

LA FORMATION DES ANIMATEURS SCOUTS



Pour que les animateurs deviennent acteurs



Ce cahier reprend la philosophie globale de la formation des animateurs chez Les Scouts. Il te présente des méthodes et des conseils pour des formations de qualité.

Il vise l'ensemble des cadres :

- les cadres locaux dans le cadre de l'organisation de TU ;
- les cadres fédéraux dans le cadre de l'organisation de pi-days, T1, T2 et T3.

Il veut soutenir tous les cadres, pour qu'ils co-construisent avec les animateurs un ensemble de compétences pour améliorer l'animation scout, tant en TU que lors des formations fédérales.

En tant que cadre local ou fédéral, tu te sentiras peut-être plus ou moins concerné par certaines parties : prends ce qui t'intéresse, ce qui répond à tes questionnements ou attentes.

Merci à Sophie, permanente pédagogique, pour son travail de synthèse et d'écriture de ce cahier. Ainsi qu'à l'équipe médias pour leur travail de mise en page.

Ensemble pour la formation des 8500 animateurs de notre fédération !

Marie,
animatrice fédérale
en charge des équipes d'unité

Florence,
animatrice fédérale en charge du soutien
et de la formation des cadres fédéraux

Jeff,
animateur fédéral
en charge de la formation des animateurs

**ÉQUIPE
D'UNITÉ**

Ce logo indique les parties du texte qui s'adressent exclusivement aux équipes d'unité. Tout le reste concerne à la fois les cadres fédéraux et les équipes d'unité.



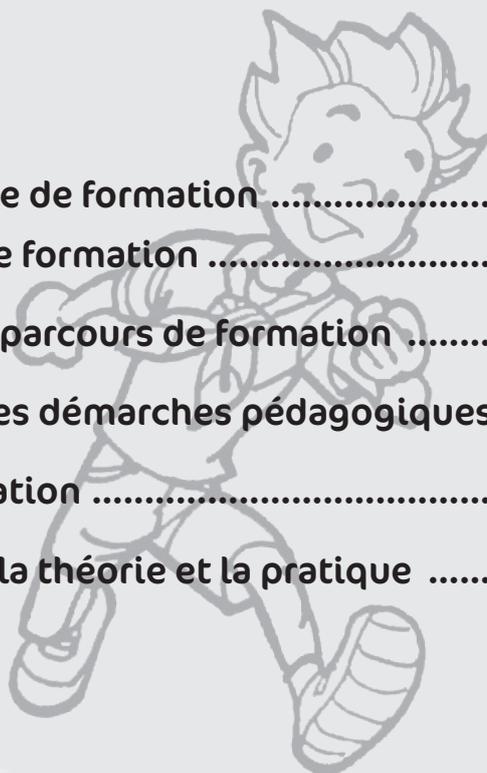
© Les Scouts ASBL
Éditeur responsable : Christelle Alexandre
Rue de Dublin 21 - 1050 Bruxelles - Belgique
02.508.12.00 - lesscouts@lesscouts.be
2^e édition : septembre 2014 mis à jour en 2020.
Dépôt légal : D/2014/1239-09

www.lesscouts.be



SOMMAIRE

Construire un module de formation	4
Planifier un temps de formation	6
1. S'inscrire dans un parcours de formation	9
2. Respecter certaines démarches pédagogiques	10
3. Organiser la formation	32
4. Faire le lien entre la théorie et la pratique	41



POUR CONSTRUIRE UN MODULE DE FORMATION

Envie de concevoir un module de TU dans le but de réfléchir aux relations avec les parents ou de rêver à un nouveau dispositif pour présenter différentes propositions pédagogiques de branches en T1 ? Quelques conseils simples pour être efficace...

Tenir compte du programme de formation

Pour mettre sur pied un dispositif de formation, il faut se baser sur les contenus proposés dans le programme de la formation des animateurs. Ceux-ci restent généraux. La façon dont ils seront mis en œuvre dans le module appartient à l'équipe de formateurs.

Chaque module de formation comporte :

- **Un thème**

Exemple : le camp

- **Un objectif général** qui donne le niveau d'appropriation de la matière.

Exemple : organiser le camp

Les objectifs généraux se trouvent dans le tableau récapitulatif de la formation des animateurs au milieu de ce cahier.

- **Des objectifs opérationnels** qui expliquent ce qui doit avoir été vécu ou acquis par l'apprenant (l'animateur) pendant le module. En termes pédagogiques, il s'agit de **compétences**.

Exemple : à l'issue du module de formation, l'animateur sera capable de :

- Identifier toutes les **actions à mener** et tous les éléments à prendre en considération dans la planification et l'organisation d'un camp.
- Utiliser les **publications** (comme *La clef des camps*) ou les sources d'information appropriées pour les différentes démarches en question.
- Déterminer la chronologie des étapes d'**organisation** (avant – pendant – après le camp).
- Pointer les acteurs responsables des différentes tâches ainsi que les **interlocuteurs privilégiés** pour chacune.
- Pouvoir établir un **budget** spécifique au camp à organiser.

Les objectifs opérationnels se trouvent dans le programme de formation, disponibles sur notre site.



Savoir, savoir-faire, savoir-être

Les objectifs opérationnels de la formation des animateurs scouts touchent principalement aux savoirs-être et aux savoirs-faire. Contrairement à l'école qui vise quand à elle principalement l'acquisition de savoirs et de savoirs-faire.

Ce n'est pas pour rien que la relation est un des sept éléments de notre méthode éducative. **La prise de conscience des attitudes qui favorisent une relation de qualité** fait donc partie intégrante de la formation des animateurs scouts.

Respecter certaines démarches pédagogiques

Tenir compte de nos principes fondamentaux

- Proposer nos **principes fondamentaux** (ambition éducative, méthode et valeurs) comme cadre de réflexion et grille d'analyse en formation.
- Considérer *Balises pour l'animation scout* comme outil de référence.

page 10



Trouver de bonnes sources d'information

- Utiliser **le site** www.lesscouts.be ainsi que nos publications pour s'outiller sur le contenu.
- Mobiliser de **bonnes références** extérieures.

page 23

Appliquer la méthode scout en formation

- Se servir de l'action, la découverte ou du petit groupe, par exemple, pour que les animateurs puisse s'approprier ces moyens pour **améliorer la qualité de leur animation scout**.
- Tenir compte de notre public de jeunes adultes de 18 à 25 ans.

page 24

Faire le lien entre la théorie et la pratique

- Prendre en compte **l'expérience** des animateurs dans la conception des dispositifs.
- Proposer des activités qui peuvent être **directement mises en œuvre** dans l'animation.

page 41

Cinq règles pour créer ou adapter un dispositif

2. Passer par **différentes phases** (éveil, production, etc.) et réfléchir à **l'interaction** entre le contenu, le formateur et les animateurs à chaque étape.

1. **Respecter** la thématique et les **objectifs** opérationnels (regarder avant/après).



3. Utiliser **des techniques et des dispositifs variés**.

4. Être concret : s'appuyer sur **l'expérience** des animateurs.

5. S'adapter au moment de l'année et au groupe.

page 30

LÂCHE-tO i !

Il est important de laisser libre cours à la **CRÉATIVITÉ**. Emballer le module pour qu'il corresponde à un thème, soigner l'accroche, se servir autant que possible du jeu ou du caractère ludique propre au scoutisme est essentiel. Le plaisir est un ressort de l'apprentissage aussi pour ces jeunes adultes. Alors, évite les longs modules en mode "assis" et privilégie l'action !

POUR PLANIFIER UN TEMPS DE FORMATION

Mais la formation des animateurs, c'est plus que la juxtaposition de modules. Voici quelques conseils pour transformer une série de modules en un vrai temps de formation (tout en prenant en compte les deux pages précédentes).

Respecter certaines démarches pédagogiques

Vivre en formation une relation pédagogique de qualité

- **Vivre à la scoutie** : garder une cohérence avec l'animation en préservant un cadre respectueux et bienveillant.
- **Garder un bon rythme**, en alternant les moments de réflexions et des moments plus actifs.
- Ne pas oublier de se garder des moments pour vivre de **l'informel**.
- Pour les cadres fédéraux, en pi-days, T1, T2 et T3, s'appuyer sur la **fiche cadre Vie en formation**.

page 13

Aborder les quatre facettes du job d'animateur

- **Le scoutisme** : un projet, une méthode et des propositions.
- **La qualité de la relation** ("Mes scouts et moi").
- **Nos activités** : jeux, ateliers, camp, etc.
- **Scoutisme, gestion, fédération et société**.

page 12

Garder des traces de ce qui a été appris et construit

- Personnaliser *Balises pour l'animation scoutie*.
- Utiliser *Balises pour l'animation scoutie* comme roadbook de la formation, pour garder des traces des contenus.



Choisir ses méthodes de formation

- **Cogérer** autant que possible la formation pour que les animateurs en soient les partenaires.
- Susciter le **partage d'expérience**.
- **Construire** les contenus avec le groupe.
- **Varié les styles** de formation, du plus transmissif au plus actif, selon les contenus ou le public.
- Prendre conscience du **contexte de la formation** et des acteurs en présence.
- Ne pas oublier de **soigner l'emballage** ou de donner un thème à la formation.

page 16

Répondre aux attentes des animateurs

Ne pas oublier de se garder du temps pour répondre aux **questions et attentes amenées** par les animateurs.

page 20

Évaluer les dispositifs de formation

Proposer des supports adaptés pour évaluer tant les dispositifs de formation que l'ambiance ou les moments informels.

page 21

Organiser une formation

Respecter le cadre légal

Permettre aux animateurs d'obtenir leur **brevet** d'animateurs en Centre de vacances délivré par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

page 32

Reconnaître la spécificité scout

À la fin du parcours, remettre le woodbadge (badge de bois) aux animateurs, mettant en évidence leur engagement pour améliorer la qualité de l'animation scout.

page 32

Assurer la logistique

- Pour les TU, **trouver un lieu** adéquat et adapté au groupe de formation.
- **Prévoir une intendance** avec une nourriture adaptée, variée, abondante, avec des produits frais et locaux.
- **S'organiser** pour disposer du matériel et des supports nécessaires.

page 35

Préparer et organiser un TU

ÉQUIPE D'UNITÉ

- Concrétiser et accomplir le parcours de formation **au niveau local**.
- **Articuler les propositions pédagogiques** des différentes sections.
- Construire ensemble un **temps de formation attractif basé sur les besoins de l'unité**.
- Accomplir les démarches administratives et **faire reconnaître le TU**.

page 36

Faire le lien entre la théorie et la pratique

Favoriser les mises en pratique

- Encourager une **dynamique de formation** avec des allers-retours entre la théorie et la mise en pratique.
- **Accompagner** chacun dans son parcours de formation.

page 43

Accompagner la formation

- Aider les animateurs et les staffs à se mettre en projet, pendant l'année et le camp.
- Identifier ensemble **des objectifs pour l'animation**.
- Utiliser les phases du **projet** pour aider à la mise en pratique.

page 44

Donner un feedback

- **Permettre l'auto-évaluation** en fixant ensemble les critères.
- Mettre en place une **évaluation formative**.
- Mettre en évidence les points forts et les points faibles pour **permettre les ajustements**.
- Ne pas hésiter à **interpeller les animateurs** en cas de besoin en restant dans une optique constructive.

page 45

ÉQUIPE D'UNITÉ

S'inspirer du contrat d'animation de l'unité

Pour les temps de formation en unité, utiliser le contrat d'animation d'unité en cours pour déterminer les objectifs du TU.



Accompagner le changement

- **Être conscient des résistances face au changement**.
- Prendre en compte tant les **contingences matérielles** que les aspects humains.

page 48



STAFF

KATANKYE

COVA

CAMPAGNOL

B

1 S'inscrire dans un parcours de formation

Améliorer la qualité de l'animation scout :

La formation des animateurs vise à améliorer la qualité de l'animation en proposant à l'animateur d'adopter un regard réflexif sur sa pratique.

Avancer en plusieurs étapes

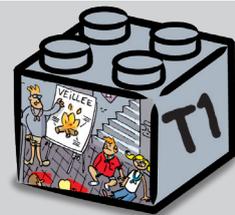
TU : vivre et se former en unité

Réaliser **notre ambition éducative** au niveau local.



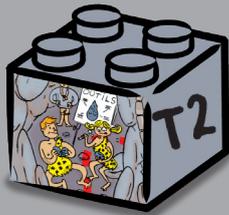
T1/pi-days : vivre et s'informer

Vivre les choses pour mieux **comprendre** les principes scouts afin de les **faire vivre** aux scouts.



T2 : s'outiller et partager nos expériences

Développer ce qui fait la **spécificité** de notre **mouvement** et de la **branche** que l'on anime sur base de notre expérience.



T3 : faire le point et préciser nos objectifs

Affiner la réflexion pour mieux comprendre les scouts et développer une **attitude éducative de qualité** en construisant des pistes d'actions concrètes.



Stage pratique : faire le lien entre théorie et pratique

Avec l'aide de l'animateur d'unité, évaluer la **mise en pratique**, se fixer de nouveaux objectifs et se mettre en **projet** pour vivre ce que l'on a pu découvrir dans les temps de formation.



Pour comprendre les règles d'agencement des différentes étapes, va voir page 33.

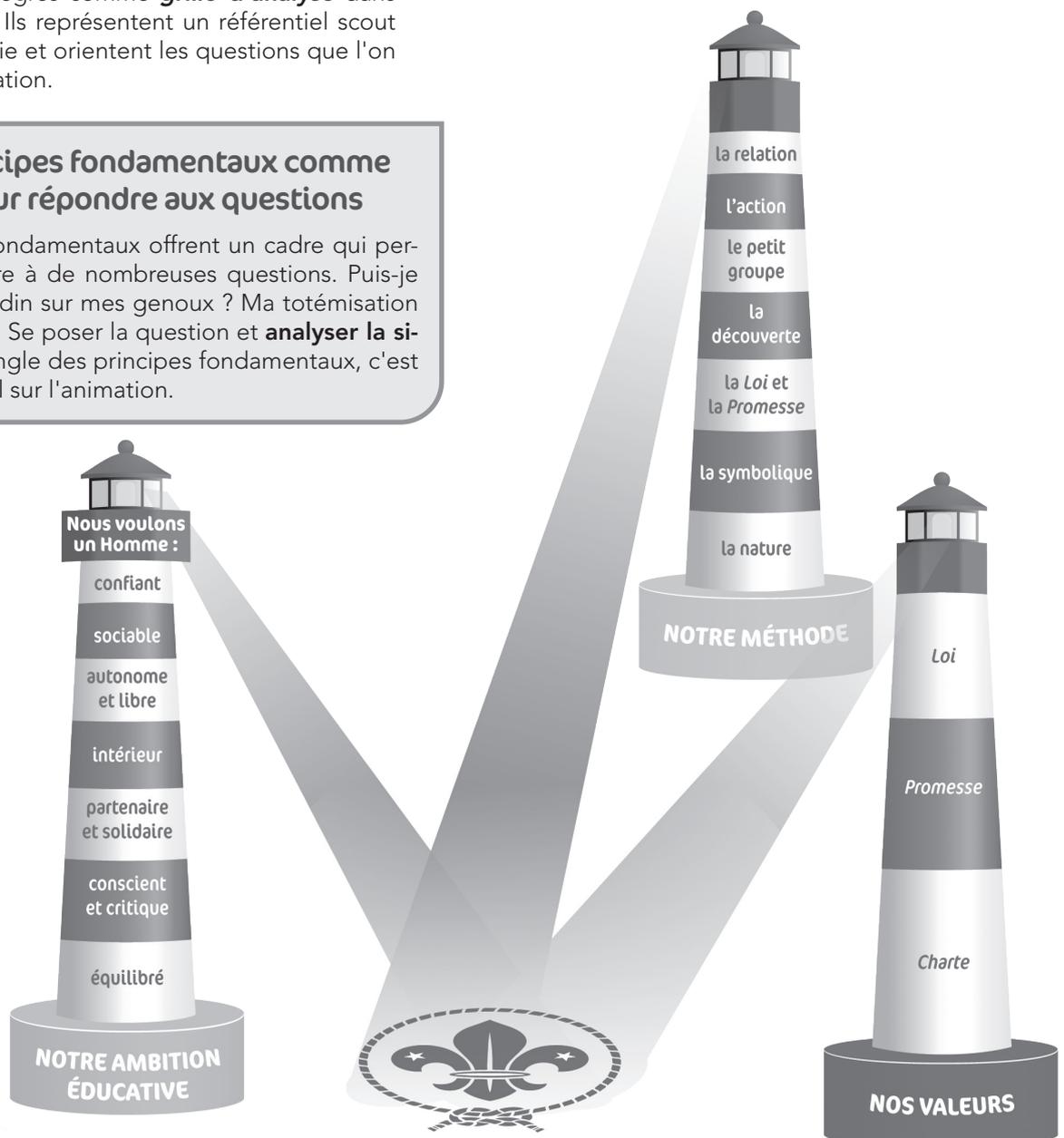
2 Respecter certaines démarches pédagogiques

Tenir compte des principes fondamentaux du scoutisme

L'ensemble de notre parcours de formation se fonde sur un **projet pédagogique** qui comporte plusieurs fils rouges essentiels. Ils font l'objet de modules de formation et sont intégrés comme **grille d'analyse** dans d'autres modules. Ils représentent un référentiel scout sur la méthodologie et orientent les questions que l'on se pose sur l'animation.

