou des points sous forme de liste expliquant pourquoi l'activité est en accord avec les principes CCC et la stratégie de l'institution

BC2: Organiser

Je suis capable de mettre en place des activités en accord avec les ressources disponibles (financières, spatiales) ainsi que les risques identifiés.

Je peux donc proposer un budget, un planning et gérer l'organisation logistique.

Exemples:

- Une carte représentant le parcours ou l'itinéraire
- Un planning visuel ou une carte indiquant les lieux des activités, les horaires et les séquences
- Je peux inclure des notes sur les points à risque

BC2 : Conceptualiser

Je peux rendre visible le rôle que joue le projet au sein de la société, ainsi que l'impact du projet et du métier sur la vie quotidienne de la communauté.

Le formateur CCC est capable de concevoir et d'animer des activités qui soutiennent ce processus de réflexion.

Exemple:

- Un court paragraphe ou une note orale expliquant comment le projet ou l'activité se relie à la société ou à la vie en collectivité.

BC2: Cataloguer

Pour chaque activité, je peux expliciter les objectifs professionnels, culturels et citoyens pour les apprenants.

Je suis capable de relier les objectifs CCC à chaque activité proposée.

Exemple:

- À partir de leur itinéraire, les participants ajoutent un schéma simple reliant chaque activité à ses impacts professionnels, culturels et citoyens

BC2: Articuler

Je suis capable d'impliquer les parties prenantes grâce à des explications simples et convaincantes.

Exemple:

Un support visuel présentant les différentes étapes du parcours CCC ainsi que le rôle de chaque partie prenante.

BC2: Consolider

Je suis capable de présenter et d'expliquer le projet institutionnel global de mon établissement, en allant au-delà des seules dimensions techniques, ainsi que l'écosystème qui l'entoure et auquel il est relié.

Exemple:

Une note orale expliquant la mission globale de l'institution et la manière dont les activités CCC s'y inscrivent.

BC2 : Conduire

Je suis capable de reconnaître les valeurs et les pratiques essentielles intégrées au métier que j'enseigne, au-delà de la dimension technique, afin de favoriser l'autonomie et la conscience collective.

Je suis capable d'exprimer, de traduire ou d'adapter le sens des métiers ou des techniques par rapport à la culture liée à ces métiers.

Exemple:

Lors d'une activité, répondre à la question : « Quel sens culturel ou quelle pertinence sociale ce métier véhicule-t-il, et comment puis-je le transmettre aux apprenants ? »

BC2: Promouvoir

Je suis capable de reconnaître une situation (à partir d'une expérience personnelle ou d'une formation externe) ou un problème lorsqu'il comporte des éléments interculturels, et je peux le communiquer de manière horizontale.

Exemple:

Une courte description (écrite ou orale) d'une situation interculturelle que le formateur a rencontrée ou observée. Cela inclut ce qui s'est passé, quel était l'élément interculturel et pourquoi cela est important.

BC2: Structurer

Je suis capable de décrire des moyens de mettre en place des mécanismes permettant au groupe de prendre des responsabilités, dans le but de s'organiser collectivement (prise de décision).

Exemple:

- Un schéma simple expliquant comment les règles du groupe peuvent être définies, validées et révisées collectivement au fil du temps.
- Une courte liste ou un diagramme montrant comment les rôles sont attribués au sein d'un groupe (délégué, porte-parole, coordinateur, gestionnaire du temps), y compris les méthodes de rotation ou d'élection.

BC2 : Réseauter

Je suis capable de reconnaître les structures au sein d'un même écosystème et de justifier l'importance d'établir des liens (critères, etc.).

Exemple:

Dans le cadre de l'étude de cas, les participants créent une carte simple des acteurs pertinents.

BC3 : Analyser

Je suis capable de reconnaître et d'expliquer le savoir-faire, les connaissances antérieures, les repères culturels et le potentiel de chaque individu au sein du groupe.

Exemple :

Dans le cadre des études de cas et du pré-questionnaire, les participants expliquent clairement le processus permettant de connaître leurs apprenants.

BC3: Personnaliser

Je suis capable de construire une proposition pédagogique à partir du diagnostic (il existe un lien logique et cohérent entre les éléments du diagnostic et la proposition).

Exemple :

Dans le cadre des études de cas : un court paragraphe expliquant pourquoi chaque activité choisie répond à des besoins spécifiques identifiés dans le diagnostic. Cela montre la cohérence logique et le raisonnement pédagogique

BC3: Faciliter

Je suis capable d'identifier des occasions de stimuler le dialogue entre moi et les apprenants.

Je suis également capable de créer des échanges avec d'autres programmes ou formations au sein de l'institution et de concevoir des mécanismes à cet effet.

Exemple :

Un diagramme ou un tableau simple indiquant :

- Qui interagit avec qui
- Quand et comment ces interactions ont lieu
- Les résultats attendus



Etude de cas

Itinéraire et parcours CCC



Présentation de l'itinéraire CCC – Exemple Artemisia

Un rappel de contexte est nécessaire afin de bien comprendre l'itinéraire CCC proposé par Artemisia. Artemisia est un centre de formation basé à Paris, qui accompagne de futurs peintres en bâtiment et peintres décorateur-riche-s.. Le groupe d'apprenants débute son parcours de formation au mois de juin.

L'accompagnement CCC est intégré dès le début de cette formation. Il vise à faire découvrir aux apprenants les ressources de la ville de Paris à travers son patrimoine Art nouveau. L'objectif est de ne pas limiter le démarrage du parcours à des enseignements purement techniques, mais de permettre aux apprenants de développer, en parallèle, un regard de peintre décorateur sur leur territoire.

L'itinéraire CCC est pensé autour de la question suivante :

Comment faire découvrir ma ville /
mon territoire en cinq étapes ?

L'itinéraire Artemisia a ainsi été conçu comme une exploration de Paris à travers les yeux d'un peintre décorateur. Il propose une lecture sensible du territoire, en lien avec le métier et les compétences en cours d'acquisition.

Un extrait du guide Art nouveau, dont la version complète est accessible en ligne via le **QR code**, illustre le travail de construction de cet itinéraire ainsi que son appropriation progressive par le groupe d'apprenants. Les apprenants sont ensuite allés encore plus loin dans cette démarche en proposant une visite commentée à l'occasion des Journées européennes du patrimoine (JEP).

Cette transmission durant les JEP par les apprenants, via l'itinéraire Art nouveau, de leur culture artistique et décorative récemment acquise à un public parfois novice mais amateur d'art, d'architecture et de patrimoine, constitue l'aboutissement naturel d'un travail d'appropriation du territoire, des savoirs et du métier.

Guide Art Nouveau
version complète





Petit Palais

122 Avenue Winston-Churchill - 75008 Paris

Construit pour l'Exposition universelle de 1900, le Petit Palais est un chef-d'œuvre de l'architecture Beaux-Arts signé Charles Girault. Il incarne l'esprit de l'Art Nouveau, affirmant l'unité entre art, architecture et artisanat. Depuis 1902, il abrite le Musée des Beaux-Arts de la Ville de Paris, avec une riche collection du XIXe siècle.

Le Petit Palais en tant que construction fait partie du mouvement Art Nouveau qui affirme l'unité de l'art et influence la plupart des domaines de la création, du plus grand au plus infime.

Une multitude de corps de métier se côtoient pour œuvrer à cette réalisation :

Tailleurs de pierre, charpentiers de métal, charpentiers, maçons, marbriers, staffeurs, stucateurs, mosaïstes, ferronniers d'art, fresquistes, peintres décorateurs, artistes peintres, doreurs, sculpteurs, vitraillistes, verriers, tous réunis sur cette œuvre monumentale pour innover et représenter l'Art Nouveau par des créations audacieuses, alliant classique baroque, fantaisie et exotisme, redonnant vie à un univers créatif qui s'essouffait.

Le peintre peut y trouver des sources d'inspiration :

Techniques de peintures : cette époque regorge de courants de peinture pré-raphaélite, symboliste, impressionniste, nabi

Motifs purement décoratifs avec feuilles d'acanthes (héritage du passé), courbes, éléments végétaux et animaux, arabesques, moulures

Associations des couleurs entre elles

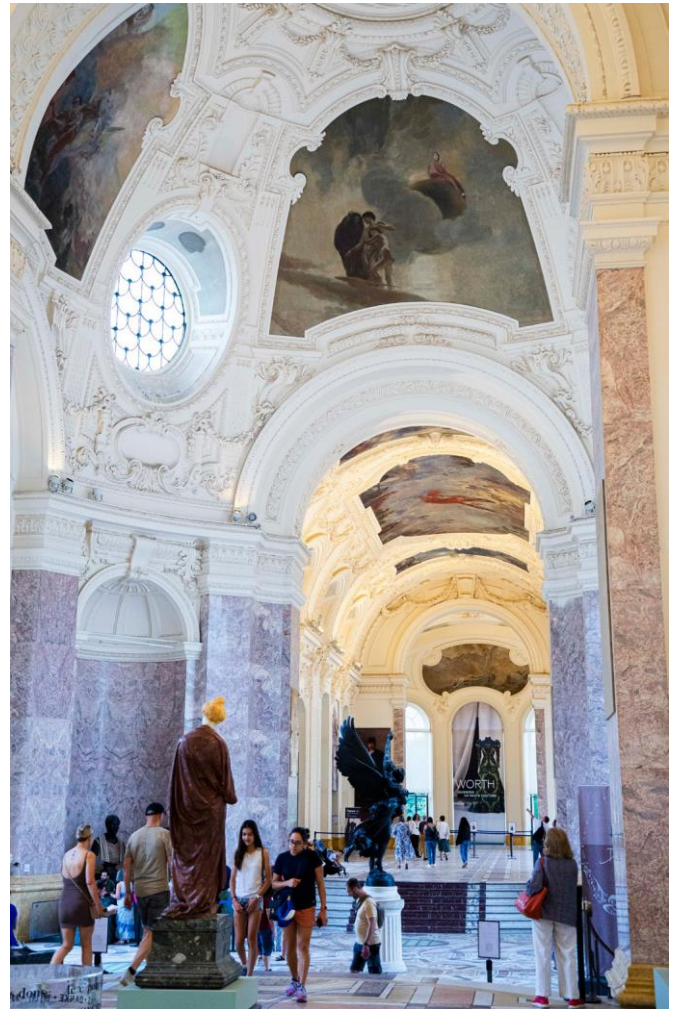
Bois et marqueterie de bois

Sens de l'asymétrie et de la composition picturale

Influences de styles

Formes et compositions de mosaïques

L'alliance de plusieurs matériaux



Hôtel Lalique

40 Cours Albert 1er - 75008 Paris

Construit par Louis Feine pour René Lalique, maître verrier et bijoutier, cet immeuble fut à la fois résidence, atelier et lieu d'exposition. Lalique, révélé par Émile Gallé et l'Exposition universelle de 1900, s'inspire de la nature pour ses créations en verre, nacre, corne et émaux. La façade gothique, étroite et élancée, contraste avec des éléments décoratifs Art Nouveau.

