



# TAILLE RAISONNABLE DE SECTION



# RÉCAPITULATIF DU KIT CU

## Enjeux de la thématique pour le conseil d'unité

- Disposer d'un outil de réflexion concernant une taille de section raisonnable et optimale.
- Évaluer la capacité d'accueil de l'unité.
- Prendre conscience que la qualité du scoutisme dépend, entre autres, de la possibilité d'avoir une relation éducative de qualité avec chaque scout.
- Trouver des solutions concrètes pour l'unité.

## Ce kit CU est à vivre dans le courant de l'année afin de :

- s'assurer que les nouveaux animateurs puissent participer aux discussions avec suffisamment de recul ;
- prendre le temps de réflexion sur la démarche à entreprendre en cas de changement d'organisation ;
- prendre en compte les résistances au changement et permettre à chacun de se sentir entendu.

## Objectifs

Ce dispositif de conseil d'unité aidera l'unité à :

- faire le point concernant la taille des sections (le nombre de membres) ;
- mener la réflexion, en conseil d'unité, sur une taille de section raisonnable qui permettrait aux animateurs et aux scouts d'avoir une relation éducative de qualité et de faire vivre des animations scoutées :
  - Penser au bien-être de l'animateur : se sentir bien dans l'animation.
  - Penser au bien-être du scout : être bien dans un groupe à taille humaine.
  - Proposer des solutions pour réduire les sections pour se rapprocher d'une taille raisonnable.





# ÉTAPE 1

## NOUS FORMER EN CONSEIL D'UNITÉ

Accroche

15 min



### La relation éducative

Le formateur lit la citation de Baden-Powell qu'il a au préalable affichée sur un panneau :

« Il serait préférable que le nombre de scouts dans la troupe **ne dépasse pas 32**. Je suggère ce nombre parce que, dans mon **travail éducatif** avec les scouts, j'ai découvert que **16 était le nombre que je pouvais suivre**, si je voulais **établir un rapport personnel** avec chacun et **leur faire exprimer leur personnalité**. En admettant que d'autres soient deux fois plus habiles que moi, le total est de 32. »

Baden-Powell, Aids to Scoutmastership, 1919

Le formateur met en évidence **les termes importants de cette citation** (ci-dessus en gras). En une phrase, Baden-Powell explique **un rôle essentiel de l'animateur : la relation éducative**.

Le formateur demande aux animateurs quels sont les deux passages qui évoquent la relation éducative :

- « établir un rapport personnel » ;
- « leur faire exprimer leur personnalité ».

Il demande aux animateurs d'écrire individuellement sur un papier le nombre idéal d'animateurs dans un staff et le nombre idéal de scouts dans une section pour aboutir à cette relation éducative de qualité (en pensant à ce qui vient d'être dégagé de la citation).

Chacun garde la réponse pour soi.

### Matériel

- feuilles
- bics
- Annexe 1 : *Tableau de données*

Éveil

10 min



### Les chiffres de l'unité

Cette étape nécessite que le formateur recueille, au préalable, les données nécessaires dans Desk.

1. Le formateur fournit aux participants des données chiffrées correspondant à la réalité de leur unité :
  - taux d'encadrement (nombre d'animateurs/scouts dans chaque section) ;
  - nombre de scouts par section et par année de naissance ;
  - nombre de jeunes sur liste d'attente par section et par âge ;
  - normes d'encadrement : 1 animateur pour 12 enfants (voir [www.centres-de-vacances.be](http://www.centres-de-vacances.be)).
2. Il invite les participants à confronter leur réalité d'animation avec ces données et à proposer des idées (toutes les idées sont les bienvenues, on ne doit pas se mettre de freins). Pour ce faire, il affiche 4 flipcharts sur lesquels sont indiquées les questions suivantes :
  - Que faire pour augmenter le nombre d'animateurs dans ta section et dans l'unité ?
  - Que pouvons-nous faire pour réduire la liste d'attente ? Quelles stratégies ?
  - S'il n'est pas possible d'accueillir tous les scouts dans nos locaux, quelles solutions proposes-tu ?
  - Quel pourrait être le nombre idéal de scouts dans ta section pour que tu te sentes à l'aise dans l'animation, et qui te permettrait de construire une relation éducative de qualité ?

Le formateur distribue des Post-its à chaque participant et les invite, pendant 10 minutes, à se balader librement, d'un panneau à l'autre. Sur chacun de ces panneaux, les participants répondent à la question posée et collent leur Post-it.
3. Le formateur rassemble les participants et organise une mise en commun de ce qui a été rédigé pour mettre en lumière l'avis du conseil d'unité.