Nos principes fondamentaux comme outil pour répondre aux questions

Nos principes fondamentaux offrent un cadre qui permet de répondre à de nombreuses questions. Puis-je prendre un baladin sur mes genoux ? Ma totémisation est-elle scoute ? Se poser la question et **analyser la situation** sous l'angle des principes fondamentaux, c'est prendre du recul sur l'animation.



S'appuyer sur une base commune

- Notre **ambition éducative** (Projet sur l'Homme)
- la **Promesse** et la **Loi** scout
- la méthode scout (sept éléments)
- nos **pointes éducatives** (les enjeux de chaque branche)
- notre **Charte**

Pour t'aider

Pour permettre aux animateurs de visualiser les fils rouges (et pas seulement d'entendre qu'on les évoque), c'est très simple : on les affiche !



Faire le lien avec l'animation

Pour rendre nos principes fondamentaux plus concrets, il faut les relier à la pratique des animateurs. Les formateurs doivent être attentifs à les distiller tout au long des formations, en les évoquant au bon moment, à partir d'exemple concrets.

Dans toutes les branches

L'autonomie et la cogestion peuvent se vivre **dès les baladins**. Lorsqu'on propose des outils, comme la *Malle à friandises* ou lorsqu'on parle de la vie quotidienne, nous pouvons le rappeler.

Chez les pionniers, la qualité de la relation est essentielle. L'animateur est une référence pour le grand ado. On peut ainsi démontrer que ce n'est pas pour rien que **la relation est le premier élément de la méthode scout**.

Donner le cadre

- En mettant en avant des **valeurs de référence** (issues de la Loi scout), on peut mieux remettre en question des grands jeux où il s'agit de dealer de la drogue.
- Si on prend en compte les **caractéristiques spécifiques de chacun**, on peut les aider à proposer une animation adaptée à la tranche d'âge (pas de coucher trop tardif pour les baladins, ni de marche de 30 km avec les louveteaux), mais qui tient compte des besoins individuels.
- Avec le code qualité de l'animation, on engage les animateurs à **s'interroger sur leurs pratiques** tout au long de l'année.

Privilégier quatre grands axes

Les contenus de formation répondent aux questions que l'on se pose sur notre proposition pédagogique. Le scoutisme : **quoi, pourquoi, comment et avec qui**. Ils s'articulent autour de quatre facettes du job d'animateur.

Axe 1 : Le scoutisme : un projet, une méthode et des propositions

Par exemple :

- Apprendre à tenir compte, dans la préparation et l'animation :
 - de notre projet sur l'Homme (notre rôle d'éducateur au quotidien) ;
 - des éléments de la méthode scout (les principes de fonctionnement qui font notre particularité).
- Découvrir la *Loi* scout et imaginer comment faire vivre ses valeurs au quotidien dans l'animation. Comprendre le processus d'intégration de nos valeurs.
- Vivre la cogestion dans la formation.
- Découvrir le bivouac et son intérêt.

Axe 3 : Nos activités

Par exemple :

- Vivre des activités intéressantes et variées pour pouvoir les transposer.
- Connaître les ingrédients et les règles indispensables pour construire nos activités.
- Échanger des petits jeux, chants, techniques d'ateliers, histoires, techniques scout utiles.
- Découvrir les outils utiles à la construction d'activités (publications, fiches *Sensation*, site internet, revues, cahiers, etc.).
- Vivre des veillées originales, bien construites, variées (emporter les idées chez soi).
- Vivre des animations de sens.



Axe 2 : Mes scouts et moi : relation, psychologie et bienveillance

Par exemple :

- Échanger des expériences utiles sur les questions de la relation, de la gestion d'un groupe et d'individus, de l'écoute et sur le public.
- Viser nos pointes éducatives et en comprendre le bien-fondé.
- Apprendre à tenir compte des besoins et caractéristiques de la tranche d'âge que l'on anime dans les choix et l'organisation des activités, dans la relation et les interventions.
- Découvrir les outils utiles dans ces domaines (cahiers, livres, site internet, revues, etc.).

Axe 4 : Scoutisme, gestion, fédération et société

Par exemple :

- Comprendre la structure de la fédération et surtout les ressources qu'elle offre.
- S'initier aux notions de responsabilités (morales, civiles et pénales) pour prévenir avant de guérir.
- Apprendre des éléments nécessaires à la gestion financière et administrative dans l'animation.
- Appréhender la dimension internationale du scoutisme.

Vivre une relation pédagogique de qualité en formation

Rester cohérent avec l'animation

Il doit exister une **congruence¹ entre la formation et l'animation**. Par souci de cohérence, d'exemple et de formation, toutes nos formations mettent en œuvre les principes fondamentaux du scoutisme. Notre méthode, nos valeurs et notre projet sur l'Homme sont les références de base dans les principaux choix d'esprit, de relation et de méthode de travail.

Nous pouvons **sensibiliser les animateurs sur nos choix en matière de vie quotidienne en formation**. Il est important de consacrer un moment où animateurs et formateurs débriefent la vie quotidienne en formation, les choix posés et attitudes adoptées afin que les animateurs puissent faire le lien avec les moments qu'ils vivent comme animateurs.



Des exemples ?

- **Dans la gestion des temps informels**
À table, pendant les pauses et les soirées, nous préférons répondre présents et nous évitons les tables de formateurs. Nous avons beaucoup à apprendre de ces joyeux mélanges.
- **Dans le rapport à l'alcool**
La manière dont nous mettons en place sa présence de manière conviviale, circonstanciée et régulée (en quantité limitée dans des verres ou gobelets et dans un lieu aménagé) a un caractère formatif.
- **Dans la gestion et l'accomplissement des services**
Lorsque le lieu l'autorise, la mise en place des services en cogestion et la participation active des formateurs est souhaitée.
- **Dans l'intendance**
Le choix des produits frais et locaux, la quantité et la qualité de ceux-ci, leur mise à disposition et la façon de gérer tables et service ont un impact important sur la formation. Lorsque les recettes utilisées sont mises à disposition des participants, elles peuvent même être transposées en animation.
- **Dans la gestion des tabous, des pratiques réservées**
Comme nous le proposons dans le contenu de notre formation, la communication à ce sujet est essentielle. Expliquer la raison, valable aux yeux de tous, de telle pratique ou de telle disposition permettra à chacun de comprendre qu'il ne s'agit pas de s'accorder des usages exclusifs ou de s'accorder des privilèges.



¹ **Congruence** : « Faire ce qu'on dit, dire ce qu'on fait » ou « Accord sensible entre ce que je ressens et ce que je dis, entre ce que j'éprouve et ce que je fais, entre ce que je vis et ce dont je témoigne » (Carl Rogers).

Mettre en place une relation bienveillante

Dans le souci de cohérence que nous venons d'évoquer, développer une relation bienveillante dans nos formations, basée sur le respect et l'écoute semble aller de soi. Mais quels dispositifs pouvons-nous mettre en place pour la favoriser ?

Gérer le groupe

- Annoncer les **objectifs** et le planning de formation.
- Annoncer les **règles de vie** non négociables au groupe.
- Construire une **charte** de vie du groupe tous ensemble avec ce qui est négociable.
- Prévoir des temps d'échanges et d'expression par rapport à la **vie du groupe**.
- Recueillir et gérer les **attentes des animateurs** pendant toute la formation.
- Privilégier des **méthodes actives** : elles se basent sur l'échange de vécu et d'expériences, elles favorisent la participation de chacun et la construction interactive des contenus.
- Favoriser les **initiatives**.
- Dynamiser le groupe avec des **petits jeux**, chants à gestes, etc.

La cohérence dans les formations fédérales

Il est important d'avoir un **cadre de référence commun à toutes les formations (pi-days, T1, T2 et T3) pour garantir la cohérence**. Cela évite les comparaisons, les débats et permet aux différentes équipes de formation d'apporter des réponses claires et rapides à une série de situations qui peuvent se produire en formation.

Pour les cadres fédéraux, le cadre de référence est défini dans la fiche cadre *Vie en formation*.

Développer des compétences relationnelles

- Rester **disponible** et à l'**écoute**, y compris dans les temps informels.
- Veiller à l'**intégration** de chacun.
- Veiller à mettre des balises et être attentif au **respect** de la charte de vie du groupe.
- Aménager des espaces pour favoriser les **échanges** informels.

Préserver le bien être

- Répondre aux besoins des formateurs et des participants dans le **choix des lieux**.
- Rencontrer les **besoins primaires** (sommeil, nourriture, boisson, chaleur, etc.).
- Proposer une **nourriture** variée, équilibrée en respectant les régimes de chacun.
- Prévoir des moments de **détente** en suffisance.
- Aménager l'espace en vue des **temps libres** : jeux, livres, etc.



Choisir ses méthodes de formation

La formation des animateurs privilégie des méthodes actives qui veulent rendre les animateurs parties prenantes de leurs apprentissages pour qu'ils puissent faire évoluer leurs pratiques.

Adapter ses méthodes au public

Les animateurs, majoritairement de jeunes adultes encore étudiants, sont issus d'horizons divers. Ils peuvent avoir **des besoins et des attentes différents**. Néanmoins, on peut noter certains **points communs** à prendre en compte pour que la formation corresponde à leur profil.

Ce sont de jeunes adultes

Ils ne veulent pas apprendre comme à l'école ... qui en a parfois marqués certains.

- Il faut parfois **les rassurer sur leurs capacités** à apprendre, notamment en leur démontrant qu'on peut apprendre autrement : en faisant preuve de créativité et en s'amusant, notamment.
- Il faut les amener à **appréhender les choses sur le long terme**, en partageant des projets, par exemple. Ils ont souvent des agendas bien remplis et certaines difficultés à s'organiser...
- La formation d'un adulte doit toujours **être en relation directe avec son quotidien**. Sinon, il n'en voit pas l'intérêt !
- L'adulte est impatient de voir si cela marche : le formateur, par des applications concrètes, doit pouvoir lui permettre de **trouver une preuve d'utilité** et d'expérimenter sans trop de risques.
- Les adultes cherchent **l'échange avec leurs pairs** : ils veulent partager leurs pratiques et connaître ce que les autres font. C'est un moyen pour eux de se valoriser et de se rassurer, deux facteurs clés de la motivation.

Ce sont des bénévoles

- Ils doivent percevoir **l'utilité et la plus-value de la formation**. C'est en effet un investissement en temps pour eux, en plus de celui consacré à l'animation.
- Ils aiment qu'on **reconnaisse cet investissement** et qu'on valorise ce qu'ils vivent dans leur section.

Ils veulent voir le lien avec leur réalité

Les animateurs (ou futurs animateurs) ont une expérience et viennent avec un certain bagage en formation.

- Ils ont besoin de **faire le lien entre ce qu'ils savent déjà et ce qu'ils sont en train d'apprendre**.
- Ils veulent sentir qu'on part **de situations réelles, basées sur leur animation**. Sans cela, le formateur peut les éblouir avec son savoir mais les participants en arrivent vite à des constats du type. « *C'est bien beau tout ça mais concrètement, qu'est-ce qu'on peut faire avec cela ?* »
- Ils attendent qu'on tienne compte du **moment de l'année pour orienter certains dispositifs**.

Ils ont des vies bien chargées

Les moments de formation correspondent aux week-ends, aux congés...

- Ils aiment donc **apprendre sans trop de peine, sans grosses difficultés**.
- Ils veulent **se changer les idées**.

Ils ne sont pas toujours très à l'aise ensemble

- **Un climat de confiance** doit se créer et se maintenir. Cela évitera la peur de se sentir jugé.
- Il faut chercher à **valoriser les différents types d'intelligence et les compétences** diverses (l'un sait jouer de la guitare, l'autre sait dessiner ou synthétiser les idées, un dernier fait des liens créatifs, etc.)

Ils sont scouts

- Ils ont besoin d'être nourris dans **une certaine manière de vivre ensemble**.
- La formation peut ainsi **renforcer l'adhésion personnelle**, vécue et éprouvée, au scoutisme.

Et pour les pionniers ?

Même s'ils n'ont pas d'expérience dans l'animation à valoriser, ils peuvent mettre en valeur leur **parcours scout** sur lequel on les invite à réfléchir. La confrontation avec ce qui se vit ailleurs est intéressante.

En pi-days, les modules cherchent avant tout à vivre ensemble certains moments pour les débriefer. Il est question d'acquérir les bases de nos **principes fondamentaux** en mettant en lumière ce qui a été vécu tout au long de leur parcours scout.

Variation de la pédagogie

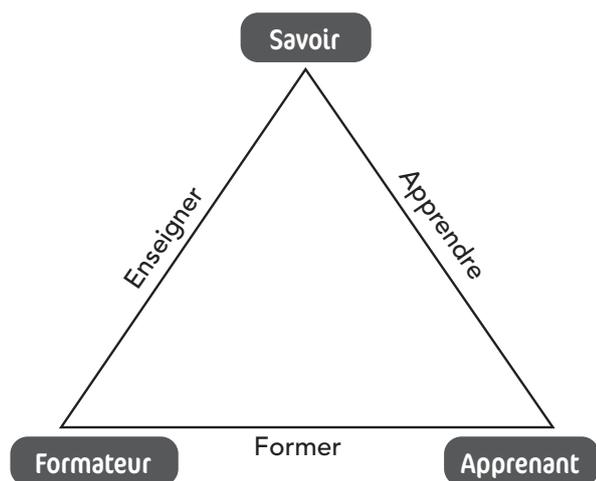
Il existe différentes manières de transmettre les savoirs, de permettre aux animateurs d'accéder à certains contenus. Dans la formation scout, on voudrait que chaque animateur soit **l'acteur de sa formation** et construise **avec les autres** en formation, en conseil d'unité ou en staff les compétences dont il a besoin.

Le triangle pédagogique

La formation met en jeu trois éléments : le formateur, l'apprenant et le contenu que l'on voudrait qu'il s'approprie.

Le triangle² montre les trois processus pédagogiques que l'on met en œuvre :

- **Enseigner** entre le formateur et le savoir ;
- **Former** entre le formateur et l'apprenant ;
- **Apprendre** situé entre l'apprenant et le savoir.



Le plus souvent, un de ces axes est privilégié. Le troisième acteur, négligé prend la place *du mort* dans le triangle. Si l'on n'y prend garde, ce mort, risque de *jouer au fou*.

- **Si le processus d'enseignement est le seul retenu** (cours magistral, cadre didactique, organisation et structuration qui vise à transmettre une discipline), le formateur risque de ne pas prendre en compte la qualité de la relation pédagogique. **Les apprenants montrent leur insatisfaction en bavardant ou chahutant pour sortir du cadre.**

Exemple : Un formateur qui présente les propositions pédagogiques de branche comme le seul moyen de faire vivre la méthode scout, sans partir de ce que vivent les animateurs, risquent de ne pas être entendus et même d'être discrédités.

Adapter le mode de transmission au contenu et au groupe

Dans la formation scout, les méthodes actives basées sur le partage d'expérience sont privilégiées. La co-construction des savoirs en vue de leur appropriation et de leur mise en pratique est souhaitée. Néanmoins, des moments plus transmissifs et le cadre théorique sont essentiels. A chaque formateur de choisir ses méthodes !