Contrairement à l'asymétrie architecturale de l'Art Nouveau ce bâtiment a une rigueur et une rigidité dans son architecture, respectant chaque étage, avec des ouvertures identiques, nombreuses, parallèles, hautes, conférant à la façade ce côté très vertical souligné par les fenêtres sur le toit elles-mêmes encadrées de part et d'autre par des pignons de pierre.

L'influence Art Nouveau réside dans les ornements des garde-corps et de la balustrade en pierre pleine : les éléments sont décorés de motifs floraux entremêlés, plus précisément des rameaux de pin avec leurs bouquets d'aiguilles au même titre que la porte d'entrée de l'immeuble dessinée par Lalique lui-même.



La porte est encadrée de chaque côté par un pin (troncs plus ramures) dont les branches se prolongent au-dessus de la porte et jusqu'au premier étage.





Immeuble Lavirotte

29 avenue Rapp - 75007 Paris

L'immeuble se situe à deux pas de la tour Eiffel construite lors d'une exposition universelle onze ans plus tôt, en 1889 (célébrant le centenaire de la Révolution Française) ; le bâtiment est construit dans la zone où l'Exposition Universelle de 1900 a lieu donc zone très prisée à cette période.



En apparence l'immeuble se fond aux autres immeubles et aux toitures qui l'encadrent, conservant la même hauteur et prenant modèle sur le nombre d'étages des immeubles haussmanniens (6 étages).

En cela *Lavirotte conserve l'héritage du passé*, soucieux aussi de garder une unité esthétique comme l'avait souhaité Haussmann quelques années auparavant. De même qu'il garde le parement de pierres de taille d'Ile-de-France pour le rez-de-chaussée et le premier étage, matériaux typiques des immeubles haussmanniens. Les deuxième et troisième étage ainsi que le toit sont habillés de céramique ; les couleurs forment un doux mélange entre le ton pierre et la brique, deux matériaux très utilisés à cette époque. *Ces autres étages ont une architecture irrégulière et asymétrique propre à ce nouveau courant* :

Les fenêtres peuvent être rectangulaires, arquées, ovales et plus ou moins larges / L'arc architectural unit deux étages / Le toit est asymétrique et fantaisiste / Le cinquième étage fait partie du toit / Etranges lucarnes au niveau du toit / Les balustrades sont en pierre, fer forgé, béton ou céramique / Les balcons de forme ou profondeur différentes / L'architecture en saillie plus ou moins importante.

La façade est revêtue de carreaux de céramique sillonnés de jeux de courbes (effets de $\frac{1}{2}$ cercles). Des carrés de céramique décorent les plafonds des loggias avec une fleur en leur centre qui rappelle la fleur d'acanthe classique qui ornait les plafonds dans les temples de l'Antiquité grecque et romaine ; simplement, son interprétation paraît plus stylisée et joue encore sur les courbes, éléments chers à l'Art Nouveau. De même les feuilles d'acanthe en céramique ont un style plus libre et les courbes sont plus accentuées. Certaines lignes soulignent l'architecture mettant en valeur les courbes, y compris les grilles en fer forgé, se terminant en S. Rien n'est laissé de côté pour valoriser la dextérité du céramiste ; il utilise un *style très libre, très imaginaire et créatif, même parfois exubérant*.

On y trouve :

Dragons, léviathans (portes) insectes oiseaux (famille) renard faisans chat lézard (porte) boeufs fleurs et feuilles d'acanthe végétaux ressemblant à des algues adolescents garçon et fille grotesques tête de femme Cartouches Colonnes ornées de motifs d'inspiration égyptienne.



Hôtel Guimard

122 Avenue Mozart - 75016 Paris

Situé à Auteuil cet hôtel particulier fut offert en 1909 par Hector Guimard à son épouse, l'artiste Adeline Oppenheim. De style Art Nouveau plus sobre et bourgeois, sa façade s'inscrit dans une série de bâtiments confortables et lumineux. Construit dix ans après le Castel Béranger, il marque l'évolution de Guimard vers un style plus classique.

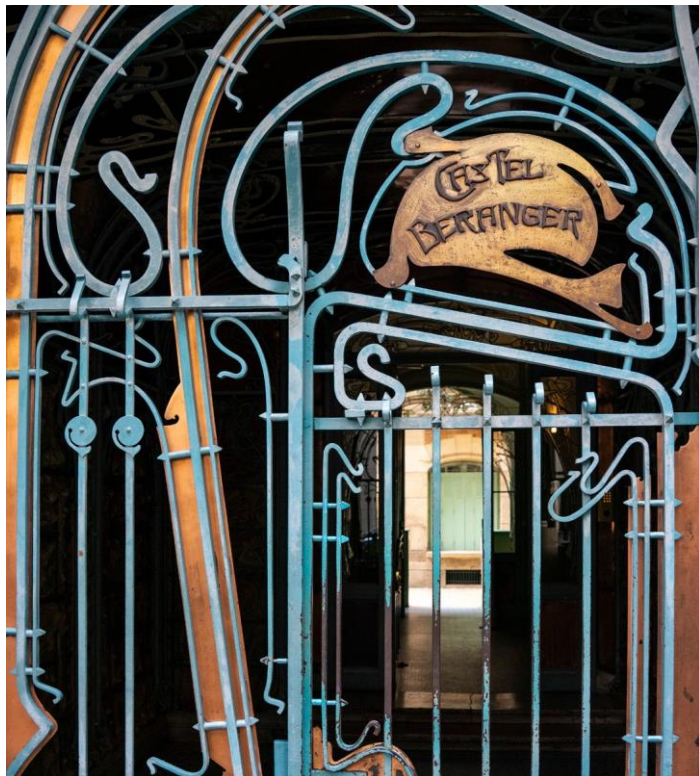
L'architecture extérieure : l'immeuble est construit sur une petite parcelle de terrain triangulaire avec un angle très étroit ; sa forme est donc étrange mais Guimard saura en utiliser pleinement l'espace.

On constate que les façades sont en briques, sobres, et les ouvertures sont soulignées par un autre matériau : la pierre. Celles-ci ont des formes variées, nombreuses et de tailles différentes ; ce sont elles qui animent la surface de la façade et qui détiennent l'ornementation. Des éléments représentant de l'écume sont sculptés autour ou au-dessus des fenêtres dans la pierre. Ce travail est représenté avec *beaucoup de délicatesse*.

L'entourage de pierre de la porte d'entrée représente des guirlandes d'écume de part et d'autre d'une sorte de blason où *le monogramme de l'architecte est sculpté* mettant en valeur ce dernier. Les garde-corps en fer forgé sont aussi très décoratifs.

Toute la partie ornementale est typique du courant Art Nouveau avec de grandes lignes courbes autour des portes et fenêtres (écume, monogramme, garde-corps), mais aussi les façades en saillies et l'irrégularité des fenêtres selon leur fonction à l'intérieur de l'Hôtel particulier.





Castel Béranger

14 rue Jean de La Fontaine - 75016 Paris

Conçu par Hector Guimard le « Castel Béranger » est le premier immeuble de rapport à loyer modéré. Situé dans un quartier populaire d'Auteuil, il s'inspire de Viollet-le-Duc et de Victor Horta. Ce bâtiment rend Guimard célèbre et lui vaut le 1er prix du concours des façades de Paris.

L'architecture en elle-même est sobre mais les ouvertures et la décoration métallique y est importante. Les façades de ce bâtiment sont asymétriques (retraits et saillies), sont composées de matériaux différents (briques, pierre, céramiques, fer forgé, verre), de couleurs différentes, de formes différentes.

Un bâtiment hybride :

L'édifice a une structure dont les lignes droites sont très présentes malgré les avancées, les retraits et les encorbellements. Son style a des influences néo-gothiques par sa verticalité et ses murs à pignons très pentus. En parallèle, le bâtiment fait preuve d'une grande création dans les ornements.

Beaucoup de fantaisie typique de l'Art Nouveau :

De nombreuses fenêtres asymétriques, à des hauteurs différentes / Des ornements à lignes courbes, des grotesques, des monstres, des animaux réels ou fantastiques / Des arabesques, des feuilles d'acanthé réinterprétées



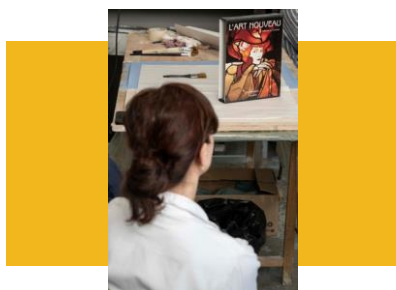
Les ornements en métal, en bronze antique paraissent sortir des murs comme des apparitions soudaines, animaux imaginaires ressemblant à des dragons / Des fenêtres donnant sur la rue tantôt rectangulaires tantôt se terminant par des arcs, des céramiques soulignant le haut de certaines fenêtres, encadrées de métal / Les garde-corps et balustrades en métal décorés d'ornements tantôt sobres tantôt sophistiqués. La porte d'entrée encadrée de deux colonnes aux bases et chapiteaux plein de *fantaisie décorative*, est inscrite dans un grand arc de cercle. La porte elle-même est un jeu de courbes entremêlées ressemblant à de longs végétaux courbés par le vent ; elle soutient une plaque portant le nom de l'édifice.

Le parcours CCC – l'exemple d'Artemisia

L'itinéraire présenté est la version finale. Mais pour en arriver là, il existe des étapes primordiales qui permettent de prendre l'ampleur d'une implication d'un groupe d'apprenant.

Le choix de créer cet itinéraire à ce moment coïncidait avec des facteurs internes (rentrée en juin) et externes (journées européennes du patrimoine qui approchaient : en septembre).

Dans ce contexte, nous voulions faire participer nos élèves à ces journées européennes du patrimoine, un événement populaire qui implique une appropriation du territoire, et un véritable travail de prise de parole en public, de confiance en soi. En l'espace de 3 mois, voici le processus de concrétisation de notre itinéraire CCC :



1- Sélection du groupe et du projet – Semaine 1

Un groupe d'apprenants est choisi pour co-construire un itinéraire. Le choix du groupe se fait en fonction de leur spécialité (Peinture décorative / Peinture en bâtiment). Ils suivent un programme sur 12 mois. Le groupe commence en juin. Nous prévoyons de participer aux Journées européennes du patrimoine et de présenter un itinéraire "Art Nouveau" à plusieurs participants. La date choisie pour cet événement est le 19 septembre. Il reste donc 3 mois pour préparer l'événement.