## Matériel

- données chiffrées de l'unité issues de Desk
- flipcharts
- Post-its
- bics

Apport

40 min



### Tables de discussion

#### 1. Introduction formateur : 5 min

En partant de l'étape précédente, le formateur formalise le constat que :

- les jeunes qui sont sur les listes d'attente ne peuvent malheureusement pas vivre le scoutisme ;
- dans les sections de grande taille, il est difficile de vivre un scoutisme de qualité où chaque individu est reconnu avec ses particularités.

Il s'avère donc important de mener une réflexion pour que le scoutisme soit vécu dans les meilleures conditions. Il demande aux animateurs d'imaginer la situation idéale d'animation, autant pour eux que pour les scouts.

**Pour le formateur :** Tu peux mettre en avant l'importance de la relation éducative entre l'animateur et le scout en t'inspirant des pages de **Balises pour l'animation scout** (téléchargeable sur le site).

#### 2. Réflexion en staff : 25 min

Le formateur installe des tables de discussion sur lesquelles sont placées des séries de questions (dédoubler les tables pour les grands conseils d'unité) :

- 1<sup>re</sup> série :
  - Comment tisses-tu un lien privilégié avec chacun des scouts de la section ?
  - Connais-tu les besoins de chaque scout pour qu'il se sente bien ?
  - Est-il possible d'encourager, de féliciter chaque scout comme il se doit ?
  - Peux-tu assurer la sécurité de la section en toutes circonstances ?
- 2<sup>e</sup> série :
  - Est-ce que chaque scout se sent intégré ? Que fais-tu pour t'en assurer ?
  - Est-ce que chaque scout a trouvé sa place ? Que fais-tu pour t'en assurer ?
  - Est-ce que chaque scout peut s'exprimer

comme il le souhaite ? Se sent-il écouté ? Que fais-tu pour t'en assurer ?

- 3<sup>e</sup> série :
  - Une animation de qualité, qu'est-ce que cela représente pour toi ?
  - Si la section comportait moins de scouts, quelles sont les possibilités qui s'ouvriraient ?
  - Quels sont les inconvénients d'avoir une section avec un grand nombre de scouts ?
  - Est-il possible d'organiser des projets, avec toute la section, dans lesquels chaque scout a la possibilité d'exprimer son opinion ? Comment faites-vous ?

Le formateur invite les participants à réfléchir à ces différentes questions pour identifier leurs besoins.

Pour ce faire, les animateurs et animatrices, rassemblés par staff, s'installent à une table. La prise de note des avis se fait par une personne de l'équipe d'unité qui peut également animer la discussion. Après 7 minutes, la personne désignée pour gérer le temps demande aux staffs de passer à une autre de table pour aborder un nouveau sujet. La feuille de prise de notes reste à la table. Le membre de l'équipe d'unité prend de nouveau note des réflexions sans communiquer ce qu'a dit le précédent groupe.

#### 3. Retour en grand groupe : 10-15 min

*(timing à adapter en fonction de la taille du groupe)*

Lorsque les rotations sont terminées, les membres de l'équipe d'unité placés à chaque table font un résumé des idées partagées.





### 1. Présentation de l'activité

Le CU va proposer des idées concrètes pour :

- réduire la taille des groupes ;
- permettre à chaque jeune d'avoir accès au scoutisme (résorber les listes d'attente).

Pour cela, le CU est divisé en petits groupes. La moitié des groupes va réfléchir à la taille, l'autre moitié, aux listes d'attentes.

**Pour le formateur : cette activité s'inspire de la fiche Kit conseils *Le blason*.**

### 2. Réflexion en petit groupe

De nouveaux groupes de 4 personnes (à ajuster selon la taille du CU) sont formés en mélangeant les staffs (avec au moins un représentant de chaque branche lorsque c'est possible).

Chaque groupe est invité à proposer une piste de solution et à la présenter sous la forme d'un blason sur une feuille A3. Ils ont 30 minutes pour le réaliser.

Ce blason doit comporter :

- la piste de solution pour réduire le groupe ou la liste d'attente (tout en haut) ;
- 3 idées à mettre en place pour y parvenir (en haut à gauche) ;
- 3 forces sur lesquelles s'appuyer pour mettre en place la solution (en haut à droite) ;
- 3 difficultés auxquelles il faut faire face (en bas à gauche) ;
- 3 points d'attention (en bas à droite) ;
- comment aborder ce changement avec les scouts ? (en bas dans la pointe)

### 3. Partage entre 2 groupes

Les groupes d'une même thématique se rassemblent 2 à 2 et se mettent d'accord pour la création d'un nouveau blason en partant de ceux créés précédemment. Ils peuvent :

- choisir l'une des solutions et l'enrichir de l'autre blason ;
- proposer une nouvelle solution qui serait la rencontre des deux blasons.