- **Si le formateur investit seulement la relation avec les animateurs**, sans tenir compte des contenus, il risque de rester dans un échange proche de la séduction. **Les apprenants ne voient pas les objectifs visés et n'arrivent pas à mettre en œuvre ce qui est proposé comme contenu.**

Exemple : Une équipe d'unité qui pour privilégier la relation avec les staffs et garder les animateurs, évite de remettre en question certains points de vue et traditions risque de voir diminuer la qualité de l'animation.

- **Si la formation consiste à faciliter l'apprentissage des savoirs par les apprenants eux-mêmes**, sans intervention du formateur, un sentiment d'abandon et de laisser-aller peut s'installer. **Les apprenants ne se sentent pas soutenus.**

Exemple : Les animateurs travaillent en petit groupe à partir de consignes données. Si les formateurs ne passent pas dans ces groupes pour les stimuler, poser des questions, ils pourraient non seulement ne pas arriver au résultat escompté, mais aussi faire toute autre chose et s'ennuyer.

² Jean Houssaye, Le triangle pédagogique. *Théorie et pratiques de l'éducation scolaire*, Peter Lang, Berne, 2000.

Varier les modes de transmission pédagogique³

	Transmission	Animation	Co-construction
Formateur	Organisation et transmission des contenus. Expert	Entretien de la dynamique de groupe ou mise en retrait. Animateur	Dynamique de groupe et éléments théoriques pour relancer les apprentissages. Prise de recul et nouvelles manières de voir ensemble. Médiateur
Contenu	Importance de la théorie.	Construction des contenus sur base d'échange d'expérience et des prérequis, sans nouvel apport.	Alimentation de la réflexion par le cadre théorique dans des solutions qui peuvent être mises en pratique.
Apprenant	Passif	Actif dans l'échange, mais sans réelle mobilisation .	Acteur de son apprentissage.
Relation pédagogique	Verticale : relation de pouvoir et sanction par l'évaluation.	Autogestion ou participation au groupe du formateur au niveau des apprenants.	Horizontale : collaboration
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pour aller vite, droit au but, sans dépenser trop d'énergie. ✓ Pour faire passer un contenu précis. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Créativité, liberté, autonomie. ✓ Apprentissage des relations sociales sans contraintes. ✓ Motivation par la place de l'expérience. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Résolution des situations-problème. ✓ Aller-retour de la théorie à la pratique. ✓ Apprendre à apprendre (métacognition et esprit critique). ✓ Flexibilité.
Limites	<ul style="list-style-type: none"> X Difficultés de mise en pratique. X Passivité. 	<ul style="list-style-type: none"> X Pas de validation des contenus théoriques. X Dépense de temps sans résultat assuré. 	<ul style="list-style-type: none"> X Inscription dans la durée. X Participation de tous exigée. X Difficultés de gestion du groupe X dans le respect de chacun.
Activités	Exposé, diaporama, observation-reproduction, etc.	Immersion, échange, action, co-construction sur base d'expérience, situations complexes, etc.	Situations complexes, observation-analyse, co-construction, débriefing, projets, etc.
Pédagogies	Pédagogies traditionnelles (axe formateur-savoir : enseigner).	Pédagogies institutionnelles (axe contenu apprenant : apprendre). Pédagogies actives (axe formateur-apprenant : animer, partager).	Pédagogies actives et participatives avec une part de conceptualisation (équilibre des trois axes : former).
Évaluation	Évaluation certificative (sanction du formateur en fin d'apprentissage).	Autoévaluation du groupe et des apprenants.	(Auto) évaluation formative en cours d'apprentissage (avant, pendant, après).
Exemples	Position de notre fédération sur les produits psychotropes, assurances proposées chez Les Scouts, etc.	Partage d'expérience sur les difficultés rencontrées avec les enfants, etc.	Construction d'un dispositif de Promesse ou de <i>Message au peuple libre</i> , etc.

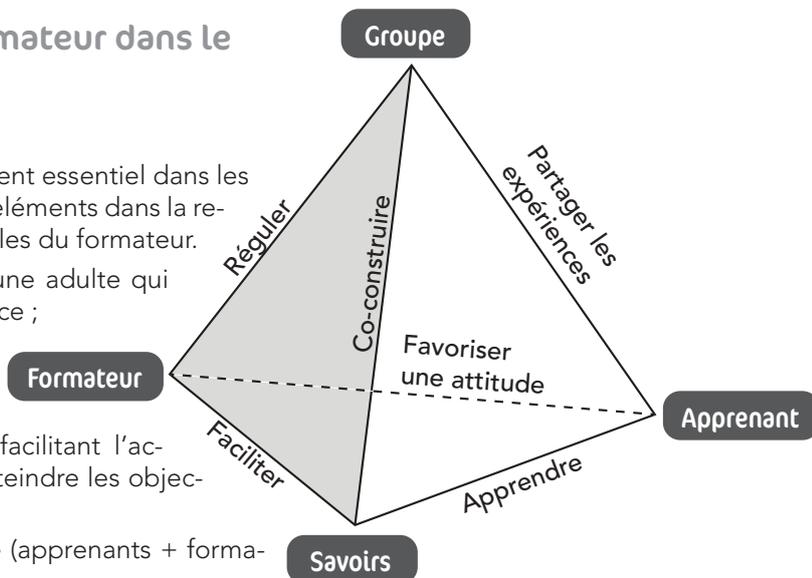
³ Lesne M, *Travail pédagogique et formation d'adultes*, Puf, Paris, 1977, pp.29-30.

Comprendre la place et les rôles du formateur dans le dispositif de formation

Tenir compte du groupe

Le tétraèdre pédagogique⁴ ajoute un quatrième élément essentiel dans les formations scouts : le groupe. Il articule donc quatre éléments dans la relation pédagogique et met en évidence les quatre rôles du formateur.

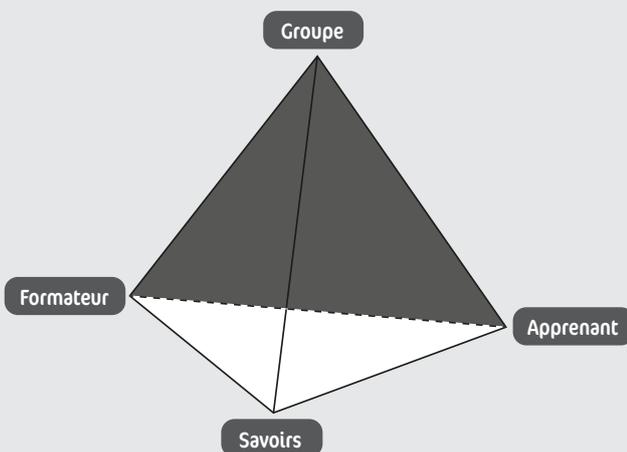
- **L'apprenant** (ici, l'animateur en formation) : un jeune adulte qui peut mettre en avant un certain vécu, de l'expérience ;
- **Le formateur** : membre de l'équipe d'unité ou cadre fédéral qui pourra réguler la communication, mettre en place un cadre qui favorisera le partage d'expérience et la co-construction et, en facilitant l'accès à certains savoirs, permettra à l'apprenant d'atteindre les objectifs fixés ;
- **Le groupe** : prêt à partager, interagir et construire (apprenants + formateurs dans la formation scout) ;
- **Les savoirs** ou contenu de la formation : des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être à découvrir, à approfondir ou à mettre en œuvre.



1. Mettre en place un cadre pour collaborer

Exemple : en T2 dans les moments en branche, on met en place des staffs fictifs de branche, avec des animateurs issus de différentes unités pour qu'ils puissent échanger leurs différents points de vue.

Le formateur privilégie des situations de travail en groupe qui permettent le partage d'expérience. Il permet ainsi aux animateurs de partager leurs réflexions sur ce qu'ils vivent dans l'animation, de mettre en avant leurs valeurs, de faire évoluer leurs critères de choix, etc.



RÔLES DU FORMATEUR

Faciliter

- Aider le groupe à produire.

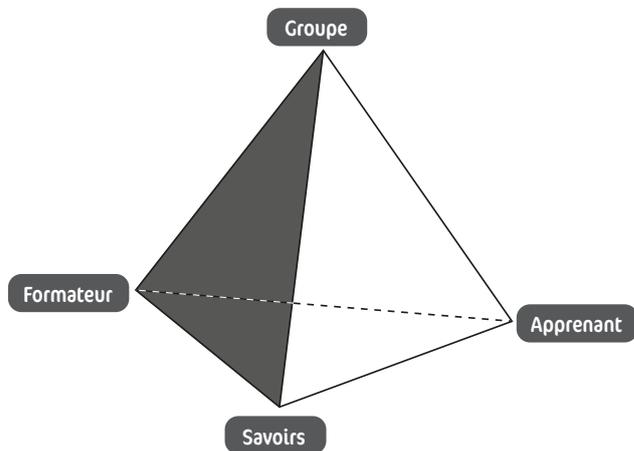
Réguler

- Garder le contrôle du groupe en favorisant l'autonomie et dans le respect de tous et de chacun
- Garantir une bonne communication : écoute active, expression facilitée, gestion des conflits, etc.

2. Mettre en situation pour co-construire les savoirs

Exemple : en T3, les animateurs peuvent devenir les acteurs des laboratoires de branche. C'est là que se rêvent et se conçoivent la majorité des outils scouts.

Le formateur met les animateurs à contribution. Il fixe des objectifs aux moments de production des modules. De cette manière, chaque apprenant manipule des savoirs pour se les approprier en confrontant sa vision à celle des autres membres du groupe.



RÔLES DU FORMATEUR

Atteindre des objectifs

- Agir sur la politique, le cadre et le contenu de formation.

Co-construire

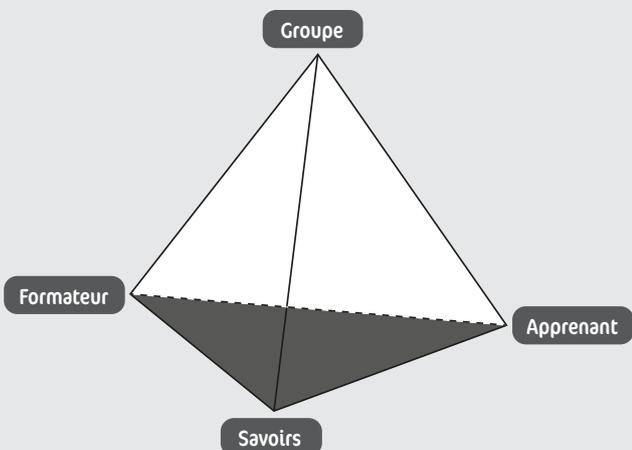
- Favoriser les échanges et le partage d'expérience.
- Dans les moments de formation, prévoir des moments de production en commun..

⁴ Librement adapté de Faerber, R., *Le groupe d'apprentissage en formation à distance : ses caractéristiques dans un environnement virtuel* In F. Larose & T. Karsenti (Eds.), *La place des TICE en formation initiale et continue à l'enseignement : bilan et perspectives*, Éditions du CRP, Université de Sherbrooke, Sherbrooke, 2002.

3. Permettre de prendre du recul

Exemple : en CU ou en TU, après les camps, on fait le point ensemble avec l'équipe d'unité sur ce qui s'est passé : les réussites (une super cérémonie de promesse) et les points à améliorer (la gestion des temps libres). Cette évaluation permet de faire avancer la qualité de l'animation par la prise de conscience des compétences déjà acquises ou à acquérir tant pour l'ensemble du staff que pour chacun des animateurs.

Le formateur essaye de faire prendre à l'apprenant une position d'**analyse réflexive** où il relit le vécu pour capitaliser l'expérience. De cette manière, par des ajustements progressifs, l'animateur se voit progresser et voit évoluer favorablement ce qu'il met en place..



RÔLES DU FORMATEUR

Atteindre des objectifs

- Fixer et atteindre des objectifs avec les apprenants : faire de la formation un projet commun .
- Viser la qualité de l'animation.

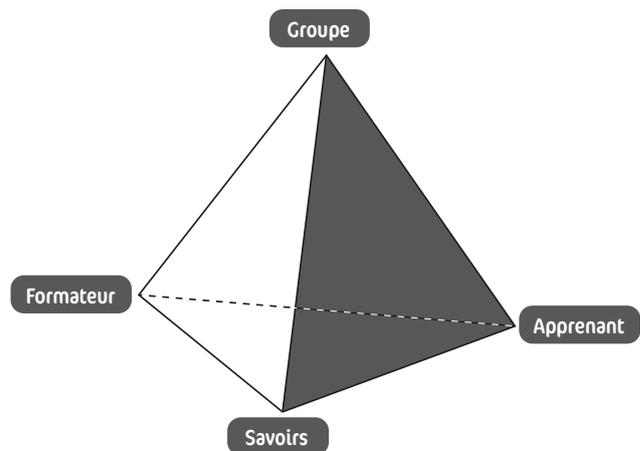
Faciliter

- Agir sur le processus de formation en étant un médiateur entre le groupe et le savoir.
- Faciliter les échanges entre théories et pratiques et permettre la transposition.
- Induire une position réflexive de chaque apprenant.

4. Favoriser la mise en pratique

Exemple : en T1, les animateurs conçoivent des grands jeux (et souvent en vivent une partie), après en avoir intégré les principaux ingrédients. De retour dans leur section, avec leur staff, ils pourront les proposer dans leur animation.

En ayant réfléchi avec les apprenants à la mise en pratique, les nouvelles compétences seront mises en œuvre. Plus tard, c'est la dynamique de formation qui peut persister, parce que les staffs auront compris tout le bénéfice d'échanger et de réfléchir ensemble, pour construire l'animation.



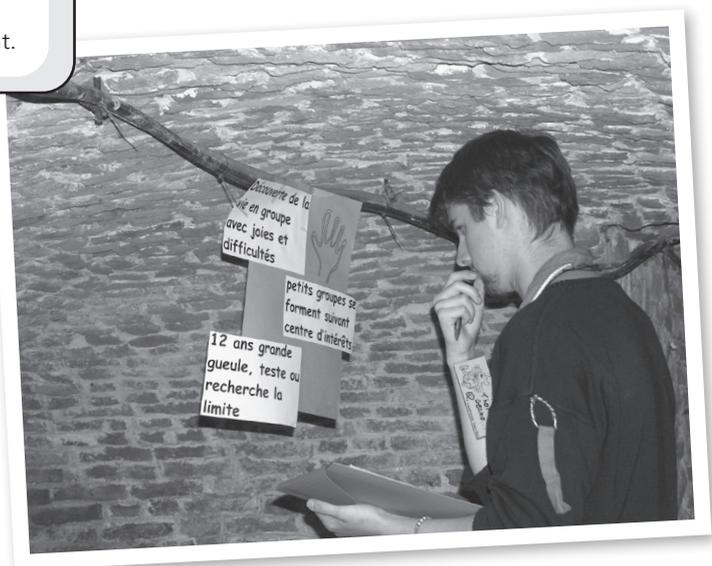
RÔLES DU FORMATEUR

Réguler

- Faciliter et respecter les relations.
- Faire comprendre tout le bénéfice de l'échange en autonomie.

Co-construire

- Donner l'occasion de construire des dispositifs directement transposables.



Répondre aux attentes des animateurs

Décoder les besoins

Pour répondre au mieux aux attentes des participants, il faut d'abord décoder, essayer de prévenir et faire émerger leurs principaux besoins. Les contenus du parcours de formation cherchent à respecter une certaine progression, en répondant aux attentes successives, autant des futurs animateurs que des plus anciens, qui souhaitent approfondir leur réflexion sur l'animation.

Comprendre où on va

Un bon moyen de transmettre ces contenus est sûrement de **partager le contenu du tableau récapitulatif de la formation** (au milieu de ce cahier) au début de chaque temps de formation. De cette manière, les animateurs voient où ils en sont. Ils **comprennent comment s'articulent les différents thèmes et où et quand ils seront principalement travaillés** : dans les moments de formation en unité et/ou dans ceux organisés par notre fédération. C'est aussi un moyen de souligner l'importance de la mise en pratique, tant dans les camps qu'au cours de l'année des bonnes idées que l'on a pu partager.