2- Présentation du projet au groupe – Semaine 2

Le projet est présenté au groupe. Les dates importantes et la méthodologie de travail sont communiquées. L'ensemble de l'équipe CCC se présente au groupe.

3- Atelier : Sélection des lieux / étapes – Semaine 3

Un atelier de 2 heures est organisé pour sélectionner les lieux à ajouter à l'itinéraire. En lien avec le thème "Art Nouveau", nous discutons de l'histoire de l'Art Nouveau et des lieux qui le représentent à Paris. Grâce au travail entre les apprenants et le formateur, une liste de 3 lieux est choisie :

Hôtel Guimard – Castel Béranger – Immeuble Lavirotte

Cette sélection sera finale, et le groupe sera divisé en 3 sous-groupes, chacun travaillant sur un bâtiment.



4- Publication de l'événement sur le site du Ministère de la Culture – Semaine 3

L'itinéraire est publié sur le site officiel. Un nombre limite de participants est indiqué. Les détails de l'activité du 19 septembre sont communiqués et nous commençons à recevoir des inscriptions.

5- Formation des groupes et instructions – Semaine 4

3 groupes sont créés pour travailler chacun sur un bâtiment spécifique. La formation des groupes est particulière : étant donné le public d'Artemisia, il est nécessaire d'avoir des groupes comportant au moins un franco-phone natif pour aider ceux qui ne sont pas parfaitement à l'aise en français. Nous créons ensuite des groupes WhatsApp pour chaque lieu de visite.

Les instructions données à tous les groupes : ils doivent collecter autant d'informations que possible sur chaque bâtiment et les rédiger. Ils peuvent chercher des informations sur Internet, mais nous les encourageons à visiter les lieux eux-mêmes et à prendre des notes.

Le calendrier à court terme leur est communiqué. Ils ont 4 semaines pour rassembler toutes les informations, avant de commencer à préparer la visite.



6- Travail de recherche – Semaines 5 à 8

Les apprenants disposent de 4 semaines pour réaliser leurs recherches et envoyer leurs travaux dans le groupe WhatsApp auquel ils appartiennent. Le formateur supervisant le projet fournit un cadre pour guider la présentation des notes et du travail. Les apprenants savent quoi chercher et comment présenter les lieux. Quelles informations sont importantes ?

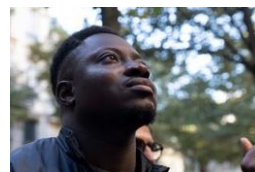
7- Traitement des informations collectées – Semaine 9

Tous les apprenants présentent à tour de rôle les lieux qu'ils ont visités. L'objectif de cette étape est d'identifier ce qui a été réalisé par les apprenants et de compléter avec des informations manquantes.

À partir de toutes les informations collectées, un cadre de présentation est créé pour être utilisé dans différents contextes. Il sera évidemment utilisé pour la présentation lors des Journées du patrimoine, mais la méthodologie peut aussi servir pour leur travail futur. Des conseils sont donnés sur la manière de présenter une peinture, un bâtiment ou un mur.

8- Visite des lieux – Semaine 10

Une journée complète est consacrée à la visite des 3 lieux. Les apprenants doivent présenter leur travail du mieux possible. Cette activité est essentielle, car le formateur en charge peut insister sur les éléments les plus importants à mentionner.





9- Atelier de prise de parole en public – Semaine 11

Après la visite et les apports théoriques, un atelier de prise de parole en public est organisé. Nos apprenants ne sont pas formés à l'expression orale et certains peuvent rencontrer des difficultés à parler devant un public, surtout devant des participants inconnus, comme ce sera le cas lors des Journées du patrimoine.

Cet atelier, dirigé par le formateur, vise à fournir des outils pour parler en public. Après des conseils et une méthodologie claire pour présenter les bâtiments, chaque participant présente à tour de rôle.

10- Visite test – Semaine 12

Il s'agit de la dernière visite, la semaine précédant l'événement. C'est une visite simulée, respectant le temps imparti et toutes les contraintes.

Elle permet aux apprenants de vivre la visite en conditions réelles afin que, le jour de l'événement, personne ne soit surpris par un éventuel manque de temps.

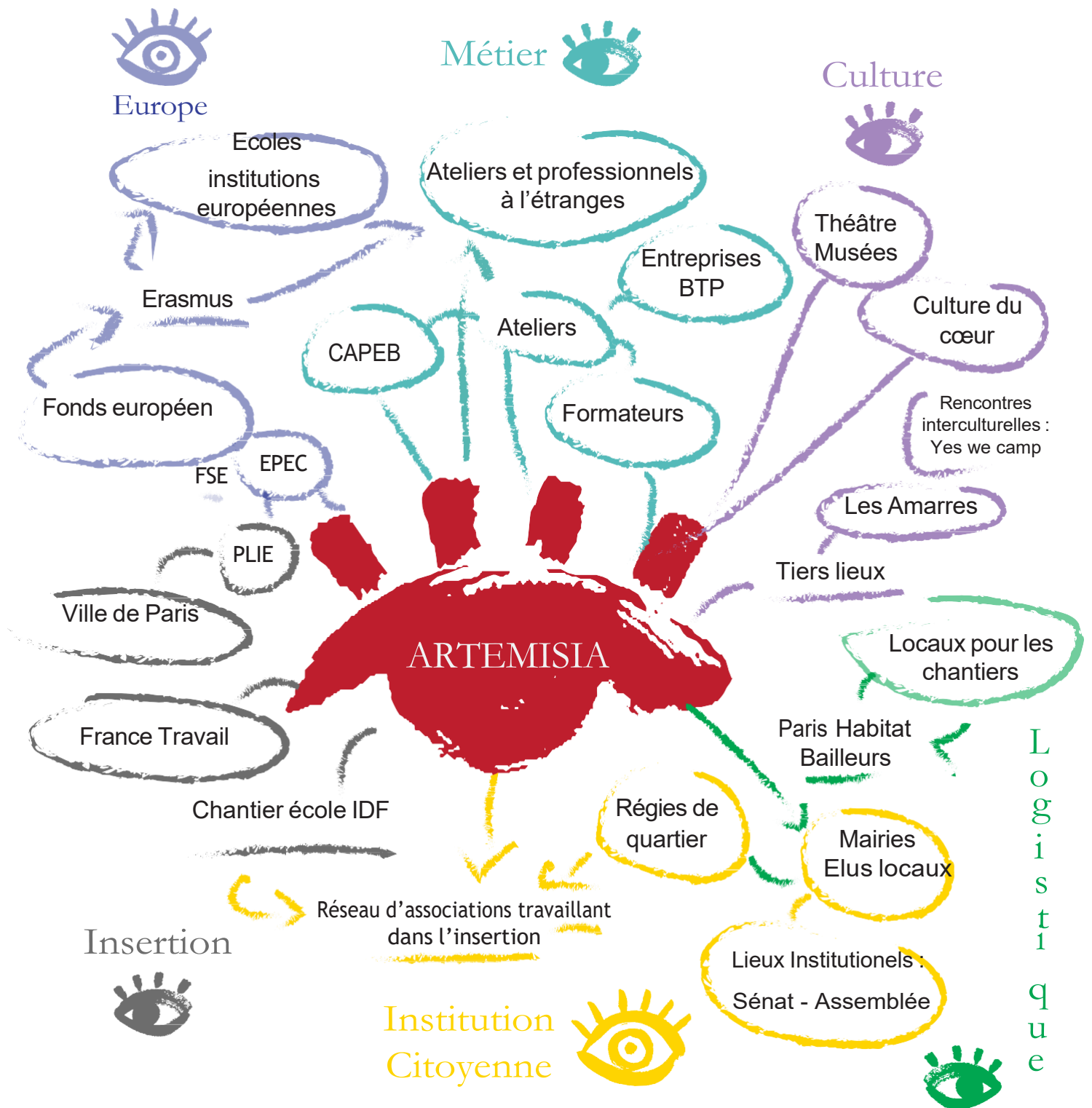
11. Le jour dit et à l'heure dite, la visite a lieu. L'itinéraire est ainsi réalisé deux fois : une le matin, l'autre l'après-midi, avec deux groupes d'auditeurs distincts.

Les apprenants peintres convertis en guide et ambassadeurs de leur ville et de leur métier le temps d'une journée prennent alternativement la parole. La formatrice vient en renfort quand cela s'avère nécessaire. Le public fait spontanément des retours élogieux à l'ensemble du groupe.

Mission (ou plutôt : itinéraire) accomplie !



Carte réseau partenaires



Proposition activités CCC

Dans cette section, nous proposons un socle d'activités sur lequel le.la modérateur.rice d'une session de formation CCC peut s'appuyer.



What does
"intercultural connection"
mean to you?

Deux types d'activités sont identifiés :

Activités brise-glace :

Plusieurs activités brise-glace sont proposées et décrites en détail. Le modérateur dispose d'une certaine liberté pour choisir celles à utiliser, en fonction de sa perception du groupe, du contexte de la session et des ressources disponibles.

Activités principales de formation :

Cette section présente deux activités principales qui jouent un rôle central dans le processus de formation. Pour permettre aux modérateurs de bien comprendre et de s'appropriier le contenu de ces activités, cette section inclut des éléments théoriques et pratiques relatifs aux activités proposées.

ICE BREAKER ACTIVITIES



"La toile d'araignée et le crayon"

Cette activité **utilise une pelote de laine et un crayon attaché** à son extrémité pour créer une "toile d'araignée" collaborative entre les participants.

Les participants se tiennent en cercle. Le premier participant tient l'extrémité du fil, avec le crayon suspendu au centre, se présente, puis lance la pelote à un autre membre du groupe. Chaque nouveau participant attrape la pelote, tient une section du fil, partage brièvement quelque chose sur lui-même, puis lance la pelote à une autre personne. Au fur et à mesure du passage de la laine, une toile d'interconnexions se forme entre tous.

Une fois la toile complète, le groupe doit travailler ensemble pour guider le crayon suspendu vers une cible au centre — généralement un petit espace dans la toile — en utilisant uniquement la tension de la laine. Personne ne doit lâcher son fil ni toucher directement le crayon.

Cette activité demande *coordination, communication et concentration collective*, illustrant comment les actions individuelles influencent l'ensemble du groupe.