ÉQUIPE D'UNITÉ

Prioriser les sujets pour le TU

Si tu veux décoder ce dont les staffs ont besoin pour faire vivre un scoutisme de qualité dans l'unité, **sois à l'écoute, observe et pose-toi les bonnes questions** :

- Qu'est-ce qui va bien/moins bien dans mon unité ?
- Y-a-t-il des choses urgentes à résoudre ?
- Quels sont les chantiers que nous avons fixés dans le contrat d'animation de l'unité ?
- Que choisir prioritairement dans tout ça ?

Prends le temps de choisir avec tes animateurs des thèmes qui vous concernent tous. Pas question d'en laisser certains sur le chemin, chacun doit se sentir dans le coup et intéressé par le contenu. C'est le moment de rêver ces 48 heures et de se motiver !

Construire, préparer et organiser ensemble notre TU

Le TU est **une aventure à rêver avec l'ensemble** du conseil d'unité. Autant rentabiliser ces deux jours de formation. Une fois qu'on a mis ce qu'il fallait sur la table, il faut se rencontrer en CU pour se mettre d'accord sur quelques thèmes qui doivent être abordés et qui concernent toutes les branches. Les animateurs intéressés par la préparation (et même l'animation) de ces sujets peuvent se réunir avec l'équipe d'unité en petits groupes de travail. Pour t'aider à concevoir et préparer le TU, tu peux trouver une proposition dans le cahier *Animer le CU* aux pages 34 à 36.



Récolter les attentes

En début de formation, c'est utile de demander à chacun les raisons qui le poussent à venir et surtout les questions pour lesquelles ils voudraient trouver des réponses. Pour cela, tu peux les aider à les formuler en leur fournissant des infos essentielles :

- **Les domaines de réflexion** dans lesquels ils peuvent formuler leurs demandes et qui correspondent aux quatre facettes du job d'animateur (voir page 12) ;
- **Le planning de la formation** pour voir ce qui sera spécifiquement traité pendant les quelques-jours passés ensemble ;
- **La forme que peut prendre sa demande** : une question précise ou ouverte, un cas vécu, etc.

Un panneau pour centraliser les questions

Dès le début de la formation, tu peux disposer un panneau pour y disposer les attentes des participants. Sur celui-ci, un mode de classement des questions peut-être défini. Par exemple :

- **Moi et mes scouts** : au sujet de l'animation et de la relation particulière avec certains enfants ou jeunes.
- **Moi et mon staff** : sur l'organisation en staff et la préparation des activités.
- **Moi et mon unité** : sur le CU, le Tu et la relation avec l'équipe d'unité.
- **Moi et les parents, la fédération, le scoutisme mondial...**

Laisse aussi toujours de la place pour les questions "inclassables" : il faut que chacun se sente libre d'inscrire sa question, même s'il ne sait pas d'avance dans quelle catégorie la classer.

Gérer les attentes au fil de la formation

Une fois les demandes exprimées et les questions posées, il s'agit d'y répondre. Les discussions et éléments de réponses liés aux attentes peuvent se vivre en grand groupe, en petit groupe ou en inter-individuel selon les situations.

- Lorsque le sujet, par exemple la totémisation, est travaillé lors d'un autre temps de formation, il est toujours possible **d'y répondre brièvement, mais en expliquant qu'il sera approfondi par ailleurs.**
- En équipe, vous pouvez **fixer un moment**, toujours le même, **où on revient sur les attentes** en voyant si la réponse donnée, lors d'un module par exemple, a satisfait l'animateur concerné
- Lorsque les animateurs énoncent une problématique liée à un cas vécu, des difficultés rencontrées avec certains enfants ou jeunes notamment, il est toujours préférable de **faire appel à l'expérience du reste du groupe** et de construire ensemble des pistes de solution.

Évaluer les dispositifs de formation

Il s'agit de donner ensemble un avis constructif... et non d'évaluer (mettre le positif d'abord).

En formation, 4 niveaux sont à prendre en compte :

1. **La satisfaction** des apprenants qui doit être évaluée à chaud, à la fin de la formation ;
2. **Les apprentissages** qui sont le plus souvent évalués pour les animateurs eux-mêmes dans la formation scoute ;
3. **Le transfert des apprentissages** qui commencent dans les temps de formation, mais est évalué pleinement dans la mise en œuvre dans l'animation, au niveau de l'unité ;
4. **Le retour sur investissement :**
 - l'amélioration de la qualité de l'animation scoute pour tous ;
 - le brevet d'animateur et le woodbadge pour les animateurs.

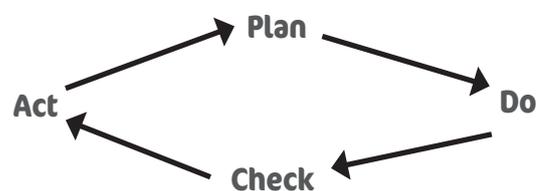
Dans la formation des animateurs, on n'évalue pas les apprentissages comme à l'école, il s'agit d'articuler différents regards sur ce qui est vécu, tant dans l'animation qu'en formation. Mais ce qui se passe au sein de la section ou dans l'unité au moment de la mise en pratique est essentiel. Il en est question à la page 42. Néanmoins, nous pouvons évaluer les dispositifs de formation pour les faire évoluer, par exemple selon la méthode « plan-do-check-act ».

Temps bonus

Lorsqu'un sujet abordé ailleurs en formation intéresse l'ensemble ou une partie du groupe, on peut prévoir un temps bonus, un module de formation non programmé où ce ou ces contenus sont proposés à tous.

Par exemple, les relations avec les parents sont abordées en TU et pas dans les moments de formation fédérale. On met sur pied un temps bonus sur le thème.

La méthode plan-do-check-act



PLAN : se fixer des objectifs

Pourquoi ?

- Savoir où on va, ce qu'on voudrait atteindre.
- Savoir si on est dans le bon lors d'une intervention ou d'une réponse.
- Se mettre au clair par rapport aux messages clés d'un module, se doter d'une boussole pour aller dans la bonne direction.

DO : former

On navigue et on adapte en fonction des réalités du terrain.

CHECK : évaluer

On évalue les modules et la formation dans son ensemble, le fonctionnement de l'équipe de formateurs ou de l'équipe d'unité.

ACT : tirer des leçons

Tirer ensuite les leçons de ce qui a été évalué et les mettre en œuvre.

Qui évalue ?

- Dans un premier temps, on recueille les impressions à chaud **des animateurs**, au fur et à mesure de la formation et/ou à la fin.
- Ensuite, avec **l'équipe des formateurs**, on évalue l'ensemble du dispositif et la façon dont les modules ont été animés, en se servant des évaluations des animateurs

Qu'est-ce qu'on évalue ?

Des moments formels ou informels...

- **Les modules de formation**, sur le fond, sur la forme et sur la façon dont ils pourront être utilisés par la suite.
- La place qu'on a pu y prendre, **la participation de tous et de chacun** (tant dans les prises de parole que dans l'écoute ou l'observation).
- **L'ambiance** de la formation, le plaisir et l'amusement.
- Le rythme des journées et **le quotidien** (hygiène, sommeil...).
- **Le lieu, l'intendance**, les moments informels.

Comment évaluer ?

Il ne s'agit pas d'évaluer des compétences, mais d'enregistrer les avis sur la façon dont la formation a été mise en œuvre pour en tirer des leçons pour l'avenir.

L'idéal est d'utiliser des supports qui permettent de s'exprimer sans rentrer dans une forme de conformité où tout le monde se rattache à l'avis d'une moyenne. Pour cela, il est possible de se servir des outils proposés dans le cahier *Des projets pour grandir* aux pages 25 et suivantes.



Des exemples ?

Un évaluacolorimètre à partir du planning de formation pour évaluer les modules : on donne son avis en couleur, on dit pourquoi et on voit ce qu'on garde pour l'avenir et ce que l'on voudrait changer et comment.

Un thermomètre pour évaluer l'ambiance, plus c'est chaud, mieux c'est...



Renvoie ton évaluation

Avec ton équipe, reviens vers le 21 (un mail à lesscouts@lesscouts.be) avec l'évaluation de ta formation. Un modèle est proposé sur notre site.



Des critères de réussite pour la formation

En début de formation, il est possible de **fixer ensemble cinq critères de réussite** de la formation que l'on va vivre. Un moyen simple, les fixer individuellement, puis se mettre, par deux, quatre, huit... et arriver à un accord sur le choix.

Ces critères pourront servir à **évaluer l'ensemble du dispositif**, mais aussi certaines activités ou projets mis en œuvre : un grand jeu, une veillée, etc.

Partager son expérience

Les bonnes idées sur certains thèmes et contenus, des modules qui ont bien marché, des supports intéressants, tout ça peut être adressé à l'animateur fédéral en charge de la formation des animateurs ou via lesscouts@lesscouts.be.

Trouver de bonnes sources d'information

Le site www.lesscouts.be

Le site internet de la fédération s'avère un **outil efficace pour trouver une information** valable et rapidement afin de répondre à une question, pour se remettre à niveau ou pour une vérification. Y sont présentés nos textes fondamentaux, nos principes pédagogiques, notre méthode ainsi qu'une multitude d'autres informations utiles et facilement accessibles.

Toutes ces informations sont rédigées de manière à ce qu'elles soient compréhensibles par tous. En quelques clics, l'information recherchée est trouvée.

À télécharger

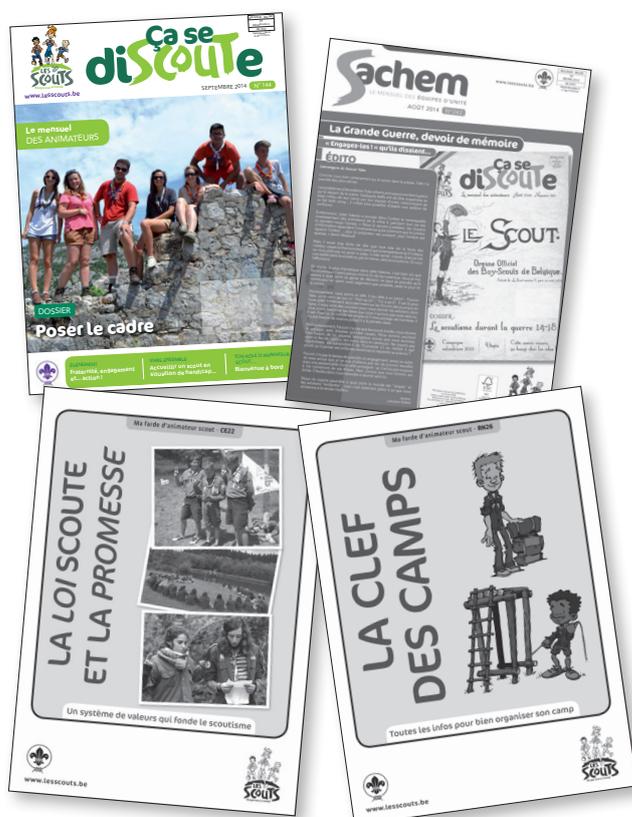
Toutes nos publications, revues et cahiers, sont téléchargeables sur le site.



Utiliser nos publications

La fédération a déjà publié une série de cahiers concernant des sujets variés. Chaque année, de nouveaux sujets sont abordés, des relectures et mises à jour sont effectuées et la collection de dossiers de fond parus dans nos publications s'enrichit. Le tout en cohérence avec la politique générale du scoutisme mondial et belge.

Ces cahiers et revues sont une mine d'informations à valoriser auprès de nos animateurs. La formation est le lieu idéal pour les présenter. **Pour rendre attractives ces informations, il est bon de les utiliser directement en les manipulant avec les animateurs.**



ÉQUIPE D'UNITÉ

Les kits TU

Certains sujets étant très souvent abordés en TU, la fédération a créé et met à ta disposition cette série de kits composés de supports contenant des idées concrètes d'animation pour sensibiliser tes animateurs à diverses thématiques. Des exemples de kits TU :

- Les relations avec les parents
- Santé, sécurité et hygiène
- Alcool joint et cie...

Pour chaque kit, tu trouveras :

- une présentation du **thème**, de l'**enjeu** et des **objectifs** poursuivis, le pourquoi ;
- le comment avec **une proposition de déroulement** concrète, minutée ;
- le **matériel** avec les supports à utiliser ou les documents à distribuer ;
- le plus avec des **documents complémentaires** si tu souhaites approfondir le sujet.

S'ouvrir à d'autres sources

La collection des publications Les Scouts est riche de nombreux titres. Malgré cela, beaucoup de sujets restent encore à aborder.

Les publications dans le domaine de l'éducation sont légion et chacune d'elle apporte des éléments intéressants à utiliser en formation et à proposer aux animateurs. **S'enrichir ainsi auprès d'autres sources est à encourager** dans la préparation des modules de formations.

Permettre d'aller plus loin

Les formations sont des **laboratoires du scoutisme**. Grâce à la pédagogie utilisée lors de ces moments, les animateurs sont amenés à se poser des questions et soulèvent des points intéressants.

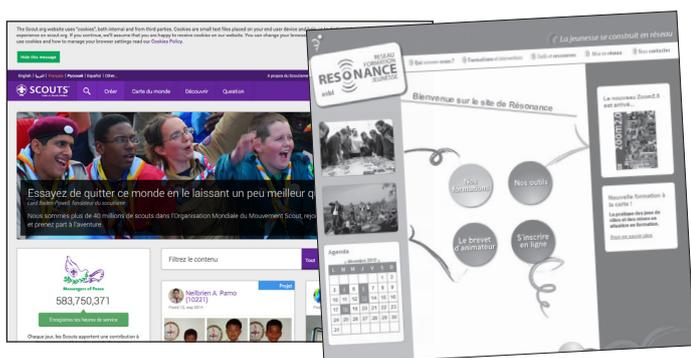
C'est une occasion de leur donner des pistes pour aller plus loin. Enrichir ses malles de formations d'articles sur des sujets variés, noter des références d'ouvrages intéressants, des liens d'émissions, de sites de référence, de reportages ou de conférences sont autant d'**outils à offrir aux animateurs avides et curieux d'aller plus loin**.



Garder un œil ouvert vers l'extérieur

Des propositions de formations auprès d'autres organismes, des conférences à propos de sujets variés potentiellement intéressants pour les formations scouts, se tenir informé des nouveautés en pédagogie, en communication, en psychologie est une attitude positive pour les personnes en charge des formations. **S'enrichir personnellement, c'est enrichir nos formations et nos animateurs**. Cette attitude est à favoriser et un retour vers l'animateur fédéral en charge de la formation pour partager tout ce savoir, c'est permettre qu'il intègre nos modules et nos magazines.

L'Organisation mondiale du mouvement scout (OMMS) propose aussi des références intéressantes sur son site et dans ses publications (téléchargeables sur www.scout.org).



Appliquer notre méthode en formation

Notre méthode éducative comporte sept éléments qui sont autant de méthodes privilégiées pour faire vivre les contenus à transmettre.

La relation : mettre en avant un élément essentiel de notre pédagogie

Confiant en chacun, le formateur développe idéalement une relation d'écoute, de partage et de respect donnant à tous l'opportunité de grandir. **Le cadre de vie en formation favorise dans ses moments formels et informels une relation pédagogique de qualité**. Elle veille à soutenir, à mettre en perspective, à interroger, à expliquer plutôt qu'à imposer. (voir page 13 Vivre une relation pédagogique de qualité en formation).

L'action : vivre pour pouvoir s'approprier des compétences

Une bonne part des apprentissages passent par l'action.

Faire vivre, vivre, s'approprier, ajuster, transférer sont les étapes d'un cheminement vers le développement des compétences d'animateurs.



Pi-days/T1

Nos valeurs

Le scoutisme :
un projet, une méthode
et des propositions

Nos principes fondamentaux :

Nos valeurs
Connaître et s'approprier de façon personnelle ce qu'est le scoutisme afin d'identifier les valeurs à transmettre dans son animation.

Les balises pour l'animation scoute

Mettre en place une animation qui répond aux besoins de l'enfant, en adéquation avec nos principes fondamentaux, et découvrir les propositions pédagogiques.

Vivre un bivouac

Vivre un moment de retour sur soi pour découvrir et s'approprier le bivouac comme proposition pédagogique à ramener dans sa section.

T2

Notre méthode

Nos principes fondamentaux : Notre méthode

Connaître et s'approprier de façon personnelle ce qu'est le scoutisme afin d'identifier les éléments de notre méthode dans son animation.

Propositions pédagogiques pour les branches

Mettre en place une animation qui répond aux besoins de l'enfant, en adéquation avec nos principes fondamentaux, et en lien avec les pointes éducatives de branches.
Découverte des propositions pédagogiques :
Baladins : coffre à trésor et malle à friandises
Louveteaux : temps de la mue
Eclaireurs : badges et brevets
Pionniers : itinéraires

Les moments forts d'adhésion aux valeurs

Comprendre la cohérence qui unit les différentes propositions pédagogiques permettant aux scouts de chaque branche de se positionner par rapport aux valeurs de la Loi scout et mettre en place des moments forts d'adhésion aux valeurs.
Découverte des propositions pédagogiques :
Baladin : Monsieur Loyal
Eclaireurs : Promesse
Pionniers : Engagement

Petit groupe pour faire vivre la pointe éducative

Prendre conscience de comment faire vivre le petit groupe en fonction de la pointe éducative de la branche et en lien avec nos principes fondamentaux.

Nature

Prendre conscience de la triple dimension de la nature dans notre méthode (socialisation, expérimentation, émerveillement) et la concrétiser dans nos activités.

Symbolique et cadre imaginaire

Comprendre l'intérêt pédagogique non seulement du cadre imaginaire proposé à sa branche, mais aussi de l'importance de la symbolique dans notre méthode et dans les pratiques locales.

La cogestion et le conseil

Comprendre que le conseil est le lieu idéal pour réaliser notre ambition éducative et outiller les animateurs pour leur permettre de le mettre en place.

TU (1 et 2)

Vivre et se former en unité

Kits CU / TU

Pour aider l'équipe d'unité dans la création de modules de formation, il existe une série de Kits CU ou TU déjà imaginés portant sur de nombreuses thématiques. Ils sont répartis dans ce tableau au travers des différents axes utilisés dans le parcours de formation des animateurs scouts.

Tous les deux ans, deux sujets doivent être abordés en TU :

- Santé, sécurité, hygiène
- Le partenariat avec les parents

Pour être valable, un TU doit comporter au moins 10 heures de formation par jour, qui comportent :

- des modules de formation ;
- des moments informels (jeux, ateliers, etc.)

Vivre un parcours d'animation cohérent des Baladins aux Pionniers

L'accueil de tous

Découverte des principes fondamentaux du scoutisme

Les outils de branche (Baladins, Louveteaux, Eclaireurs, Pionniers).

S'organiser en staff

Améliorer la communication

L'itinéraire animation des pionniers

Accueil et passage dans le staff et l'unité

Mise en pratique

Faire le lien entre théorie et pratique

T3

Notre ambition éducative

Nos principes fondamentaux :

Notre ambition éducative

Connaître et s'approprier de façon personnelle ce qu'est le scoutisme afin de construire une animation adaptée à la tranche d'âge, en cohérence avec notre ambition éducative.

Les outils de branche : accueil et au revoir

Mettre en place une animation qui répond aux besoins de l'enfant, en adéquation avec nos principes fondamentaux, telle que les moments d'accueil et d'au revoir. Découvertes des propositions pédagogiques : Baladins : la première rencontre et le salut des artistes
Louveteaux : le premier lien et la course du printemps
Eclaireurs : l'adhésion, la totemisation et le quali
Pionniers : l'expédition, le panorama et la trace

Le bivouac comme outil de notre ambition éducative

Revenir sur l'importance de ce type de temps d'arrêt personnel et imaginer des supports pour le mettre en œuvre.

Les moments forts d'adhésion aux valeurs dans les différentes branches

Comprendre la cohérence qui unit les différentes propositions pédagogiques permettant aux scouts de chaque branche de se positionner par rapport aux valeurs de la Loi scout et prendre conscience du parcours progressif d'intégration des valeurs.

Gestion d'équipe/de staff

Comprendre l'intérêt de partager les responsabilités, tant dans le staff qu'entre les scouts, et développer des stratégies pour augmenter ce partage.

Labo de branche

A partir des besoins de l'enfant ou du jeune de la tranche d'âge concernée et de nos principes fondamentaux, concevoir des activités adéquates et un programme d'animation cohérent. En fonction de l'actualité des dossiers, le labo de branche est aussi l'occasion de participer à la construction des propositions pédagogiques fédérales pour la branche.

Mise en pratique

Faire le lien entre théorie et pratique

Des idées

- Réflexion sur la formation des sizaines et des patrouilles.
- « Ask the boy » : prise en compte des avis et prise de décision.
- ...

Mes scouts et moi

Vivre ensemble au quotidien

Connaître les besoins à gérer dans la vie quotidienne des enfants et des jeunes, éveiller aux conditions de partage de responsabilités en vue de rendre les scouts plus autonomes et de les faire participer à la gestion de la vie quotidienne « Ask the boy ».

La relation : attitudes de base -

L'éducation par l'amour

Prendre conscience de l'importance de l'attention portée à chaque scout pour construire une relation de qualité.

Psychologie des tranches d'âge

Découvrir la psychologie de la tranche d'âge afin d'adapter son animation et ses pratiques pour répondre au mieux aux besoins et spécificités de chaque scout.

La relation avec les parents

Des idées

- Une réflexion sur le bien-être et le respect de l'intimité dans le groupe.
- Trouver une attitude juste et cohérente dans son job d'animateur.
- ...

L'estime de soi comme tremplin vers l'ambition éducative

Assimiler le concept d'estime de soi afin de veiller à son omniprésence dans l'animation.

EVRAS

À définir.

Attitudes adaptées et stratégies d'intervention

Comprendre des dynamiques, de groupe ou individuelles, spécifiques à la tranche d'âge, afin de les prévenir ou d'élaborer des stratégies d'intervention.

Des idées

- La mise en place d'une charte avec des règles réfléchies avec tout le groupe.
- ...

Nos activités

Planifier pour voir plus loin, plus scout

Préparer, organiser et planifier une année/ un camp en variant et en équilibrant les différents éléments de notre méthode.

Vivre une animation de sens ou aux valeurs

Au travers du vécu d'une animation spirituelle ou aux valeurs, prendre conscience que le développement intérieur fait partie intégrante de notre ambition éducative.

Jouer chez les scouts

S'outiller en vue de construire et d'animer des jeux variés, motivants et en cohérence avec nos valeurs.

Les activités de soirées

S'outiller en vue de construire des dispositifs d'activités de soirées variés et originaux.

Santé, sécurité, hygiène

L'animation spirituelle

Plan éducatif de staff

Unité et environnement

Planifier / préparer son camp

Des idées

- Des grands jeux créatifs et renouvelés.
- Des veillées différentes.
- Des projets de camp qui tiennent la route.
- ...

La cogestion dans le projet

Prendre conscience de comment le projet participe à notre ambition éducative ainsi que du fait qu'il est possible de le vivre dans sa branche, et connaître, pour y arriver, les différentes étapes de sa réalisation.

Créer une animation spirituelle ou aux valeurs

Au travers de la construction d'une animation spirituelle ou aux valeurs, prendre conscience que le développement intérieur fait partie intégrante de notre ambition éducative.

S'essayer à des techniques de mise en scène

Parmi les techniques de mise en scène proposées, l'animateur en découvrira une pour enrichir son animation.

Des idées

- Des animations philosophiques ou spirituelles qui susciteront la réflexion.
- Des thèmes de camp exploités dans tous les domaines.
- Des projets à tous les niveaux pour les scouts; les petits groupes, les staffs...
- ...

Scoutisme, gestion, fédération et société

Alcool et produits psychotropes

Aborder la thématique de la consommation d'alcool et de produits psychotropes au sein du scoutisme.

Structure de la fédération

Comprendre sa place, son rôle dans la structure bénévole et le fonctionnement de la fédération (soutien bénévole et services professionnels).

Mon engagement

En tant qu'animateur ou futur animateur, comprendre qu'on joue un rôle dans la société et que les valeurs scoutées peuvent constituer un solide pilier pour ses choix de vie.

Parcours de formation

Avoir une vue d'ensemble (théorique et pratique) du parcours de formation de l'animateur scout.

Ma parole d'animateur

Impact du scoutisme sur la société

Les scouts se positionnent par rapport aux produits psychotropes

Comptes et budgets

Question d'image

La formation des animateurs scouts

Destination d'unité

Un partenariat gagnant

Question de genre

Identité d'unité

Des idées

- Une réflexion sur les déplacements et la sécurité routière.
- Des subsides pour le camp.
- Lecture et utilisation du ca se discute.
- Élaboration d'une charte de consommation d'alcool.
- ...

Alcool et produits psychotropes

Aborder la thématique de la consommation d'alcool et de produits psychotropes au sein du scoutisme (rappel). Aborder la consommation des jeunes qui nous sont confiés dans le cadre scout et, plus largement, dans la société.

Stratégie du changement

Élaborer une stratégie et se mettre en projet pour transposer les acquis de sa formation théorique à sa pratique de terrain.

Ouverture à la dimension internationale

Appréhender la dimension mondiale du mouvement scout.

Histoire du scoutisme

Avoir une vue d'ensemble de l'histoire et de l'évolution du scoutisme jusqu'à aujourd'hui.

Des idées

- Une réflexion sur certaines traditions.
- Un échange avec un groupe scout d'une autre communauté ou d'un autre pays.
- Des liens tissés avec les voisins des locaux ou de l'endroit de camp.
- ...

La découverte : acquérir de nouvelles compétences

Au fil des modules, les animateurs sont invités à vivre et construire diverses activités dans différents domaines (jeux, veillée, ateliers, contes...). La démarche d'autoévaluation (expliquée en page 46) qu'il apprend à mener lui permet d'être **un acteur conscient de ses apprentissages et encore plus curieux d'en vivre d'autres.**

Il acquiert ainsi peu à peu de nouvelles compétences qui peuvent améliorer la qualité de son animation.



Le petit groupe : offrir un cadre de découvertes et d'apprentissage

La vie dans un petit groupe de pairs offre à nos animateurs un **lieu idéal de découverte de soi et des autres.** Chacun a une vision personnelle de l'animation, héritière de traditions et d'expériences acquises lorsqu'il était scout ou en dehors du scoutisme. Les interactions ainsi favorisées permettent de partager acquis et expériences et par conséquent d'élargir les horizons.



La Loi : s'approprier des valeurs

Loin d'être un règlement, la *Loi* scoutive vise un idéal auquel chaque scout est invité à adhérer. En formation, l'objectif est d'aller un pas plus loin et de voir avec les animateurs comment transmettre ces valeurs dans leur animation scoutive.

Phases d'intégration

- connaître
- comprendre
- adhérer
- vivre en cohérence
- transmettre

Il se prépare ainsi à les promouvoir en tant qu'animateur scout et plus globalement dans sa vie d'adulte.

La symbolique : donner du sens

Un vaste ensemble de paroles, de gestes, de signes et de rites, porteurs de sens, est nécessaire pour favoriser le sentiment d'appartenance à un groupe particulier.

- Certains de ces repères proviennent de l'histoire du scoutisme.
- D'autres sont liés à un cadre imaginaire.
- D'autres encore sont élaborés par le groupe.

La symbolique offre **un cadre rassurant et signifiant qui participe au processus de construction de l'identité de chacun.** L'attention portée à ce cadre fait partie du mode d'appropriation de nos contenus. Il n'est pas défini une fois pour toute. Au contraire, la formation est le lieu où sont développées les compétences de l'animateur pour lui permettre d'**enrichir la symbolique ainsi que tout autre cadre imaginaire** (permanent ou ponctuel) qui aidera au développement général de ses scouts.

La nature : offrir un cadre naturel et un moyen de poursuivre nos objectifs

Cet environnement social et naturel est **un des éléments essentiels de notre pédagogie** et pas seulement un lieu ou un moyen d'atteindre des objectifs. Elle met en avant la découverte sensorielle, elle invite à préserver et respecter le cadre offert à l'animation. La formation invite enfin à se poser la réflexion de l'impact de nos activités sur l'environnement. Il ne faut pas hésiter à sortir, se balader, vivre petits et grands jeux ou intenses moments de réflexion dans un cadre naturel !

 Les valeurs de la Loi scoutive	 Un chemin de valeurs	 Des moments privilégiés
confiance engagement loyauté service justice solidarité fraternité accueil respect de soi respect des autres nature émerveillement curiosité ouverture acceptation des limites responsabilité effort don de soi courage partage générosité simplicité	connaître ↓ comprendre ↓ adhérer ↓ vivre en cohérence ↓ transmettre	Au quotidien M. Loyal   Message au peuple libre   Promesse   Engagement   Parole d'animateur 

Pour créer et adapter un dispositif

Des modules de formation qui conviennent tant aux formateurs qu'aux animateurs et respectent les objectifs opérationnels du programme de formation, cela peut prendre **des formes diverses et variées**. Il existe des kits Tu et des fardes formation qui les proposent tout faits, testés et approuvés par d'autres avant toi. Mais tu peux rêver les tiens, avec ton équipe, il faut juste **respecter cinq règles simples**.

Tu peux :

- t'approprier ;
- nuancer ;
- modifier ;
- remanier ;
- créer ;
- inventer ;
- changer... les modules et le déroulement de ta formation.

Un thème ≠ un module

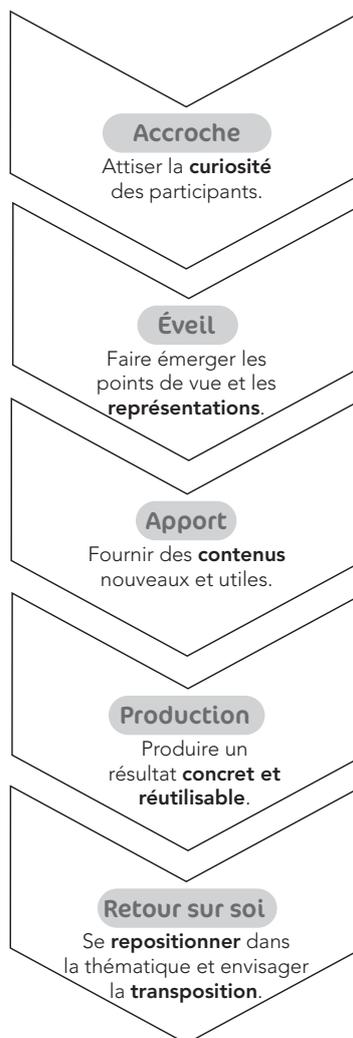
Il est possible de **combiner** plusieurs objectifs et même plusieurs thèmes au sein d'un même module de formation.

Exemple : En T2, exercer sa créativité est un des objectifs opérationnels. Il est associé au module sur le jeu dans la farde de formation. Mais il est tout aussi envisageable de faire des jeux de créativité à plusieurs moments du temps de formation, ou de l'associer à la thématique du projet ou du camp, entre autres.



2 Passer par différentes phases

Partir de l'expérience et des représentations des animateurs, leur permettre de construire du concret dans un cadre clair est essentiel. Il s'agit de réfléchir à l'**interaction** entre le contenu, le formateur et les animateurs à chaque étape.



Ce schéma accompagne le cheminement des contenus. Il ne doit **pas être respecté à la lettre** et peut être adapté selon les objectifs poursuivis ou le public.

1 Respecter la thématique et les objectifs opérationnels

Si chacun se **base sur le programme** de formation, il est possible d'éviter de se répéter ou de devancer des objectifs poursuivis par ailleurs.

3 Utiliser des techniques et dispositifs variés

Notre mode d'apprentissage passe **par l'action**. Dans la formation scout, une approche progressive est développée qui commence par la découverte, avant de s'outiller pour construire et permettre le transfert dans l'animation.

La variété demande néanmoins de réserver certains jeux ou supports à un type de formation. En effet, ce n'est pas agréable pour les animateurs de vivre toujours le même jeu ou de revoir en T3 une vidéo déjà visionnée en T1.

4 Être concret : s'appuyer sur l'expérience des animateurs et des animatrices

Les animateurs aiment voir en quoi le travail en module va leur être **utile** : exemples concrets, partage de situations vécues, construction de liens entre les éléments, réflexions et discussions avec l'apport des autres animateurs, etc.