Matériel Nécessaire

- 1 pelote de laine ou une corde épaisse
- 1 crayon ou stylo attaché à l'extrémité de la laine
- Espace suffisant pour former un cercle



“Le Noeud bras”

Dans cette activité, tous les participants se tiennent en cercle et avancent les bras. Ils ferment les yeux et cherchent à attraper les mains d'autres participants. Une fois que leurs deux mains tiennent celles d'autres participants, ils peuvent ouvrir les yeux.

L'étape suivante consiste à se libérer de cette position afin de recréer le cercle initial.

Difficulté : les participants doivent se libérer sans lâcher les mains des autres.
aucun matériel spécifique n'est requis

“Je suis d'accord”



Dans cette activité, chaque participant exprime une chose importante pour lui, formulée de manière pédagogique, sous la forme d'une affirmation. Si les autres participants sont d'accord avec ce qui vient d'être dit, ils se lèvent et disent « Je suis d'accord », et peuvent expliquer leur réponse.

Une autre version de l'activité existe : le modérateur prépare quelques affirmations avant la session. Il les énonce, et les participants peuvent être d'accord ou non.

Cette activité est également utile pour constituer des groupes de travail pendant ces deux jours. On peut former des groupes en fonction des similitudes dans les réponses.

aucun matériel spécifique n'est requis



“La corde du temps”

Dans cette activité, tous les participants se tiennent sur une corde (réelle ou imaginaire), mais d'une manière particulière. La personne la plus jeune se place à une extrémité de la corde, et la personne la plus âgée à l'autre extrémité.

Cette activité permet à tous les participants de commencer à discuter entre eux pour déterminer l'âge de chacun.

Matériel Nécessaire

Longue corde (ou du ruban/une ligne tracée au sol) pour délimiter l'espace

Facultatif : marqueurs pour les extrémités de la corde

Espace suffisant pour que tous les participants puissent se tenir sur la corde, en cercle ou en ligne



“Mots clés”

Cette activité peut être utilisée soit au début de la formation, comme brise-glace, soit à la fin, comme moyen de recueillir des retours.

Si elle est utilisée comme brise-glace, le modérateur demande à tous les participants d’écrire quelques mots pour expliquer ce qu’ils attendent de la formation et quels outils ils souhaitent en retirer. Ils peuvent également écrire des mots pour indiquer les sujets qu’ils aimeraient aborder. Cette activité permet au modérateur de comprendre pourquoi les participants ont rejoint la session et donne du temps au début pour expliquer ce qui sera vu pendant la formation.

À la fin de la session, tous les participants écrivent quelques mots pour expliquer quels ont été les aspects les plus marquants de ces deux jours de formation.

Matériel Nécessaire

Feuilles de papier ou post-it

Stylos ou marqueurs

Facultatif : tableau ou espace mural pour afficher les mots

ACTIVITÉ/ PRINCIPALE/



Histoire de la méthode

La méthode des Six Chapeaux de la Pensée est une approche de pensée créative et de résolution de problèmes développée par Edward de Bono, l’une des figures majeures de la pensée latérale. De Bono explore le concept de pensée latérale depuis les années 1960 et présente formellement la méthode dans son livre *Six Thinking Hats* (1985). Cette approche vise à rendre les processus de pensée individuels et collectifs plus systématiques, organisés et efficaces.

Mise en œuvre de la méthode

L’idée centrale de la méthode est que la pensée humaine est souvent fragmentée et simultanée. Les individus tentent généralement de recueillir des informations, d’exprimer des émotions et d’analyser les risques ou possibilités en même temps. Selon de Bono, cette approche multitâche est inefficace. La pensée doit plutôt être organisée en blocs distincts, chacun représentant un type de réflexion particulier. Chaque bloc est symbolisé par un chapeau de couleur :

- *Chapeau blanc* : informations objectives et données
- *Chapeau rouge* : émotions, intuitions, ressentis subjectifs
- *Chapeau noir* : pensée critique, risques et prudence
- *Chapeau jaune* : optimisme, opportunités, bénéfices
- *Chapeau vert* : créativité, génération d’idées
- *Chapeau bleu* : gestion et organisation du processus

L'utilisation de ces chapeaux permet une pensée parallèle, où tous les participants se concentrent sur le même type de réflexion simultanément. Cela réduit les conflits et rend la prise de décision en groupe plus productive (de Bono, 1999).

En pratique, la méthode des Six Chapeaux peut être utilisée individuellement, en petits groupes ou en grand groupe. Par exemple, dans un contexte éducatif, enseignants et apprenants peuvent examiner un sujet ou un problème en "portant" successivement chaque chapeau. Le chapeau blanc est utilisé pour examiner les données objectives, le chapeau rouge pour exprimer les émotions, les chapeaux noir et jaune pour évaluer les risques et opportunités, le chapeau vert pour générer des solutions alternatives, et le chapeau bleu pour gérer le processus et évaluer les résultats. Cette approche structurée est particulièrement efficace pour la résolution de problèmes complexes, la planification stratégique, l'innovation et les activités de théâtre ou de créativité (Royle & Triggs, 2000 ; White, 2011).

La méthode a également été adoptée par des organisations telles qu'IBM et la NASA, ainsi que par de nombreuses institutions éducatives, afin de faciliter une réflexion organisée et créative au sein des équipes. Elle est par ailleurs utilisée dans la formation des enseignants et les contextes de théâtre créatif, permettant aux participants de découvrir différentes perspectives et de renforcer l'apprentissage via des exercices structurés (de Bono, 1999 ; White, 2011).

Justification de l'utilisation de la méthode des Six Chapeaux dans la formation CCC

Dans le cadre CCC, la formation des éducateurs travaillant avec des groupes vulnérables tels que les migrants, les femmes en recherche d'emploi ou les personnes confrontées à des barrières linguistiques nécessite des approches à la fois flexibles et structurées. Une méthode particulièrement adaptée à cet objectif est celle des Six Chapeaux de la Pensée de Edward de Bono. Cette méthode offre un cadre systématique pour la pensée créative et collaborative, en accord avec les objectifs du projet, à savoir renforcer l'inclusion sociale et professionnelle via l'engagement culturel.

Plusieurs considérations ont guidé le choix de cette méthode pour la formation des éducateurs. Tout d'abord, les éducateurs travaillant avec des groupes vulnérables rencontrent souvent des dynamiques de classe complexes. Les apprenants peuvent avoir des parcours culturels et éducatifs très divers et des niveaux de langue variables. Les méthodes de résolution de problèmes ou de discussion traditionnelles peuvent échouer à impliquer tous les participants, notamment lorsque des barrières linguistiques ou culturelles existent. La méthode des Six Chapeaux, avec sa structure claire et visuelle, permet d'organiser les processus de pensée et d'encourager la participation de tous. Chaque chapeau représente un mode de pensée différent — données, émotion, prudence, optimisme, créativité et gestion — permettant aux éducateurs d'explorer les défis éducatifs sous différents angles de manière contrôlée et non menaçante (de Bono, 1985 ; de Bono, 1999).

Deuxièmement, la méthode favorise une pratique inclusive et réflexive. En séparant par conception la pensée émotionnelle, critique et créative, la méthode aide les éducateurs à identifier les besoins, obstacles et potentiels des apprenants sans biais. Par exemple, le chapeau rouge encourage la reconnaissance des émotions et intuitions, particulièrement pertinent pour des apprenants ayant vécu des situations de marginalisation ou de traumatisme. Le chapeau blanc, centré sur les faits et informations, garantit que les discussions restent ancrées dans la réalité observable, comme les niveaux de langue ou la fréquentation. Cette réflexion structurée permet aux éducateurs de mieux comprendre comment créer des environnements d'apprentissage adaptés à la diversité des apprenants.



Troisièmement, la méthode favorise la résolution collaborative de problèmes entre éducateurs. Les défis rencontrés dans l'enseignement à des groupes vulnérables requièrent souvent un travail en équipe, que ce soit pour la planification des cours, l'adaptation des programmes ou l'engagement communautaire. La méthode des Six Chapeaux fournit un langage commun et un cadre qui permettent aux éducateurs de collaborer systématiquement, minimisant les malentendus et encourageant une participation équilibrée. Ce processus collaboratif reflète les objectifs d'inclusivité du projet, renforçant la cohésion professionnelle tout en modélisant des pratiques inclusives que les éducateurs pourront appliquer dans leurs classes.

Enfin, la méthode est hautement adaptable à la diversité culturelle et linguistique, caractéristique essentielle du projet. Les indices visuels, les chapeaux colorés et le tour de parole structuré réduisent la dépendance à la seule maîtrise linguistique, permettant aux participants avec un niveau limité dans la langue de formation de contribuer pleinement. Cette adaptabilité garantit que les sessions de formation soient accessibles, engageantes et efficaces pour des éducateurs travaillant avec des apprenants culturellement et linguistiquement divers.

La méthode des Six Chapeaux a donc été choisie pour la formation des éducateurs dans le cadre de la méthodologie CCC, car elle offre un cadre structuré, inclusif et adaptable pour explorer des défis éducatifs complexes. Sa capacité à favoriser la réflexion, la collaboration et une vision multi-perspective correspond parfaitement à l'objectif du projet : permettre aux éducateurs de soutenir l'inclusion sociale et professionnelle des apprenants vulnérables.

Références

de Bono, E. (1985). *Six Thinking Hats*. Little, Brown and Company.

de Bono, E. (1999). *Six Action Shoes*. London: Penguin Books.

Royle, T., & Triggs, P. (2000). *Thinking Hats in Education: Using Edward de Bono's Method for Group Problem Solving*. *Educational Psychology Journal*, 20(4), 423-438.

White, D. (2011). *Creative Thinking and Six Thinking Hats: Applications in Teaching and Learning*. *Journal of Educational Innovation*, 5(2), 15-27.



Histoire de la méthode

Le théâtre créatif est apparu au début du XXe siècle comme approche éducative et artistique, influencée par les mouvements de l'éducation progressiste qui valorisaient l'apprentissage par l'expérience, le jeu et l'expression de soi. Ses fondements peuvent être retracés jusqu'aux travaux de réformateurs éducatifs tels que John Dewey, qui prônait l'apprentissage, et Harriet Finlay-Johnson, qui utilisait la dramatisation comme outil d'engagement actif à l'école.

La méthode a pris une forme plus définie au milieu du XXe siècle grâce à des pionniers comme Winifred Ward, souvent considérée comme la fondatrice du théâtre créatif. Ward a développé des pratiques d'improvisation structurée aux États-Unis, mettant l'accent sur l'imagination, la collaboration de groupe et le développement personnel des participants, plutôt que sur la performance devant un public.

Dans les années 1960 et 1970, le théâtre créatif s'est diffusé mondialement et s'est rapproché des mouvements « *drama in education* » et « *process drama* », influencés par des praticiens tels que Peter Slade, Brian Way, puis Gavin Bolton et Dorothy Heathcote. Ces théoriciens ont positionné le théâtre comme un outil d'apprentissage réflexif et basé sur l'investigation, capable de renforcer l'empathie, de soutenir la compréhension sociale et de développer la pensée critique.

Aujourd'hui, le théâtre créatif est largement utilisé dans l'éducation formelle et non formelle, les programmes communautaires, les projets culturels et les initiatives d'inclusion sociale. Son évolution se poursuit à travers l'intégration de méthodes interdisciplinaires, telles que les arts visuels, le mouvement et le récit numérique, tout en conservant ses principes fondamentaux : improvisation, incarnation, jeu et exploration centrée sur le participant.

Mise en œuvre de la méthode

La mise en œuvre du théâtre créatif suit un processus structuré mais flexible, visant à favoriser l'apprentissage expérientiel, l'engagement culturel et le développement social. Bien que la méthode s'adapte à différents contextes éducatifs et culturels, sa structure de base reste constante : préparation, exploration dramatique et réflexion. Chaque phase soutient les participants dans la construction de connaissances, le développement de compétences personnelles et sociales et la mise en lien avec des situations réelles.

Phase de préparation (échauffement et préparation)

Le processus commence par des activités qui préparent les participants physiquement, mentalement et émotionnellement à l'engagement créatif. Cette phase vise à instaurer la confiance, stimuler l'imagination et favoriser la cohésion de groupe.

Pratiques clés :

- Échauffements *physiques* : prise de conscience corporelle, exercices de mouvement
- Échauffements *mentaux* : déclencheurs d'imagination, exercices d'association
- Échauffements *sociaux* : jeux en binôme ou en groupe pour créer un climat de sécurité et de coopération
- Cadre de l'expérience : présentation du thème, de l'objectif ou du problème de manière ouverte

Cette phase est particulièrement essentielle pour les groupes vulnérables, qui peuvent nécessiter plus de temps et un espace sécurisant avant d'entrer dans le jeu de rôle.

Jeu de rôle et improvisation (action dramatique)

Au cœur du théâtre créatif se trouve le processus d'incarnation de rôles, de situations et de dilemmes. Les participants s'engagent dans l'improvisation plutôt que dans un texte appris, ce qui leur permet d'explorer plusieurs perspectives et de développer une pensée flexible.

Stratégies de mise en œuvre :

- Scènes improvisées : création spontanée de dialogues et d'actions dans un scénario guidé
- Enseignant/animateur en rôle : le facilitateur entre dans la fiction pour approfondir l'investigation
- Techniques « Mantle of the Expert » : les participants endossent des rôles d'expert (ex. artisans, citoyens, concepteurs)
- Techniques narratives : construction d'histoire, tableaux et tension dramatique
- Résolution de problèmes en rôle : traitement de défis réalistes liés à la culture, l'artisanat ou la citoyenneté

Dans la formation CCC, cette étape implique souvent des études de cas transformées en forme dramatique, permettant aux apprenants de simuler des situations institutionnelles réelles.

Discussion de groupe et réflexion

La réflexion est une composante obligatoire et intégrante. Elle permet aux participants de traiter leurs actions, de relier les expériences à la vie réelle et d'exprimer leurs découvertes.

Formes possibles :

- Conversation guidée en groupe
- Débriefing en petits groupes
- Réflexion artistique (dessin, écriture, sculpture)
- Journalisation ou auto-évaluation individuelle

Les facilitateurs posent généralement des questions ouvertes, telles que :

- « Qu'avez-vous découvert en étant dans le rôle ? »
- « Comment vos décisions ont-elles influencé la dynamique du groupe ? »
- « À quoi cette situation ressemble-t-elle dans votre communauté ou institution ? »

Cette réflexion permet de développer la métacognition, essentielle pour les concepteurs CCC qui créent des programmes pour des groupes divers et vulnérables.



Ce théâtre créatif offre un chemin incarné, participatif et expérientiel pour comprendre culture, métier et citoyenneté — trois domaines qui ne peuvent être pleinement appréhendés par la théorie seule. La formation CCC vise à développer conscience, empathie et responsabilité sociale, et le théâtre créatif fournit un espace sécurisé et structuré où les participants explorent ces concepts par l'action, la réflexion et la création partagée. En mobilisant l'esprit, le corps et les émotions, les participants dépassent l'apprentissage passif pour expérimenter les dynamiques culturelles, pratiquer le travail collaboratif et simuler les responsabilités citoyennes en temps réel.

Pour des groupes aux expériences ou vulnérabilités variées, le théâtre créatif est particulièrement efficace. Il égalise les participants : aucune connaissance préalable n'est requise et chacun contribue par sa présence, son imagination et son récit. Les activités telles que le jeu de rôle, l'improvisation et le théâtre d'images permettent d'exprimer des réalités vécues, de confronter les stéréotypes et d'expérimenter des solutions aux tensions sociales sans risque réel. Par le dialogue réflexif intégré au processus, les participants développent pensée critique, empathie et compréhension approfondie des complexités communautaires.

En définitive, le théâtre créatif renforce la formation CCC en transformant des valeurs abstraites — appartenance, participation, respect mutuel — en expériences vécues, ressenties et co-crées. Il cultive la communication, la collaboration et la résolution créative de problèmes, aidant les participants à pratiquer les compétences nécessaires pour construire des environnements culturels inclusifs et des communautés résilientes.

Références

- Adigüzel, Ö. (2019). Eitimde yaratıcı drama. Yapı Kredi Yayınları.
Bolton, G. (1984). Drama as education: An argument for placing drama at the centre of the curriculum. Longman.
Bolton, G. (1999). Acting in classroom drama: A critical analysis. Trentham Books.
Dewey, J. (1938). Experience and education. Macmillan.
Heathcote, D., & Bolton, G. (1995). Drama for learning: Dorothy Heathcote's mantle of the expert approach to education. Heinemann.
Üstünda, T. (2016). Yaratıcı drama öğretmenimin günlü. Pegem Akademi.



Déroulé d'un programme CCC 2 jours

Le déroulé de formation CCC proposé ici est pensé pour une période de deux jours. Comme nous l'avons mentionné en introduction du présent manuel, il s'agit d'une proposition d'un programme pédagogique testé dans différents contextes, et qui nous semble avoir fait ses preuves. Il existe toutefois la possibilité de l'adapter aux besoins et aux ressources disponibles pour cette formation.

Ce déroulé pédagogique pour une formation CCC de 2 jours compte 16 séquences pédagogiques.

16 fiches détaillées - une pour chaque séquence proposée pour cette formation CCC – prolongent le déroulé pédagogique.

Séquence	Activité	Matériel / support et autre	Temps
JOUR 1			
1	Présentation de la genèse du parcours CCC Présentation du chronogramme de la session Présentation du programme de formation sur deux jours aux formateurs	Présentation orale ou PowerPoint	9h-9h10
2	Introduction / activité brise-glace : - Choisir une activité brise-glace permettant aux participants d'apprendre les prénoms de chacun. Tour de table : - Présenter leur institution - Présenter leur rôle au sein de l'institution	Une balle / un totem de parole	9h-9h25
3	Activité : jeu des 6 chapeaux de la réflexion - Présentation des règles de l'activité - Choix d'une situation dans laquelle le CCC constitue le thème principal	6 feuilles de papier de couleurs différentes (correspondant aux 6 chapeaux de la réflexion)	9h30-10h30
PAUSE			
4	Référentiel de compétences CCC : - Travail en groupes de 3 à 4 participants Distribution du référentiel : - Quelles compétences ont été mobilisées lors de l'activité précédente ? - Que comprend-on des compétences qui n'ont pas été mobilisées lors de l'activité précédente ?		10h30-10h45 10h45-11h30
5	Imaginer et mettre en scène une situation-problème dans laquelle le coordinateur CCC mobilise une autre compétence : - 15 minutes de préparation - 45 minutes de mise en jeu / jeu de rôle des scènes	Repérer, au sein des scènes jouées, les compétences mobilisées Approfondir la compréhension des autres compétences si nécessaire	11h30-12h30
REPAUSE			
6	Activité brise-glace : - Choisir une activité brise-glace favorisant la dynamique de groupe - Intégrer des questions en lien avec le référentiel de compétences et le travail réalisé dans la matinée		14h-14h10
7	Distinction : parcours CCC / itinéraire CCC Parcours CCC : Ensemble des activités CCC pensées et intégrées au programme d'accompagnement de la structure. Itinéraire CCC : Il s'inscrit dans le parcours CCC. Il correspond à l'activité de guide local : une activité de 5 jours comprenant des visites réalisées avec le groupe	À illustrer à l'aide d'un schéma simple	14h10-14h20
8	Cas pratique : itinéraire local En groupes, travail sur leur propre itinéraire Approfondir le « pourquoi » de chaque étape de la construction de l'itinéraire en fonction du public cible	À partir des réponses au pré-questionnaire : - Constitution de groupes ayant des contextes similaires - Possibilité de travailler individuellement Possibilité d'utiliser une carte imprimée de la zone pour illustrer l'itinéraire	14h20-15h30
9	Présentation : Tous les groupes présentent leur travail	Retour / feedback : - Questions du coordinateur CCC et des autres participants - Analyse du travail présenté	15h30-16h30

Séquence	Activité	Matériel / support et autre	Temps
JOUR 2			
10	Activité brise-glace		9h-9h15
11	Retour sur la journée précédente Outils utilisés hier : - Que pensez-vous de ces outils ? - Sont-ils utiles selon vous ? - Y a-t-il des outils communs à plusieurs participants ? - Quels outils utilisez-vous personnellement ?	Échanges oraux pour recueillir un retour sur les outils CCC Identifier les outils utilisés par les participants	9h15-10h15
PAUSE			
12	Présentation d'un itinéraire d'une institution CCC - Présentation de toutes les activités réalisées par l'institution CCC : pour montrer la chronologie - Présentation d'un réseau CCC à l'aide d'une « toile d'araignée »	La présentation peut être écrite sur un tableau	10h30-11h00
13	Cas pratique : parcours CCC - Dans le contexte de mon institution : - Quel moment est le plus pertinent pour créer un itinéraire CCC ? - Quel parcours mettre en place pour le gérer ? - Les participants créent une « toile d'araignée » regroupant tous leurs partenaires / leur réseau - Les formateurs réalisent deux supports visuels : - Une chronologie de leur parcours - Un réseau de leurs partenaires	2 feuilles larges	11h00-12h30
REPAS			
14	Chaque groupe présente son parcours CCC - Échanges et questions pour analyser et discuter les parcours présentés		14h-16h
15	Retour sur les 2 jours Brainstorming d'émotions / mots : chaque formateur choisit 2 à 3 mots ou émotions pour décrire ce qu'il a ressenti pendant les deux jours		16h-16h30
16	Clôture de la session - Remplissage du questionnaire - Envoi de l'évaluation par e-mail avec le label CCC		

Préparation en amont – Collecte des informations

Séquence 0

Situation CCC concrète

Vous vous apprêtez à former des professionnel·les intervenant dans des structures très différentes (formation, insertion, médiation culturelle, accompagnement social), auprès de publics vulnérables aux profils variés. Sans connaissance préalable de ces contextes, la formation risque de rester générique, voire déconnectée des réalités institutionnelles, territoriales et humaines auxquelles les participant·es sont confronté·es au quotidien.