5 S'adapter au moment de l'année et au groupe

Construire un programme de camp dans un module de formation en septembre semble prématuré, proposer des idées aux animateurs pour enrichir leurs animations semble bien plus intéressant. Selon qu'il s'agit de pionniers ou d'animateurs expérimentés, selon les envies des participants, des adaptations seront nécessaires.

Tenir compte de leurs besoins et leurs attentes reste le meilleur moyen pour que les modules et les temps de formations soient des réussites.

3 Organiser la formation

Évoluer dans un double cadre

Notre parcours de formation évolue dans un cadre légal, le décret Centres de vacances de la fédération Wallonie-Bruxelles (brevet d'animateur en centres de vacances) et dans le cadre du scoutisme mondial (brevet d'animateur scout ou woodbadge).

Prendre du temps

Toutes nos formations se vivent en résidentiel et commencent à 18h la veille du jour 1 et se termine à 18h le dernier jour.



Type de formation	Durée	Organisation
T1	4 jours et 4 nuits 43 heures	Fédéral et décentralisé
T2	3 jours et 3 nuits 32 heures	Fédéral et décentralisé
T3	4 jours et 4 nuits 43 heures	Fédéral
(2x)TU	(2x)2 jours et 2 nuits 20 heures	En unité

Diversifier les expériences

Organiser la formation à plusieurs niveaux permet de cumuler les avantages. Au niveau local, on rassemble les forces au sein de l'unité pour construire un projet scout sur 12 ans. Au niveau fédéral, on rencontre d'autres animateurs et formateurs en partageant les expériences.

■ Temps de formation au niveau fédéral (décentralisé ou pas)

Ces temps de formation sont organisés par les cadres fédéraux avec le soutien de la structure professionnelle (le 21) pour l'organisation et le contenu pédagogique.

■ Temps de formation au niveau local

Ces temps de formation sont organisés par l'équipe d'unité chaque année dans chaque unité pour être en adéquation avec la réalité de l'animation. Les stages pratiques (camps) sont réalisés au sein de l'unité.

ÉQUIPE D'UNITÉ

Donner un cadre scout : le woodbadge

Le **woodbadge** (badge de bois) est un brevet du scoutisme mondial qui reconnaît la qualification et l'expérience d'un animateur scout.

Depuis la création du scoutisme, tous les animateurs sont invités à se former. À la fin de leur parcours de formation, les animateurs scouts du monde entier peuvent porter un cordon en cuir, orné de deux bûchettes en bois. C'est Baden-Powell qui avait créé ce symbole, s'inspirant d'un cadeau reçu d'un chef zoulou.



ÉQUIPE D'UNITÉ

Des TU indispensables

Pour compléter son parcours de formation, les animateurs doivent effectuer deux TU. Ces temps de formation sont précieux pour une cohérence pédagogique au sein de l'unité, mais ils permettent aussi à l'animateur de finaliser son parcours et d'amorcer la mise en pratique.

Pour être valable, un TU doit comporter au moins **10 heures de formation par jour**, qui comportent des moments formels (modules) ou informels (jeux, ateliers, etc.). **Faire reconnaître ce temps de formation, en inscrire les participants et l'évaluer est essentiel.**

Permettre aux animateurs d'obtenir leur brevet

Les animateurs pour obtenir le brevet d'animateur en Centre de vacances reconnu par la fédération Wallonie-Bruxelles doivent accomplir un parcours qui comporte une **formation théorique de 150 heures** en résidentiel et d'une **formation pratique de minimum 150 heures** en centres de vacances.

Règle n°1

Tu dois avoir au moins 16 ans le 1^{er} jour de formation théorique. Il n'est cependant pas judicieux de commencer un pi-days avant la dernière année Pionniers. Le pionnier risque d'être bloqué dans son parcours pendant un an puisqu'il faut être animateur pour faire un T2.

Règle n°2

L'animateur doit participer à un pi-days/T1 + un T2 + un T3 + deux TU (temps de formation en unité) pour atteindre les 150 heures de formation théorique requises par la fédération Wallonie-Bruxelles. La place des TU importe peu dans le parcours, mais ils **doivent être accomplis**.



Règle n°3

La formation pratique doit se dérouler dans un **centre de vacances agréé** (voir page suivante). Dans notre parcours, les stages pratiques sont les **camps** (voir règle n°4).



Règle n°4

Le premier camp pouvant être reconnu comme stage pratique pour le brevet est celui qui aura lieu après une période de 75 à 100 h de formation théorique, c'est-à-dire, idéalement après un T1 (Pi-days), un T2 et un TU dont au moins 40 heures en continu (un T1)*.



Attention : tout camp effectué avant ces étapes de formation ne peut donc être comptabilisé comme stage pratique.

* Un T1 et un T2 ou un T1 et deux TU entraînent la validation du camp comme stage pratique, sans être les parcours les plus adéquats.

Règle n°5

Un animateur doit avoir fait au moins 150 heures de pratique dans son parcours :



Total = 150 heures

- si son premier stage pratique dure **au moins 10 jours** (dont 8 jours plein) cela compte pour **150 heures**, il lui restera à faire son T3 (et participer à deux TU, en tout sur ton parcours) pour arriver au bout du parcours.
- si son premier stage pratique dure **au moins 6 jours** (dont 4 jours pleins), cela compte pour **75 heures**, il devra donc en outre faire un deuxième camp pour totaliser 150 heures, ce qui ne l'empêche pas de poursuivre les autres étapes de ton parcours.

Attention : un stage pratique doit compter minimum 8 jours pour les plus de 8 ans et 6 jours pour les Baladins. Les deux stages pratiques peuvent éventuellement se dérouler la même année, mais **seuls les camps où on est animateur comptent**.

Règle n°6

Le parcours doit se dérouler sur un **maximum de 3 ans** (36 mois entre son premier temps de formation théorique et la fin officielle de son parcours). Il peut obtenir une dérogation pour allonger ce délai s'il est empêché pour une bonne raison, par exemple un séjour à l'étranger ou une maladie de longue durée.

Contacte le 21 pour plus de renseignement sur les démarches à effectuer. Des explications détaillées sur le décret sont téléchargeables sur www.less-couts.be > **Se former**.

Les règles décrites ci-dessus sont **imposées à tous les organismes** proposant un parcours de formation (dont les mouvements de jeunesse) pour que le parcours soit reconnu par la fédération Wallonie-Bruxelles.

Nous t'exposons ici la façon dont il est traduit chez nous, au sein de la fédération, pour nos animateurs.

Obtenir agrément et subsides

Décret "Centres de vacances"

Par "centre de vacances", on entend les séjours et les plaines de vacances et... nos camps. Ce décret a été voté en 1999 et des modifications de 2009 sont d'application depuis le 1^{er} septembre 2010. Il fixe **les conditions et les procédures d'agrément et de subventions des centres de vacances ainsi que les modalités de la formation des animateurs.**

En fixant des conditions d'agrément communes à toutes les organisations de jeunesse, la fédération Wallonie-Bruxelles met en place **un label de qualité** et une **reconnaissance** officielle de ces animations pour les jeunes. En lien avec cette reconnaissance, elle octroie des subventions pour l'organisation des centres de vacances reconnus. Ces subventions sont des **moyens** supplémentaires pour encore **améliorer les camps.**

Être un centre de vacances agréé permet à ton camp d'être un stage pratique pour le parcours de formation des animateurs. Cela permet également aux parents de tes scouts de **déduire fiscalement le prix du camp.**

Comment obtenir l'agrément ?

Pour obtenir un agrément, il faut respecter une série de conditions.

Certaines découlent simplement du fait d'être une section scoute de la fédération, d'autres ne sont pas automatiques :

1. Le camp d'été doit faire au **minimum 8 jours** (6 jours pour les Baladins). Un camp de 6 jours pendant les autres congés scolaires peut aussi être un centre de vacances reconnu.
2. Le camp doit être encadré par un staff qui réponde aux conditions minimales suivantes :
 - Il doit être coordonné par un **responsable qualifié** (animateur breveté qui peut faire preuve d'**une année d'animation après avoir obtenu son brevet**).
 - Il faut **un animateur par groupe de 12 enfants** (8 enfants si un seul des enfants a moins de 6 ans).
 - Il faut qu'**un animateur sur trois**, parmi ceux nécessaires pour le point précédent, soit **breveté** (les animateurs qui font leur deuxième stage pratique peuvent être comptabilisés).
 - Tous les animateurs doivent avoir **plus de 16 ans** et être de bonne vie et mœurs.
3. Le camp doit s'engager à accueillir au moins 13 enfants de moins de 16 ans.
4. **Respecter les convictions** des enfants et des parents.
5. Il est nécessaire d'avoir une **structure** (fixe ou mobile) **adaptée** et respecter des conditions de sécurité et d'hygiène.
6. Il faut accepter une **inspection possible.**

L'agrément pour l'organisation de camps est automatiquement demandé et renouvelé par la fédération pour toutes les sections.

Combien de subsides ?

Le montant de base (au 01/09/2009) est de 1,25€ par jour et par personne.

Par exemple, pour un camp de 10 jours avec 24 participants : $(1,25€ \times 10 \times 24) + (5€ \times 10 \times 1)$

Outre ce subside dit "de fonctionnement", il y a également un **subside "d'encadrement"**. Celui-ci est accordé aux animateurs brevetés à concurrence du minimum nécessaire par rapport à l'encadrement décrit dans la partie agrément (un animateur pour un groupe jusque 36 enfants). Le montant prévu est de quatre fois le montant de base (soit 5€ par jour). Il augmentera d'autant les subsides pour le groupe.

Ces montants sont théoriques. Ils doivent être **adaptés** pour satisfaire toutes les demandes avec un budget limité. Les montants reçus sont donc généralement inférieurs.

Des majorations sont possibles dans certaines conditions :

- Pour les camps accueillant des enfants porteurs d'un handicap, ce montant est majoré de 2€ par jour par personne en situation de handicap. Il est recommandé de prévoir, en plus des conditions d'encadrement habituelles, un animateur pour trois enfants en situation de handicap.
- 0,4€ supplémentaires peuvent être accordés si l'infrastructure est particulièrement bien équipée (dortoirs avec literie, sanitaires suffisants, normes de sécurité et d'hygiène plus strictes).
- 0,5€ supplémentaires pour les camps accueillant au moins 30% d'enfants de milieux défavorisés.
- 0,66€ si ton camp est organisé en Wallonie.

Contacte le 21 pour plus de précisions si tu penses entrer dans une de ces catégories.

Quelle procédure ?

- **Avant le camp** : déclarer son camp dans les délais dans Desk.
- **Après le camp** : les animateurs ayant accès à Desk peuvent générer le document de participation effective à renvoyer à l'ONE avant le 30 septembre.



Plus d'infos sur
www.lesscouts.be

Assurer la logistique

Trouver le lieu de formation

La situation géographique

Une petite mise au vert n'est jamais mauvaise pour un bon ressourcement. Il n'y a cependant pas de région idéale. Sinon celle que l'équipe ou le conseil d'unité aura définie ensemble. Il n'y a donc pas que les Ardennes qui soient propices à ce moment. **Certains vieux loups de l'animation glissent souvent à l'oreille des plus jeunes qu'il est important d'être loin de son lieu de vie habituel.** Le tout est de fixer des règles claires avant de jouer. Bois, campagnes, sentiers de promenade, aires de jeux, voisins pas trop proches, petits commerces... Voilà en vrac quelques repères pour aider à valider le lieu pour un TU ou pour une formation fédérale.

L'intérieur : des espaces suffisants pour travailler

Choisir pour le TU un **endroit assez spacieux** (toujours un peu plus grand que la taille nécessaire pour réunir le conseil d'unité). Mieux vaut être à l'aise que de se marcher sur les pieds. Vérifier que la taille du réfectoire permette d'**accueillir tout le monde**. Ce lieu peut également servir de lieu de travail collectif. La cuisine doit être équipée en fonction du nombre de personnes présentes. Difficile de cuisiner pour 40 personnes avec une cuisinière familiale...

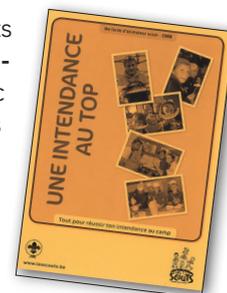
Il est nécessaire que le lieu que vous avez choisi ait des espaces qui puissent **accueillir des moments de travail en petits groupes**. Une fois la journée finie, une bonne nuit de sommeil sera la bienvenue. À cet effet, il est préférable d'**avoir des espaces différents suivant les horaires de chacun**. Certains animateurs aiment refaire le monde, parfois pendant de longues heures nocturnes. Permettons donc qu'ils le fassent sans déranger ceux qui veulent dormir.



Prévoir une intendance

Veille à prévoir une équipe d'intendants disponibles pour préparer une **nourriture adaptée, variée, abondante**, avec des produits frais et locaux, comme nous le voudrions pour l'animation, voir page 13. Il est important aussi de **respecter les régimes de chacun**.

Tu peux aussi t'inspirer du cahier *Une intendance au top*.



S'organiser pour disposer du matériel et des supports nécessaires

Réfléchir aux modules et dispositifs de formation est essentiel, mais il y a aussi les supports, les affiches, les publications, le matériel nécessaires pour les jeux et les ateliers. Et puis, il faut transporter tout cela. Il y a des courses à faire pour combler certains désirs des animateurs, surtout lorsque nous préparons avec eux l'une ou l'autre activité sur place, comme des veillées. En résumé, organiser un temps de formation demande aussi **une certaine compétence en logistique avec des tâches à répartir au sein de l'équipe**.





Préparer et organiser un TU

ÉQUIPE
D'UNITÉ

Comme dans les entreprises qui s'accordent des journées team building, le conseil d'unité se met au vert une fois par an minimum pour faire quelques pas de plus vers une animation scout cohérente, pour créer des relations plus complices entre les animateurs ou pour sortir de l'une ou l'autre ornière. Mais avec qui, pour quoi et surtout comment ?

Concrétiser la formation au sein de l'unité

Le temps d'unité (TU) est un moment où l'on peut aborder des sujets divers, répondre à des besoins et des attentes, évoquer des situations vécues au sein de l'unité. Ce travail permettra, par la suite, de poursuivre des actions ou des engagements concrets. Sa principale caractéristique est de **former les animateurs au niveau local pour proposer un parcours scout cohérent.**

Accomplir le parcours de formation

Deux TU sont indispensables pour chaque animateur pour atteindre les 150 heures de formation théoriques requises. Une très grande latitude est laissée par rapport aux sujets à aborder dans les TU afin qu'ils puissent correspondre au mieux aux attentes des animateurs. Mais il est obligatoire d'aborder certains thèmes.

Intégrer deux sujets imposés

Il faut donc les aborder **un an sur deux** afin que chaque animateur ait l'occasion d'approfondir cette matière dans son parcours de formation.

1. Santé, sécurité et hygiène
2. Les relations avec les parents

Ces deux sujets font partie de la commande commune à toutes les organisations de jeunesse et ils ne sont a priori pas abordés lors des étapes fédérales de formation. Cela a du sens d'aborder ces sujets en conseil d'unité et de **sortir du temps de formation avec des actions concrètes à réaliser** par chaque staff ou par le conseil d'unité tout entier.

Il est souvent plus simple de trouver des experts décentralisés que de trouver une organisation nationale pour intervenir sur le sujet des premiers soins. L'utilisation de parents témoins est également bien plus facile (voir chapitre sur les ressources).

Être exigeant

Organiser un TU chaque année permet à chacun d'obtenir son brevet. Il est clair qu'aucune dérogation ne peut être mise en œuvre. **Le décret est une exigence pour tous les mouvements de jeunesse de la fédération Wallonie-Bruxelles.** Il est impossible pour notre fédération de faire des arrangements en interne ! Il est également important de souligner ici que **le TU est un temps de formation.** Qui dit temps de formation dit apport de techniques nouvelles, création d'outils, réflexion sur l'actualité de l'unité... Donc un peu court de prévoir uniquement des grands jeux, des veillées, des jeux de pistes !

Faire reconnaître ton TU

AVANT

- **Crée** ton TU dans Desk ou **annonce** le au 21.
- **Génère la liste** des participants dans Desk ou le 21 te l'envoie.