Ce que cela permet de faire

Cette phase permet d'objectiver les réalités de terrain avant même le début de la formation. Elle donne au modérateur des éléments concrets pour adapter les exemples, les études de cas, le vocabulaire employé et la constitution des groupes, afin que les situations travaillées pendant la formation fassent réellement écho aux pratiques existantes.

Productions concrètes attendues

- Un questionnaire complété par l'ensemble des participant·es
- Une lecture synthétique des contextes institutionnels, des publics accompagnés et des contraintes identifiées
- Des hypothèses de regroupement pertinentes pour les séquences collectives

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

- Diagnostic préalable à tout projet CCC ou transversal
- Outil de dialogue entre équipes pédagogiques, d'accompagnement social et professionnel et de coordination
- Base de travail pour adapter des parcours existants à de nouveaux publics



Séquence 1

Activité

*Présentation de la genèse du parcours CCC
Présentation du chronogramme de la session
Présentation du programme de formation sur deux jours aux formateur*

Matériel / support et autre

Présentation orale ou PowerPoint

Situation CCC concrète

Les participant·es arrivent avec des attentes différentes, parfois implicites, et des représentations variables de ce que recouvre la démarche CCC.

Sans cadrage clair, ces différences peuvent générer des malentendus sur les objectifs, le rôle du formateur CCC et la finalité de la formation.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet d'installer un cadre commun, de clarifier les objectifs de la formation et d'explicitier la logique CCC dès le départ. Elle sécurise les participant·es et crée les conditions nécessaires à un engagement actif et partagé sur l'ensemble des deux jours.

Productions concrètes attendues

- Une compréhension partagée des objectifs et du déroulé
- Des attentes explicitées et réalignées si nécessaire
- Une adhésion claire au cadre proposé

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

- Lancement de projets transversaux ou partenariaux
- Introduction à une nouvelle méthodologie
- Cadrage de parcours impliquant plusieurs métiers

Séquence 2

Activité

*Introduction / activité brise-glace :
– Choisir une activité brise-glace permettant aux participants d'apprendre les prénoms de chacun.
Tour de table :
– Présenter leur institution
– Présenter leur rôle au sein de l'institution*

Matériel / support et autre

Une balle / un totem de parole

Situation CCC concrète

Dans les actions CCC, les professionnel·les sont amené·es à coopérer sans toujours connaître précisément les missions, contraintes et marges de manoeuvre des autres acteurs impliqués.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet de créer un premier niveau d'interconnaissance professionnelle. Elle rend visibles les rôles, les fonctions et les expériences, facilitant ainsi une coopération plus horizontale et plus consciente des complémentarités existantes.

Productions concrètes attendues

- Une reconnaissance mutuelle des rôles et fonctions
- Une première cartographie informelle des profils présents
- Un climat de confiance propice au travail collectif

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

- Démarrage de groupes projets
- Accueil de nouvelles équipes ou partenaires
- Lancement d'actions impliquant plusieurs services

Séquence 3

Activité

Matériel / support

Activité : jeu des 6 chapeaux de la réflexion
– Présentation des règles de l'activité
– Choix d'une situation dans laquelle le CCC constitue le thème principal

6 feuilles de papier de couleurs différentes
(correspondant aux 6 chapeaux de la réflexion)

Situation CCC concrète

Une structure ou une équipe est confrontée à une situation complexe mêlant enjeux sociaux, contraintes institutionnelles et objectifs professionnels, sans parvenir à construire une lecture commune ni à dégager des pistes d'action partagées.

Ce que cette séquence permet de faire

Concrètement, cette méthode permet aux éducateur·rices de structurer les échanges au sein de groupes hétérogènes, tout en laissant à chacun·e la possibilité de s'exprimer selon ses capacités, son vécu et son niveau de confiance. Elle facilite la participation de publics confrontés à des barrières linguistiques, sociales ou culturelles, en offrant un cadre clair, sécurisant et adaptable.

Cette séquence permet de créer un premier niveau d'interconnaissance professionnelle. Elle rend visibles les rôles, les fonctions et les expériences, facilitant ainsi une coopération plus horizontale et plus consciente des complémentarités existantes.

Productions concrètes attendues

- Une analyse collective structurée de la situation
- Une problématique reformulée de manière partagée
- Des pistes d'action hiérarchisées et argumentées

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

- Analyse de situations de blocage
- Régulation d'équipe pluridisciplinaire
- Conception ou réorientation de dispositifs CCC

Séquence 4

Activité

Cadre professionnel :
– Travail en groupes de 3 à 4 participants
Distribution du cadre professionnel :
– Quelles compétences ont été mobilisées lors de l'activité précédente ?
– Que comprend-on des compétences qui n'ont pas été mobilisées lors de l'activité précédente ?

Situation CCC concrète

Dans de nombreuses structures, les pratiques d'accompagnement social, culturel et professionnel existent déjà, mais elles restent peu formalisées. Les équipes agissent souvent « par expérience », sans disposer d'un langage commun pour décrire, analyser ou transmettre ce qu'elles font réellement.

Lorsqu'un référentiel est introduit, il est parfois perçu comme un outil normatif, éloigné du terrain, ou réservé à l'évaluation, ce qui limite fortement son appropriation.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet de transformer le référentiel CCC en outil de lecture des pratiques réelles. Elle aide les participant·es à comprendre que le référentiel n'est pas une liste de critères à cocher, mais un cadre permettant de nommer, d'analyser et de discuter des actions menées. Elle installe une posture réflexive : apprendre à relire une activité a posteriori, à identifier les compétences mobilisées (volontairement ou non) et à mieux comprendre ce qui n'a pas été travaillé.

Productions concrètes attendues

- Un référentiel CCC annoté individuellement ou collectivement
- Des passages surlignés ou commentés en lien avec l'activité précédente
- Des hypothèses formulées sur les compétences non observées et les raisons possibles

Ces traces constituent une base concrète pour la suite du travail sur les parcours et l'évaluation.

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

- Analyse collective de pratiques existantes
- Appui à la formalisation de projets ou de parcours
- Support de dialogue entre équipes pédagogiques, d'accompagnement socio-professionnel et de coordination
- Préparation à une démarche d'évaluation ou de reconnaissance des compétences

Séquence 5

Activité

Matériel / support

Imaginer et mettre en scène une situation-problème dans laquelle le coordinateur CCC mobilise une autre compétence :
– 15 minutes de préparation
– 45 minutes de mise en jeu / jeu de rôle des scènes

Du papier et des crayons pour les participants

Situation CCC concrète

Certaines compétences clés (médiation, posture, coordination) restent difficiles à appréhender par le seul discours ou l'écrit.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet d'incarner des compétences CCC par la mise en situation. Elle facilite leur compréhension, leur appropriation et leur reconnaissance, y compris par des publics peu à l'aise avec les outils académiques.

Productions concrètes attendues

- Une scène illustrant une compétence CCC
- Une compréhension partagée de ses enjeux et modalités

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

- Formation d'équipes
- Sensibilisation à de nouvelles postures professionnelles
- Travail avec des publics à faible maîtrise de l'écrit

Séquence 6

Activité

Matériel / support

Activité brise-glace :
– Choisir une activité brise-glace favorisant la dynamique de groupe
– Intégrer des questions en lien avec le référentiel de compétences et le travail réalisé dans la matinée

Matériel nécessaire pour mener à bien le brise-glacesélectionné

Situation CCC concrète

Dans un parcours CCC, certains participant-es s'impliquent fortement tandis que d'autres se mettent en retrait, ce qui peut renforcer des inégalités de légitimité ou de prise de parole.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet de réguler la dynamique du groupe, de rééquilibrer les participations et de sécuriser la poursuite du parcours. Elle évite que les écarts sociaux, culturels ou professionnels ne s'installent durablement.

Productions concrètes attendues

- Une reformulation collective des points clés
- Des signaux clairs de réengagement de l'ensemble du groupe

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

- Régulation après des activités engageantes
- Prévention du décrochage
- Gestion de groupes hétérogènes

Séquence 7

Activité

Matériel / support

Distinction : parcours CCC / itinéraire CCC
Parcours CCC :
Ensemble des activités CCC pensées et intégrées au programme d'accompagnement de la structure.
Itinéraire CCC :
Il s'inscrit dans le parcours CCC.
Il correspond à l'activité de guide local : une activité de 5 jours comprenant des visites réalisées avec le groupe

Illustrer avec des schémas visuels, simples

Situation CCC concrète

Dans les structures mettant en place des actions CCC, les notions d'itinéraire, de parcours et d'activités sont souvent utilisées de manière interchangeable. Cette confusion rend difficile la lisibilité des actions, tant en interne qu'auprès des partenaires ou des financeurs, et complique la coordination des équipes.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet de clarifier les outils CCC et leur fonction respective. Elle aide les participant-es à comprendre comment une activité ponctuelle s'inscrit dans un itinéraire, lui-même intégré dans un parcours plus long. Elle apporte une grille de lecture simple pour structurer les actions dans le temps et donner du sens à leur enchaînement.

Productions concrètes attendues

- Un schéma explicatif reliant activités, itinéraires et parcours
- Une reformulation collective des définitions et usages de chaque outil
- Une compréhension partagée de la logique CCC

Ces éléments facilitent ensuite la construction et la présentation des parcours.

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

- Clarification interne des projets CCC
- Formation de nouvelles équipes
- Présentation des actions à des partenaires ou institutions
- Structuration de dossiers de projet ou de financement

Séquence 8

Activité

Cas pratique : itinéraire local
En groupes, travail sur leur propre itinéraire
Approfondir le « pourquoi » de chaque étape de la construction de
l'itinéraire en fonction du public cible

Matériel / support

Pour cette séquence il est possible d'utiliser
une carte des alentours afin d'illustrer
l'itinéraire

Situation CCC concrète

Dans les structures mettant en place des actions CCC, les itinéraires peuvent être construits de manière intuitive. Les activités sont pertinentes individuellement, sans que le lien entre les besoins du public, les capacités de la structure et les choix pédagogiques soit toujours explicitement formulé.