PENDANT

- **Motive tous** les animateurs à être présents.
- **Coche tous** les participants dans la liste.

APRÈS

- **Encode tous** les participants via Desk ou envoie la liste par mail ou courrier au 21 lesscouts@lesscouts.be
- **Évalue le TU**, inscris son contenu dans Desk ou télécharge le *Document d'évaluation du TU* sur notre site et envoie le complété
- **Complète** l'état des **comptes** et les **justificatifs** et renvoie les pour permettre à notre fédération d'obtenir des subsides.



ÉQUIPE D'UNITÉ

Des démarches essentielles

Si ces documents ne sont pas renvoyés, si les listes de participants manquent, le parcours de formation des animateurs ne pourra pas être validé auprès de la fédération Wallonie-Bruxelles et les animateurs ne pourront pas obtenir leur brevet.

Renvoyer l'état des comptes et les justificatifs pour les subsides, c'est permettre à notre fédération de publier des outils de formation et des publications utiles au TU.



Construire un bon TU

- Premier pas : préparer avec les animateurs
- Deuxième pas : trouver des ressources et de l'aide
- Troisième pas : savoir avant ce qu'on en fera après
- Quatrième pas : vivre le TU
- Cinquième pas : organiser le retour

Premier pas : préparer avec les animateurs

Construire le TU à partir des attentes des animateurs est une étape essentielle, inspire-toi aux pages 20-21.

Une fois la date bloquée et l'endroit trouvé, l'aventure du TU peut commencer. Une aventure à construire avec tes animateurs.



Deuxième pas : trouver des ressources et de l'aide

ÉQUIPE D'UNITÉ

Les ressources internes

Pour une bonne partie des sujets, ton unité dispose directement des ressources nécessaires et directement exploitables à l'élaboration d'un excellent module de TU.

Les animateurs

Les animateurs sont en effet **la première ressource à exploiter**. Ils sont riches de leurs années d'expérience d'animation et de scoutisme, une mine inépuisable dans laquelle il ne faut pas hésiter à puiser. Ils seront heureux de la partager avec d'autres.

Au-delà de leur expérience personnelle, les animateurs ont généralement eu l'occasion de **croiser d'autres animateurs**, lors de leurs formations par exemple, qui viennent encore **augmenter le patrimoine culturel** du groupe lui-même. C'est la ressource la plus souvent utilisée dans les formations. Par rapport à n'importe quel thème, chaque animateur a sa propre représentation du sujet. La simple mise à plat de ces représentations diverses fournit généralement assez de matière pour travailler.

Les animateurs formés

Certains animateurs qui rentrent de formation pourront par exemple partager leurs découvertes au niveau de la totémisation. Outre leur expérience dans le scoutisme, ces jeunes possèdent d'autres forces, d'autres capacités, **d'autres savoirs qui peuvent se révéler utiles** dans telle ou telle partie du module du TU.

Un animateur chevronné qui anime à la meute depuis des années a commencé sa formation de pompier. Si tu le lui demandes, il sera sans doute très heureux de partager son savoir sur la prévention des feux. Et puis il y a bien sûr aussi ton propre staff d'unité, fort de ses membres, tous différents et possédant des capacités diverses.

Isabelle, collaboratrice d'unité et comptable dans une banque, pourra très bien animer le module sur la gestion financière des sections.

Le réseau autour de l'équipe d'unité

Une dernière piste interne à ne surtout jamais négliger est le **réseau autour de l'équipe d'unité**. Des amis, de la famille, des collègues, des voisins...

Cela en fait une série de personnes mobilisables deux ou trois heures sur un week-end pour partager avec tes animateurs leurs savoirs.



Les cadres fédéraux

Le TU est aussi une occasion pour les cadres fédéraux de **rencontrer les animateurs dans un contexte sympa**. Donc, même si tu n'as pas besoin d'aide pour la préparation ou l'animation de ton TU, il est toujours intéressant d'inviter ton équipe fédérale à y passer.

Et si tu as besoin d'aide, surtout n'hésite pas... un sujet sur lequel vous ne vous sentez pas à l'aise ? Contacte alors tes cadres fédéraux. **Un de leur rôle principal est bien de soutenir les unités**. En faisant appel à eux, vous pourrez préparer ensemble une partie de ton TU. Leur expérience de formateur permettra sans doute de trouver un dispositif de formation dans lequel tu puisses te retrouver.

Sur certains sujets, les cadres fédéraux peuvent en outre **intervenir en tant qu'experts ou témoins** ou t'aider à en trouver un. Vous voulez travailler sur la cogestion ? Xavier, de l'unité d'à côté, pourra venir vous aider, ils ont planché là-dessus l'année dernière et mis de belles choses en place.

Les cadres fédéraux peuvent aussi mobiliser les permanents pédagogiques, une équipe d'experts pédagogiques, pour les aider à trouver des ressources et à t'outiller au mieux pour répondre à ta demande initiale.



Les ressources externes

Dans certains cas, il est intéressant de se tourner vers des professionnels dans le domaine choisi. Que ce soit via le planning familial près de chez vous, Infor jeunes, la Croix-Rouge ou la police, tous ces services peuvent **intervenir lors de ton TU en tant qu'experts**. Il faut être au clair sur ce que vous voulez leur demander et le leur communiquer. Certains ont en effet tendance à vouloir faire passer leur propre message sans trop tenir compte des besoins des animateurs. Fais attention également à ton budget. S'il existe toute une série d'associations qui se déplacent gratuitement, certaines se font payer.

Troisième pas : savoir avant ce qu'on en fera après

À partir du moment où l'on investit 48 heures dans une formation, on ne peut négliger cet aspect. Sans cela, on risque fort de n'organiser qu'une mise au vert fort détachée du véritable enjeu : l'amélioration constante de scoutisme offert à chaque scout de l'unité. Il faut donc se pencher un peu sur les rebonds futurs. Les lieux possibles pour faire profiter du travail sont différents, selon les sujets.

- Un travail sur le secourisme mérite peut-être quelques **exercices de rafraîchissement** avant le camp.
- Nos réflexions sur les parents demandent sans doute un moment précis de **passage à l'acte**, avec peut-être la présence de membres de l'équipe d'unité.
- Le travail sur la coordination entre les sections devra peut-être être **accompagné et relancé** dans un ou deux staffs, plus individuellement.

L'essentiel : se demander comment exploiter le vent d'enthousiasme ou de fraîcheur que le TU va faire naître.

Quatrième pas : vivre le TU

Ça y est, nous y sommes à ce TU.

Ensemble, deux jours autour des mêmes objectifs et un enjeu commun : améliorer le scoutisme et l'animation. Les animateurs sont là, ils se connaissent mais il faut peut-être un peu les motiver, créer une bonne ambiance. Rappelle les objectifs de cette mise au vert et ajuste-les si nécessaire. Cette formation se déroulera au mieux, avec des moments de formation, des temps de vie ensemble, des repas sympathiques.

Au-delà de toutes ces considérations, ne perds pas de vue qu'un TU, c'est aussi un moment qui doit être fun pour les animateurs. Parce que chez les scouts, on aime faire les choses sérieusement sans trop se prendre au sérieux.

Envoie-nous les infos

Nous sommes toujours intéressés par un retour sur ce genre d'expérience. Si tu contactes une personne et que tu as été particulièrement satisfait de ce qu'elle a apporté à ton unité (ou pas !), envoie ses coordonnées et un commentaire au 21 (lesscouts@lesscouts.be) pour pouvoir aiguiller les équipes d'unité qui auront à leur tour besoin de ces contacts.

Pour la suite

Tout n'est pas à réactiver : certains sujets se digèrent en chacun, simplement. Mais tout ce qui demande une action collective doit être porté au-delà du TU. Les prochains conseils d'unité sont évidemment des occasions essentielles pour travailler à cette récolte des fruits semés en un week-end "de rêve". On peut également imaginer des délégués de chaque staff qui de temps à autre font le point sur l'état d'avancement des retombées et/ou engagements du TU.

En un mot, user et abuser de tous les supports de communication en faisant de temps à autre un état des lieux de l'avancement des travaux.

Cinquième pas : organiser le retour (l'après TU)

Un week-end, c'est vite passé !

C'était sûrement un bon moment de cohésion du groupe, d'échanges, d'enthousiasme... après ce TU, il y aura des retours, des chantiers à démarrer, des engagements à poursuivre, des actions à mener. Il ne faut pas les perdre de vue et **dresser régulièrement l'état des travaux en staff** ou en conseil. Fais-toi aider, secoue et motive les troupes, interroge tes animateurs sur les actions en cours, les solutions trouvées...



4 Faire le lien entre la théorie et la pratique

Faire le lien entre théorie et pratique est un enjeu essentiel de la formation. Coacher les animateurs au sein du staff et de l'unité, c'est la solution proposée avec succès.

Accompagner la formation

ÉQUIPE D'UNITÉ

L'animateur d'unité ou un de ses équipiers est l'accompagnateur rêvé. C'est l'animateur en formation qui roule et non l'accompagnateur. L'accompagnateur pourra donner des indications et ne portera aucun jugement. Il évitera aussi de prendre des décisions à la place de l'animateur.

Suivre les parcours de formation

- Encourager une dynamique de formation.
- Concrétiser les stages pratiques en mettant les animateurs en projet.
- Faciliter l'aller-retour entre théorie et pratique par des discussions et des rencontres qui favorisent une prise de recul.
- Intégrer la vie en mouvement et nos spécificités scouts locales dans le parcours de formation.



Prendre sa place dans le trafic

Isabelle : « Moi, je me vois comme une moto de police placée dans un carrefour pour aider au bon déroulement des choses, orienter ceux qui sont perdus et leur indiquer la route qu'ils cherchent. »

Xavier : « Je me vois comme un chauffeur de camion, je transporte beaucoup de matériel que je dépose et mets à la disposition de scouts. J'essaie de renouveler mon stock autant que possible et de livrer mon savoir dans les meilleures conditions. »



Roger : « Ben...moi je me vois comme une camionnette de déménagement un peu perdue dans un quartier. Je pense que j'ai plein de caisses dans mon coffre, mais je ne sais pas trop où les placer ni comment les déballer. Je ne sais pas trop comment transmettre tous ces contenus accumulés au cours de mon parcours de formation et grâce à mon expérience. »

Patricia : « Moi, je ne me vois pas vraiment comme une voiture. Je me placerais plutôt dans un tournant, comme barrière de sécurité pour ceux qui le prendrait trop vite. Je serais là pour les faire ralentir de manière à ce qu'ils l'abordent parfaitement et qu'ils puissent continuer leur route. »

Accompagner la mise en pratique

Le camp est le moment idéal pour tester de nouvelles activités et pour aller au bout de ses projets. Mais dans la vie scout, la mise en pratique de ce qui a été réfléchi en formation peut se vivre toute l'année. C'est là que le coaching intervient.

Le rôle de l'accompagnateur se situe après les formations (après le T1 et après le T2) et surtout avant la mise en pratique. Comme dit précédemment, il aide l'animateur à faire le lien entre la théorie et la pratique. C'est une sorte de coach personnel, mais ce n'est pas très compliqué. L'accompagnateur devra assurer avec l'animateur :

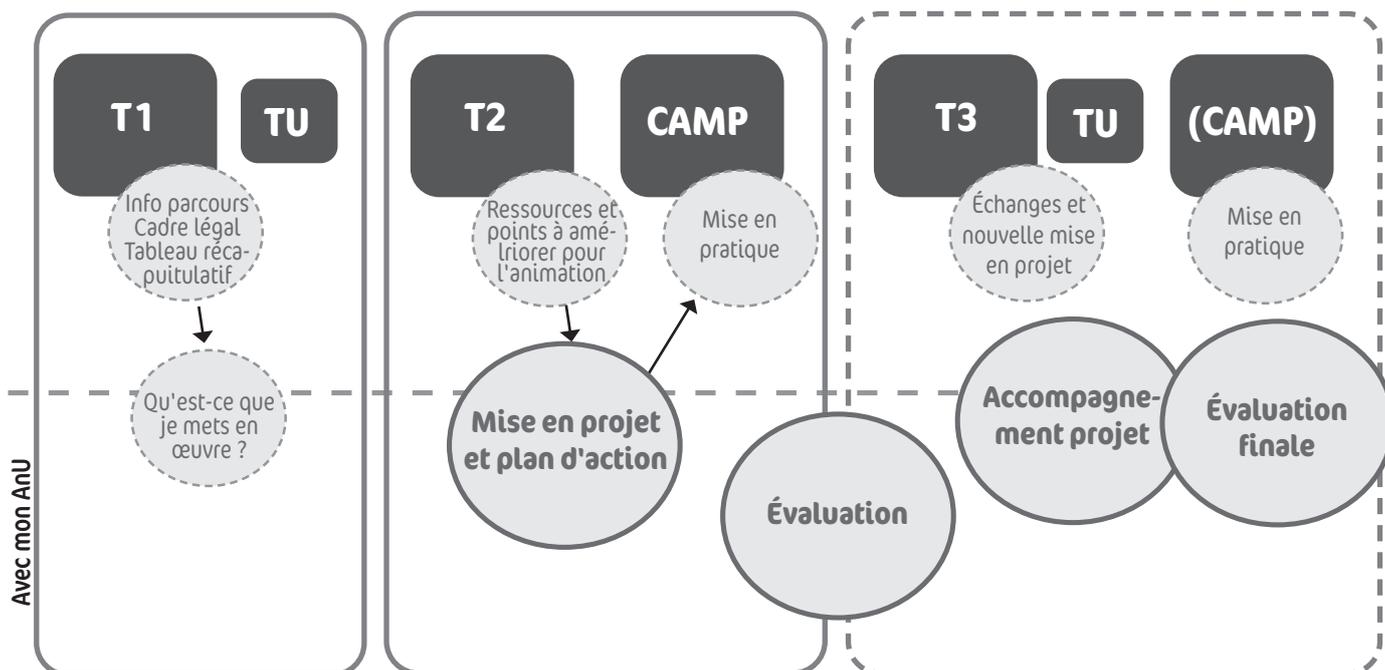
- une ou deux **mise(s) en projet** avant chaque camp ou nouvelle année ;
- un suivi pendant la **mise en pratique** ;
- deux moments pour **évaluer** ensemble et revoir les **objectifs** de départ.



Du temps pour avoir de l'expérience

- entre le T1 et le T2 ;
- et un camp, idéalement, entre le T2 et le T3.

Les étapes du parcours de formation



Promouvoir, présenter et accompagner le parcours

Publications

- pages Se former du site www.lesscouts.be
- cahier *Le parcours de formation*
- affiche du parcours de formation
- film *La formation, c'est pas sorcier* (sur le DVD)
- diaporama de présentation des étapes (sur le DVD)

Formations

- pour les TU et CU : le kit TU sur la formation
- un module en T1 ou pi-days pour présenter la formation et l'ensemble du parcours
- à la fin de chaque temps de formation, on aide les animateurs à voir ce qu'ils mettront en pratique.

Favoriser les mises en pratique

ÉQUIPE
D'UNITÉ

Une fois l'animateur derrière le volant et toi à ses côtés, il ne vous reste plus qu'à savoir où vous allez. Quel est votre plan de route ? Quelle est la vitesse à laquelle vous allez rouler ? Quelles étapes prévoyez-vous ?

Identifier les objectifs

Tout se construit ensemble et les objectifs seront établis ensemble. De cette manière, l'animateur pourra choisir son itinéraire seul et assumer.

- Qu'est ce qui doit changer ?
- Comment ?
- Qui ? Pour qui ?
- Combien ?
- Où ? Quand ? Pourquoi ?

Une fois les questions posées, essayez de fixer des objectifs SMART.



Des objectifs SMART

Spécifique	précis, centré sur une activité
Mesurable	à quoi peut-on voir si l'objectif est atteint ou non ?
Acceptable	acceptable pour tous les partenaires impliqués
Réaliste	tenir compte de la situation, des circonstances, des moyens, de la prospective
Temporel	limité dans le temps : durée totale, part hebdomadaire/mensuelle



Suivre les différentes phases du projet

**ÉQUIPE
D'UNITÉ**

Être un guide pour la conduite accompagnée, c'est **faire profiter un animateur en formation d'une certaine expérience**. Par cette comparaison, il est important de comprendre que **c'est l'animateur qui roule**. L'accompagnateur ne portera aucun jugement et ne prendra aucune décision à la place de l'animateur. À certaines des étapes de la mise en projet, il peut jouer un rôle, mais il ne sera pas sur le devant de la scène.