Les formateurs disposent rarement d'un temps dédié pour formaliser le sens global de leur démarche et expliciter le « pourquoi » de chaque étape posée.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet aux participants de formaliser un itinéraire CCC en 5 étapes en se concentrant sur le sens et la cohérence du parcours, plutôt que sur l'accumulation d'activités.

Elle développe la capacité à :

- expliciter le « pourquoi » de chaque étape du parcours,
- relier les besoins identifiés du public aux ressources et contraintes de la structure,
- adopter une vision périphérique et globale d'un métier ou d'un champ de formation,
- concevoir un parcours progressif intégrant les dimensions culturelles, sociales et professionnelles du CCC.

Le travail peut se faire en groupes (homogènes ou hétérogènes) ou individuellement, selon les objectifs du modérateur

Productions concrètes attendues

À l'issue de la séquence, les participants produisent :

- un itinéraire CCC structuré en 5 étapes,
- une justification claire de chaque étape (objectifs, sens, lien avec la réalité du terrain),
- une articulation cohérente entre les étapes, sans entrer dans un découpage temporel précis,
- un support synthétique (écrit ou visuel) facilitant la présentation et la discussion du parcours.

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

Cet outil peut être mobilisé :

- lors de la conception ou de la refonte de parcours CCC,
- comme outil de diagnostic pour analyser un dispositif existant,
- en formation de formateurs pour travailler la posture et l'intention pédagogique,
- dans une logique de co-construction avec des partenaires ou des bénéficiaires,
- comme support de communication pour présenter un projet de manière claire et structurée.

Séquence 9

Activité

Présentation :
Tous les groupes présentent leur travail

Situation CCC concrète

Des itinéraires sont conçus dans les structures, mais ils sont rarement soumis à une analyse collective avant leur mise en œuvre. Les choix opérés (publics, partenaires, temporalité, objectifs) restent parfois implicites, ce qui limite leur amélioration et leur adaptation.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet de mettre les itinéraires en discussion, non pour les juger, mais pour en analyser la cohérence, les forces et les fragilités.

Elle développe une capacité à questionner un parcours CCC à partir de critères concrets : adéquation aux publics, réalisme des moyens, articulation entre dimensions sociales, culturelles et professionnelles.

Productions concrètes attendues

- Des retours argumentés formulés par les pairs
- Des questions structurantes posées par le modérateur
- Des pistes d'amélioration ou d'ajustement identifiées

Ces échanges contribuent à renforcer la qualité et la robustesse des itinéraires proposés.

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

- Revues de projets en équipe
- Accompagnement de porteurs de projets CCC
- Amélioration continue des parcours
- Préparation à une mise en œuvre opérationnelle

Séquence 10

Activité

Activité brise-glace

Matériel / support

*Matériel nécessaire pour mener à bien le
brise-glaces sélectionné*

Situation CCC concrète

Les parcours CCC s'inscrivent souvent dans des temporalités longues et peuvent être interrompus (pause, changement de rythme, reprise après un événement). Ces moments de transition peuvent fragiliser l'engagement collectif et brouiller le sens du parcours.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet de réancrer les participant-es dans la démarche CCC, de rappeler les objectifs du parcours et de réinstaller une dynamique collective propice à la poursuite du travail.

Elle joue un rôle de continuité et de stabilisation dans des dispositifs impliquant des publics vulnérables.

Productions concrètes attendues

- Une reprise explicite du cadre et des objectifs
- Des signes visibles de remobilisation du groupe
- Une disponibilité collective pour les séquences suivantes

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

- Reprise de parcours après interruption
- Séminaires ou formations en plusieurs temps
- Actions impliquant des publics à engagement variable

Séquence 11

Activité

- Retour sur la journée précédente
Outils utilisés hier :
– Que pensez-vous de ces outils ?
– Sont-ils utiles selon vous ?
– Y a-t-il des outils communs à plusieurs participants ?
– Quels outils utilisez-vous personnellement ?

Situation CCC concrète

Les outils CCC sont parfois utilisés de manière mécanique, sans que leur logique ni leur finalité ne soient pleinement comprises par les équipes.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet de prendre du recul sur les outils utilisés, d'en analyser les effets réels et de les mettre en perspective avec les pratiques existantes dans les structures.
Elle favorise une appropriation raisonnée et critique des outils CCC, plutôt qu'une application descendante.

Productions concrètes attendues

- Des retours argumentés sur l'utilité des outils
- Des comparaisons avec des méthodes déjà utilisées
- Des ajustements proposés par les participant·es

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

- Bilan intermédiaire de dispositifs
- Ajustement de pratiques pédagogiques ou d'accompagnement
- Formation de formateurs et de coordinateurs

Séquence 12

Activité

- Présentation d'un itinéraire d'une institution CCC
– Présentation de toutes les activités réalisées par l'institution CCC :
pour montrer la chronologie
– Présentation d'un réseau CCC à l'aide d'une « toile d'araignée »

Situation CCC concrète

Dans de nombreuses structures engagées dans des actions d'accompagnement de publics vulnérables, les partenariats se construisent de manière progressive, souvent informelle, et reposent fortement sur des relations interpersonnelles. Si ces partenariats sont essentiels au bon déroulement des actions CCC (sorties culturelles, immersions professionnelles, médiations citoyennes, interventions extérieures), ils sont rarement formalisés, hiérarchisés ou pensés comme un écosystème global.

Cette situation crée plusieurs fragilités : dépendance à certaines personnes clés, difficulté à intégrer de nouveaux partenaires, perte d'informations lors de changements d'équipe, et incapacité à anticiper les besoins futurs d'un parcours CCC. Dans ce contexte, la coordination CCC repose davantage sur la mémoire individuelle que sur une vision partagée et structurée du territoire.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet de rendre visible et lisible l'écosystème partenarial réel de la structure, au-delà des seules actions déjà mises en œuvre.

Elle aide les participant·es à identifier non seulement les partenaires existants, mais aussi les ressources latentes, les relais possibles et les alliances potentielles mobilisables à différentes étapes d'un parcours CCC.

Elle permet également de changer de regard sur le partenariat : non plus comme une relation ponctuelle liée à une activité, mais comme un levier stratégique de sécurisation, de développement et de continuité des actions CCC. En mettant à plat les ressources disponibles, cette séquence donne aux formateurs et coordinateurs les moyens de planifier des actions réalistes, cohérentes et adaptées aux publics accompagnés.

Productions concrètes attendues

À l'issue de cette séquence, les participant·es doivent avoir produit une carte réseau (spider-web) suffisamment explicite pour être comprise par une personne extérieure à la formation.

Cette carte doit faire apparaître :

- les partenaires déjà mobilisés dans les actions CCC (structures culturelles, entreprises, associations, institutions, collectivités) ;

- les ressources internes à la structure (compétences des équipes, espaces, outils, savoir-faire spécifiques) ;
- les partenaires potentiels ou occasionnels, identifiés comme mobilisables selon les besoins du parcours ;
- la nature des liens avec chaque acteur (accueil de publics, expertise, légitimité institutionnelle, ressources matérielles, visibilité, etc.).
- La production finale peut prendre la forme d'un schéma dessiné, d'une carte mentale ou d'un support photographié, mais elle doit pouvoir être réutilisée directement dans la structure comme outil de travail.

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

Cet outil peut être réutilisé à plusieurs niveaux :

- En amont d'un parcours CCC, pour identifier les partenaires à mobiliser et sécuriser la faisabilité des actions prévues ;
- Lors de l'arrivée de nouveaux membres dans l'équipe, afin de transmettre une vision claire de l'écosystème existant ;
- Dans des réunions de pilotage, pour anticiper les besoins, répartir les rôles et éviter les dépendances excessives à un nombre restreint de partenaires ;
- Dans le cadre de réponses à des appels à projets ou à des demandes de financement, comme support illustrant l'ancrage territorial et la capacité de coordination de la structure ;
- Comme outil d'auto-diagnostic, permettant d'identifier les manques, les déséquilibres ou les opportunités de développement du réseau partenarial.

Utilisée régulièrement, cette cartographie devient un outil stratégique de pilotage CCC, favorisant la continuité des actions, la mutualisation des ressources et la montée en compétence des équipes en matière de coordination territoriale.

Séquence 13

Activité	Matériel / support
Cas pratique : parcours CCC – Dans le contexte de mon institution : - Quel moment est le plus pertinent pour créer un itinéraire CCC ? - Quel parcours mettre en place pour le gérer ? – Les participants créent une « toile d'araignée » regroupant tous leurs partenaires / leur réseau – Les formateurs réalisent deux supports visuels : - Une chronologie de leur parcours - Un réseau de leurs partenaires	2 feuilles larges par groupe

Situation CCC concrète

Dans les démarches CCC, de nombreuses réflexions collectives sont produites au fil des échanges, des ateliers et des temps de coordination. Cependant, ces réflexions restent souvent orales ou fragmentées, ce qui rend leur transmission, leur réutilisation et leur pérennisation difficiles.

En l'absence de supports formalisés, les projets CCC reposent fortement sur la mémoire des personnes impliquées, ce qui fragilise leur continuité, notamment lors de changements d'équipe ou de partenaires.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet de transformer un travail collectif en supports visuels structurés, facilitant la compréhension, la coordination et la projection des actions CCC.

Elle aide les participant-es à rendre lisibles des parcours complexes, à clarifier les temporalités et à matérialiser les liens entre activités, partenaires et objectifs, au service d'une mise en œuvre plus sécurisée des parcours CCC.

Productions concrètes attendues

À l'issue de cette séquence, les participant-es doivent avoir produit deux outils visuels complémentaires :

- une frise chronologique (timeline) représentant les principales étapes du parcours CCC, leur enchaînement et leurs articulations ;
- une carte réseau (spider-web) mettant en évidence les partenaires mobilisés à chaque étape du parcours.

Ces supports doivent être suffisamment clairs pour être compris et utilisés en dehors du cadre de la formation, comme outils de pilotage ou de communication interne.

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

Cet outil peut être réutilisé :

- pour piloter et suivre la mise en œuvre d'un parcours CCC ;
- pour faciliter la coordination entre équipes pédagogiques, sociales et partenaires externes ;
- comme support de communication interne ou de présentation de projet ;
- dans des dossiers de financement ou de partenariats, afin d'illustrer la structuration et la cohérence du parcours ;
- comme base de travail pour ajuster ou faire évoluer un parcours existant.

Séquence 14

Activité

Retour sur la journée précédente

Outils utilisés hier :

- Que pensez-vous de ces outils ?
- Sont-ils utiles selon vous ?
- Y a-t-il des outils communs à plusieurs participants ?
- Quels outils utilisez-vous personnellement ?

Situation CCC concrète

Dans les structures mettant en œuvre des démarches CCC, les parcours sont souvent conçus dans un temps contraint et validés rapidement afin de répondre à des calendriers institutionnels, des obligations de financement ou des opportunités partenariales.

Dans ce contexte, les parcours sont parfois mis en œuvre sans avoir été réellement questionnés de manière collective, ce qui peut conduire à des déséquilibres entre objectifs sociaux, culturels, professionnels et citoyens, ou à des difficultés opérationnelles une fois le projet lancé.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet de mettre les parcours CCC en discussion de manière structurée, en s'appuyant sur le regard croisé des participant-es et sur le questionnement du modérateur.

Elle aide à analyser la cohérence globale d'un parcours, à identifier ses points d'appui et ses fragilités, et à interroger les choix opérés (publics ciblés, partenaires mobilisés, temporalité, ressources disponibles), afin de sécuriser la mise en œuvre des actions prévues.

Productions concrètes attendues

À l'issue de cette séquence, les participant-es doivent avoir formulé :

- des questions structurantes permettant d'analyser un parcours CCC (pertinence des étapes, articulation des dimensions CCC, faisabilité opérationnelle) ;
- des éléments d'ajustement ou de clarification sur les parcours présentés ;
- une lecture partagée des enjeux et des points de vigilance liés à chaque parcours.

Ces éléments constituent une base concrète pour l'amélioration ou la validation des parcours CCC.

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

Cet outil peut être réutilisé :

- avant la mise en œuvre d'un parcours CCC, comme étape de sécurisation ;
- dans des réunions de pilotage ou de coordination ;
- pour accompagner des porteurs de projets CCC ;
- comme support d'analyse dans des démarches d'évaluation qualitative ;
- en amont d'une décision de validation, d'ajustement ou de certification d'un parcours.

Séquence 15

Activité

Retour sur les 2 jours

Brainstorming d'émotions / mots : chaque formateur choisit 2 à 3 mots ou émotions pour décrire ce qu'il a ressenti pendant les deux jours

Situation CCC concrète

Dans les parcours CCC, les participant-es vivent des expériences riches mêlant apprentissages professionnels, découvertes culturelles, échanges collectifs et prises de conscience citoyennes.

Cependant, ces expériences restent souvent implicites ou dispersées, ce qui limite leur appropriation, leur mémorisation et leur valorisation, tant à l'échelle individuelle que collective.

Sans un temps dédié à la mise en mots, le parcours peut se clore sans que les participant-es aient pleinement identifié ce qu'ils et elles ont réellement acquis ou transformé au cours de la formation.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet de formaliser l'expérience vécue par les participant-es en les invitant à exprimer, de manière simple et accessible, ce qu'ils et elles retiennent du parcours CCC.

Elle aide à transformer une expérience globale en éléments identifiables, partageables et mémorisables, favorisant ainsi la prise de recul et la consolidation des apprentissages.

Productions concrètes attendues

À l'issue de cette séquence, les participant-es doivent avoir produit :

- une liste de mots-clés ou de courtes expressions décrivant leur expérience du parcours CCC ;
- une expression collective des ressentis dominants (évolution, prises de conscience, difficultés, réussites) ;
- une clôture symbolique du parcours, marquant la fin du processus collectif.

Ces éléments peuvent rester sous forme orale ou écrite, mais doivent être suffisamment explicites pour être repris lors de la phase d'évaluation.

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

Cet outil peut être réutilisé :

- en fin de parcours de formation ou d'accompagnement CCC ;
- dans des bilans collectifs avec des équipes ou des partenaires ;
- pour alimenter des temps de retour d'expérience ou de capitalisation ;
- comme point d'appui pour des entretiens individuels ou des démarches de valorisation des parcours.

Séquence 16

Activité

Clôture de la session
– Remplissage du questionnaire
– Envoi de l'évaluation par e-mail avec le label CCC

Situation CCC concrète

À l'issue d'un parcours CCC, les structures doivent être en mesure de reconnaître les compétences mobilisées et développées par les participant-es, tout en respectant la diversité des contextes, des parcours professionnels et des rythmes d'appropriation.

Dans de nombreux cas, l'évaluation est perçue comme un moment sensible, car elle peut être associée à une logique normative ou à une forme de sélection, en décalage avec les valeurs d'inclusion et d'empowerment portées par la démarche CCC. Par ailleurs, sans dispositif clair de reconnaissance et de projection, les effets du parcours risquent de rester limités dans le temps et peu visibles, tant pour les participant-es que pour les structures.

Ce que cette séquence permet de faire

Cette séquence permet d'articuler évaluation qualitative, reconnaissance des compétences et projection post-parcours dans une logique cohérente avec les principes CCC.

Elle aide à valoriser les acquis du parcours sans les figer dans un cadre normatif, en s'appuyant sur des traces concrètes produites tout au long de la formation et sur une analyse argumentée des compétences mobilisées.

Elle permet également d'ouvrir une perspective après la formation, en identifiant les suites possibles du parcours, tant pour les participant-es que pour la structure.

Productions concrètes attendues

À l'issue de cette séquence, les éléments suivants doivent être disponibles :

- des traces collectées tout au long de la formation (supports visuels, productions de groupe, notes, photographies) ;
- une analyse argumentée des compétences CCC mobilisées par chaque participant-e, au regard du référentiel ;
- une décision formalisée concernant la reconnaissance des compétences (certification CCC, poursuite de l'accompagnement, besoin de compléments) ;
- une projection post-parcours, identifiant des suites possibles (mise en œuvre dans la structure, accompagnement complémentaire, suivi).

Comment réutiliser cet outil dans sa structure

Cet outil peut être réutilisé :

- dans des dispositifs d'évaluation qualitative non normative ;
- pour structurer des démarches de reconnaissance des compétences ;
- comme base de suivi post-formation ou post-parcours ;
- dans des échanges avec des partenaires, financeurs ou institutions ;
- pour renforcer la lisibilité et la crédibilité des démarches CCC mises en œuvre.

Tableau synoptique

Correspondance séquences / compétences CCC

Ce tableau est pensé comme :

- un outil d'aide à l'évaluation (ce qui a été effectivement mobilisé / observé)
- un outil de lecture pédagogique (logique de progression sur 2 jours)
- un outil de justification en cas d'audit, de certification ou de dissémination.

Légende compétences (rappel synthétique)

- BC1 : Concevoir et animer des séquences pédagogiques CCC
- BC2 : Coordonner les parcours CCC d'une institution
- BC3 : Assurer la conduite pédagogique et la gestion des dynamiques de groupe

(Nomenclature issue du Référentiel de compétences du·de la coordinateur·rice Culture, Métier, Citoyenneté)

Séquence	Intitulé (synthèse)	Compétences CCC principalement mobilisées
Préparation amont	Questionnaire & diagnostic	BC3 – Analyse (diagnostic des contextes et publics) ; BC2 – Inventaire (vision globale des activités existantes)
1	Cadrage de la formation	BC2 – Monitoring (communication des objectifs CCC) ; BC2 – Conduite (transmission de valeurs)
2	Icebreaker & interconnaissance	BC3 – Animation (espaces de dialogue) ; BC3 – Analyse (lecture des dynamiques de groupe)
3	Six Thinking Hats	BC3 – Animation ; BC3 – Analyse ; BC1 – Elaboration (structuration de la réflexion)
4	Lecture du référentiel CCC	BC1 – Identification (repérage des compétences) ; BC1 – Harmonisation (lien activité / objectifs)
5	Mise en scène des compétences	BC1 – Diversification (approches non académiques) ; BC3 – Animation
6	Régulation post-activité	BC3 – Analyse ; BC3 – Différenciation (rééquilibrage des dynamiques)
7	Activités / itinéraires / parcours	BC1 – Elaboration ; BC2 – Conception (logique de parcours CCC)
8	Construction d'un itinéraire CCC	BC1 – Elaboration ; BC2 – Organisation ; BC2 – Conception
9	Analyse collective des itinéraires	BC2 – Recensement ; BC2 – Monitoring ; BC3 – Animation
10	Icebreaker jour 2	BC3 – Animation ; BC3 – Analyse ; BC1 – Harmonisation
11	Retour critique sur les outils	BC1 – Veille (mise en perspective avec pratiques existantes)
12	Cartographie des partenaires	BC2 – Réseautage ; BC2 – Inventaire ; BC2 – Recensement
13	Formalisation visuelle (timeline / réseau)	BC1 – Elaboration ; BC2 – Structuration ; BC2 – Organisation
14	Analyse croisée des parcours	BC2 – Recensement ; BC2 – Monitoring ; BC3 – Animation
15	Mise en mots de l'expérience	BC3 – Animation ; BC3 – Analyse
16	Évaluation & projection	BC1 – Identification ; BC2 – Promotion ; BC2 – Structuration

Lecture pédagogique transversale

- BC3 (pédagogie & groupe) est mobilisé tout au long des 2 jours, ce qui est cohérent avec une formation de formateurs CCC.
- BC1 (conception pédagogique) est particulièrement travaillé dans les séquences 3 à 9, puis consolidé en 11 et 13.
- BC2 (coordination et structuration institutionnelle) est fortement mobilisé dans la seconde moitié du parcours (séquences 8 à 16), ce qui correspond à une montée en abstraction et en responsabilité.

Cela permet de démontrer que :

- les 2 jours ne se limitent pas à une sensibilisation,
- mais constituent bien une mise en situation progressive du rôle de coordinateur CCC.

Utilisation concrète du tableau pour l'évaluation

- comme grille de lecture a posteriori (quelles compétences ont été observées chez tel·le participant·e ?)
- comme annexe méthodologique à la procédure de certification CCC
- comme outil d'auto-positionnement pour les participant·es
- comme argumentaire pédagogique dans les livrables Erasmus+ (qualité, cohérence, transférabilité)

Les deux jours de formation de formateurs CCC permettent de mobiliser un socle large de compétences relevant de la conception, de la facilitation et de la coordination des parcours CCC.

Certaines compétences du référentiel, notamment celles liées à la promotion institutionnelle, à la pérennisation des dispositifs, à la représentation externe et à l'accompagnement individuel sur le temps long, ne sont volontairement pas travaillées dans ce format court.

Ces compétences relèvent d'une mise en œuvre réelle en situation professionnelle et font l'objet de parcours complémentaires ou d'un accompagnement post-formation.