Chacun sa route

Ne pas donner à l'animateur un itinéraire tout tracé est essentiel, il faut l'accompagner et l'aider à emprunter toutes les routes afin qu'il soit **un bon conducteur lorsqu'il prendra la route seul**.

Étapes de la mise en projet	Rôles de l'équipe d'unité
Imaginer	Stimuler la créativité et ouvrir des portes
Décider	Affiner la réflexion
Organiser et planifier	Rester en retrait, éventuellement conseiller
Préparer	Soutenir
Évaluer	Aider à analyser le processus et voir si les objectifs ont été atteints avec des critères fixés ensemble
Fêter	Féliciter et se féliciter



Donner un feed-back

Rendre l'animateur acteur de ses apprentissages

L'animateur construit lui-même son savoir en s'aidant des personnes et de l'environnement qui l'entoure. Il devient compétent grâce à toutes ses expériences. La démarche d'apprentissage décrite ci-dessus s'inscrit dans un courant socioconstructiviste⁵.

- **Définir son champ d'action**

L'animateur définit en quoi et comment il veut progresser dans son animation.

- **Avoir droit à l'erreur**

L'animateur peut tester avec plus ou moins de succès et ajuster ses activités d'animation.

- **S'autoévaluer**

L'animateur identifie les facilités et les difficultés rencontrées en animation.

- **Se fixer des objectifs de progression**

À partir de ces constats, l'animateur va se fixer des objectifs de progression. Il va réfléchir à la mise en œuvre pratique de ce qu'il a appris en formation, en tenant compte des spécificités de sa section et de ses priorités personnelles.

Mettre en place une évaluation formative

C'est une démarche d'accompagnement dans l'apprentissage, bien différente de l'examen qui sanctionne. L'accompagnateur n'est pas là pour certifier, il est là pour aider l'animateur à se former.

Pour assurer le rôle d'accompagnateur avec succès, il est important de se placer dans une démarche d'évaluation continue et formative.

Compétences du formateur en évaluation formative

- concentration sur celui qui s'exprime
- capacité d'observation du non-verbal
- capacités de reformulation, de mise en relation, d'analyse et de synthèse
- attitude inconditionnellement bienveillante et respectueuse



⁵ Le socioconstructivisme, courant sociologique et pédagogique, montre que la construction d'un savoir, bien que personnelle, s'effectue dans un cadre social. Les informations sont en lien avec le milieu social, le contexte et proviennent à la fois de ce que l'on pense et de ce que les autres apportent comme interactions. Les auteurs principaux de ce courant, qui ont fait évoluer la théorie de Jean Piaget sur la construction des savoirs (constructivisme), sont Doise W. et Mugny G., *Le développement social de l'intelligence*, InterEditions, Paris, 1981.

Permettre l'auto-évaluation

C'est l'animateur qui définit en quoi et comment il veut progresser dans son animation. À cette occasion, l'animateur s'évalue lui-même, on dit qu'il **s'auto-évalue**. Il identifie les facilités et les difficultés qu'il rencontre dans son animation.

Dans ce processus, le rôle de l'accompagnateur est primordial. Il va **aider l'animateur mais sans prendre sa place**. Il va évaluer avec lui, **mais sans émettre de jugement**. Il va aider l'animateur à envisager les essais et erreurs comme un processus positif d'apprentissage.

Fixer ensemble des critères d'évaluation

Ils seront fixés ensemble et si possible avant la réalisation du projet avec l'animateur.

Par exemple :

- prise de **responsabilités** et autonomie ;
- définition de ses **limites**, forces et faiblesses ;
- capacité de s'associer avec le reste du staff et esprit d'**équipe** ;
- bon fonctionnement de la phase pratique et de la **réalisation** ;
- capacité d'**ajustement** ;
- capacité de **communication** et d'information, etc.

Donner un feedback constructif

L'accompagnateur donne à l'animateur un feedback du stage pratique. **Un feedback doit permettre d'aller de l'avant**. Ce n'est pas une énonciation de critiques négatives.

Un bon feedback souligne les points positifs (ce qui fonctionne bien et même très bien ou ce qui est en bonne voie). Pour les points plus faibles, il est essentiel de prendre le temps avec l'animateur de comprendre

pourquoi certaines choses ne sont pas au point et l'aider à chercher des solutions. Ce mécanisme permet aux animateurs de savoir à quel point leur comportement est en accord avec leurs intentions. Ils peuvent ainsi constater les conséquences de leur attitude sur le reste de leur staff, les scouts ou sur des situations. Ils peuvent ainsi, au besoin, l'ajuster ou même travailler à la changer fondamentalement.

Un bon feedback

- Il est **équilibré**. Il est plus facile d'entendre parler d'un comportement à changer quand l'accent est mis autant sur les aspects positifs que sur ceux qui préoccupent.
- Il vient du groupe ou de l'individu, mais il est le fruit d'une concertation. Il n'est **pas imposé**.
- Il est fait **au bon moment**. De façon générale, le feedback produit un maximum d'efficacité quand il est fourni le plus tôt possible après que le comportement se soit produit. Il faut toutefois tenir compte de certains facteurs, tels que la capacité de la personne à recevoir le feed-back à ce moment, la possibilité qu'elle reçoive l'appui des autres, etc.
- Il est **spécifique** plutôt que général. Il est probablement plus utile de dire à quelqu'un : « *il y a quelques instants, alors que nous devions prendre une décision sur un sujet, tu n'as pas écouté ce que les autres avaient à dire et je me suis senti obligé d'accepter tes arguments* » que de lui lancer tout simplement : « *tu es agressif* ».
- Il se rapporte à un **comportement sur lequel la personne a le pouvoir d'agir**. Rappeler un comportement sur lequel elle n'a aucun contrôle ne fait qu'augmenter sa frustration.
- Il prend en considération à la fois **les besoins** de la personne qui donne du feed-back et ceux de la personne qui le reçoit. Le feed-back peut être destructeur quand il ne sert que les besoins de l'émetteur de ce feedback.
- Il est **vérifié**, afin de s'assurer que la communication a été claire. Une façon de s'en assurer est de demander au receveur du feedback de **reformuler** dans ses mots ce qui a été dit. On peut ainsi vérifier si le message reçu correspond bien à celui qui voulait être transmis.
- Quand le feedback est donné au sein d'un groupe, l'émetteur et le receveur ont la chance d'en **vérifier l'exactitude avec d'autres personnes**. Est-ce que c'est l'impression d'une seule personne ou celle-ci est-elle partagée par d'autres ?

Comment transformer un reproche en conversation constructive et obtenir la coopération de ton interlocuteur pour résoudre le problème ?

(basé de la méthode DESC)

1. Décrire la situation, en t'en tenant aux faits (Description).

-  Tu n'es jamais à l'heure pour le début du module de formation.
-  Les modules de formation commencent souvent en retard en raison des arrivées tardives.
-  Éviter les généralisations (toujours, jamais), bannir les JE et TU de la phrase et se poser la question « *Qu'est-ce qui me fait dire cela ?* »

2. Exprimer ton ressenti face à cette situation (Expression).

-  Ça m'énerve !
-  Je me sens mal à l'aise car je dois recommencer à plusieurs reprises et cela me fait perdre le fil de mes idées.
-  Parler en JE en s'interdisant les accusations voilées (je me sens agacé, énervé, méprisé... = tu m'agaces, m'énerves, me méprises, etc.) et expliquer pourquoi on se sent ainsi.

3. Formuler un souhait ou un besoin (Souhait).

-  La prochaine fois, tu me feras le plaisir d'arriver à l'heure !
-  J'ai besoin que tout le monde soit là pour commencer en pleine possession de mes moyens.
-  Parler en JE (j'aimerais..., j'ai besoin...).

4. Exprimer la conséquence ou le résultat attendu (Conséquence).

-  On pourra enfin avoir un module convenable !
-  Cela m'aidera à être plus ouvert au groupe et à terminer le module à temps.
-  Évoquer le résultat en termes précis et y inclure une attente de l'interlocuteur.

Accompagner le changement

Bien communiquer

Ces panneaux présentent des points d'attention et des conseils de communication pour faciliter évolutions et changements.



Le staff ou les scouts peuvent avoir une **réaction de défense** car ils se sentent perturbés dans leurs repères.



La peur et la crainte peut engendrer un **blocage** (peut venir d'une ou plusieurs personnes).



L'**échec** d'un premier projet, ou d'une première phase, peut être **utilisé** pour mieux amener le second.



Eviter d'imposer les changements, il faut y associer un maximum des personnes impliquées.



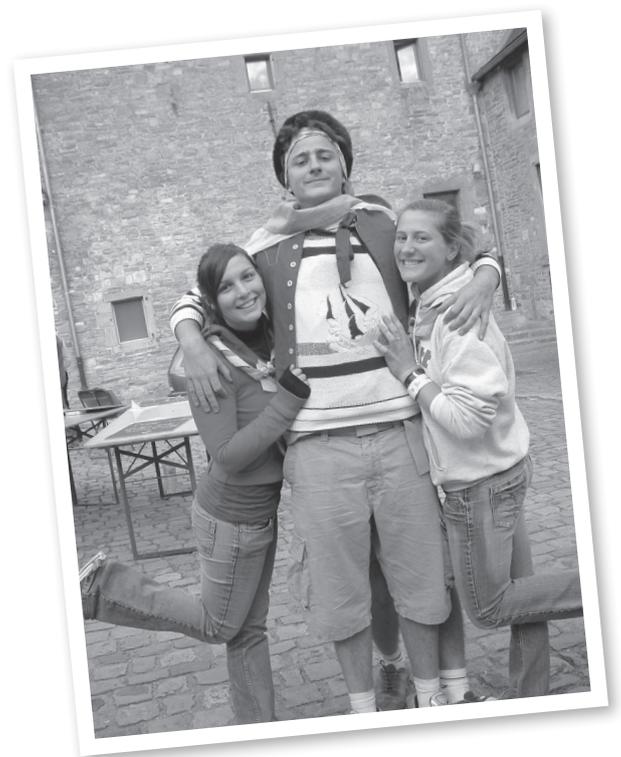
Quand le projet est mis en place, il est important de **discuter** et de rester ouvert aux critiques.



Analyser les bénéfices et les coûts d'un projet. Si la balance est positive, tu pourras mieux partager ton enthousiasme, ta motivation.



Rester ouvert aux critiques constructives et **adapter** le projet à la situation.



Mais il n'est pas toujours facile de changer de direction !



Faire face aux résistances

La résistance aux changements est normale et on doit s'y attendre !

Prendre en compte forces résistantes et forces motrices

Il est plus facile de faire accepter le changement en **diminuant les forces résistantes** qu'en augmentant les **forces motrices**.

- **Les forces motrices** amorcent le changement et l'alimentent. Elles sont soit externes soit internes.

Des exemples : Julie est rentrée de formation avec l'intention de remettre en avant le cadre imaginaire de la jungle dans la meute où elle est animatrice.

De nombreux parents souhaitent voir se prolonger la coéducation après les Baladins, ils interpellent animateurs et équipe d'unité à ce sujet.

- **Les forces résistantes** s'opposent aux forces motrices du changement.

Des exemples : Traditionnellement, la fête d'unité comporte un montage photo sur chaque section. Parfois, ça paraît un peu long, mais au moins, on est sûr que les parents se sentent plus concernés.

Le programme de camp à la troupe de l'aigle noir n'a pas changé depuis 25 ans, pourquoi changer ce qui paraît come une formule gagnante ?



Mettre en place des stratégies pour diminuer les forces de résistance

Négociation

Mettez au point une situation où toutes les parties en cause sont gagnantes. Harmonisez les buts personnels des membres et les objectifs du changement.

Appui

Consacrez plus de temps aux membres qui ont de la difficulté à accepter le changement. Assurez-vous que, comme initiateur du changement, vous avez toute la confiance et la crédibilité nécessaires.

Forces de résistances

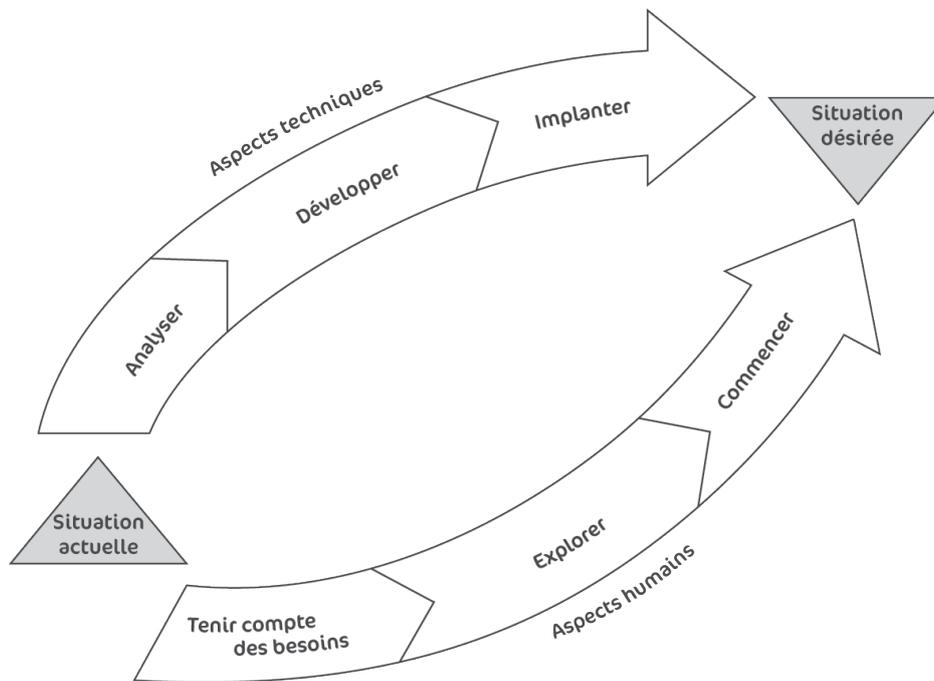
Communication

Informez suffisamment les personnes sur la nécessité du changement. Exposez clairement le but visé, les conséquences du changement.

Participation

Faites participer toutes les personnes à la planification et à la réalisation du changement.

Équilibrer les aspects techniques et les aspects humains



L'approche intuitive et pragmatique du changement aura tendance à ne considérer que les **aspects techniques** liés au processus de changement.

Pourtant, les **aspects humains** sont à prendre en compte. Des stratégies peuvent être mises en place pour soutenir les animateurs et les staffs dans les trois phases.

TENIR COMPTE DES BESOINS

Stratégie

1. Fournir de l'information.
2. Expliquer à quoi s'attendre.
3. Déceler et accepter les signes d'émotion.

EXPLORER

Veiller à

1. Identifier clairement les priorités et définir les objectifs à court terme.
2. Faire connaître la structure intermédiaire.
3. Encourager l'implication des personnes à toutes les étapes du changement.

COMMENCER

Actions possibles

1. Communiquer la vision et la stratégie.
2. Identifier des occasions de succès rapide et les souligner.
3. Manifester de la gratitude.



En conclusion : communiquer

La route de la mise en pratique dans nos sections de projets issus des formations n'est pas à sens unique et tous ne la parcourent pas à la même vitesse. Les autres usagers sont toujours à prendre en compte dans la circulation. Des demi-tours sont parfois nécessaires pour repartir sur le bon chemin.

Pour avancer, avec l'équipe d'unité, un seul mot d'ordre : communiquer avec l'animateur et avec son staff.

Pour aller plus loin

- Chalvin, D., *Histoire des courants pédagogiques : encyclopédie des pédagogies pour adultes*, Tome 1, ESF éditeur, Paris, 2012.
- Mucchielli, R., *Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes*, ESF, Paris, 2012.
- Lesne, M., *Travail pédagogique et formation d'adultes : éléments d'analyse*, L'Harmattan, Paris, 1994.
- Résonance, *Balises pour la formation en Organisations et Associations de jeunesse*, Collection Ancrage, Livret d'accompagnement, Bruxelles, 2014
- Résonance, *L'andragogie*, Collection Ancrage, cahier n°1, Bruxelles, 2014