Les groupes viennent ensuite présenter chacun à leur tour le fruit de leur réflexion au grand groupe. Quand les présentations sont finies, les blasons sont déposés sur différentes tables ou affichés.

## 4. Classement des solutions

Le CU a désormais plusieurs pistes de solutions pour réduire la taille des sections. Il va les classer pour définir quelle solution mettre en œuvre en priorité. Si toutefois la solution choisie ne s'avère pas viable, le CU saura alors quelle autre solution tester ensuite.

Chaque personne dispose d'un marqueur et peut attribuer 5 points en les répartissant comme elle le souhaite (par exemple, 4 points à une solution et 1 point à une autre ou 2/2/1...). Chacun va indiquer sur le blason correspondant, les points qu'il attribue (en inscrivant des croix par exemple).

Lorsque tout le monde a terminé, on compte le nombre de croix. Le blason qui remporte le plus de voix sera celui à mettre en œuvre. On détermine ainsi un classement des solutions possibles.

### Matériel

- feuilles
- bics
- Annexe 2 : *Blason*



**Pour le formateur : cette activité s'inspire de la fiche Kit conseils *Étoile du changement***

Le formateur organise une étoile du changement qui va venir préciser les besoins du CU.

Au préalable, il trace sur le sol une étoile à six branches, de trois ou quatre mètres de diamètre, et indique un titre à chaque pointe :

*Créer/initier, Maintenir/protéger, Amplifier/magnifier, Réduire/diminuer, Cesser/éliminer, Mise en œuvre.*

### 1. Remplir l'étoile

Le formateur rappelle aux participants que l'objectif est de **réduire la taille des sections qui sont trop conséquentes**. Il présente l'étoile et les six pointes qui la composent et distribue au moins cinq Post-its à chaque participant : **chacun y note ce qui, à son sens, pourrait aider à atteindre l'objectif** puis pose son Post-it sur la pointe *ad hoc*.

Les cinq axes pour la réflexion individuelle représentent ce qu'il faudrait :

- **créer / initier** : place à la nouveauté (des idées pour avoir des sections de taille raisonnable) ;
- **maintenir / protéger** : ce qui fonctionne et sur lequel on peut s'appuyer (exemple : une bonne ambiance entre les staffs) ;



- **amplifier / magnifier** : ce qui fonctionne et qui pourrait bénéficier de plus d'énergie (exemple : le recrutement de nouveaux animateurs et animatrices) ;
- **réduire / diminuer** : ce qui est pertinent, mais pourrait bénéficier de moins d'énergie (exemple : des rassemblements réguliers de toute l'unité) ;
- **cesser / éliminer** : ce qui a été pertinent (ou pas), mais ne l'est plus (exemple : garder un même staff deux années consécutives).

## 2. Valider le contenu

En grand groupe :

- Demander à un volontaire d'énoncer tout ce qui a été écrit autour d'une pointe.
- Inviter le groupe à poser des questions de clarification et y répondre ensemble.
- Demander au groupe si tout le monde valide les idées présentées.
- Ne conserver que ce qui fait partie des idées communes.
- Parmi les autres propositions : préciser celles qui le demandent, les changer de pointe si nécessaire ou les mettre de côté si elles ne sont pas rassembleuses.
- Valider l'ensemble des contenus de l'étoile tels que bonifiés, modifiés ou écartés.

## 3. Organiser la mise en œuvre

Enfin, organisez ensemble **la mise en œuvre** des changements sur lesquels vous voulez travailler en complétant la **6e pointe de l'étoile** : « **Par où amorcer notre transformation ? Quels éléments mettre en place en premier parmi toutes les propositions ?** »

### Matériel

- feuilles
- bics
- craies
- Post-its

### Matériel

- feuilles
- bics



# 2

## ÉTAPE 2 QUELLE MISE EN PRATIQUE POUR NOTRE CONSEIL D'UNITÉ ?

### Décisions prises en conseil d'unité

Pour aider les staffs dans cette thématique, voici les décisions prises en staff :

Sections	Décisions
Baladins	
Louvetoux	
Éclaireurs	
Pionniers	

Pour aider le conseil d'unité dans cette thématique, voici les décisions :

### Décisions du conseil d'unité

# Plan d'action

Le conseil d'unité établit son plan d'action pour mettre en œuvre les décisions prises et écrites dans la partie précédente.

	Baladins	Louveteaux	Éclaireurs	Pionniers
Objectifs à atteindre				
Ressources internes/ externes				
Liste des actions à mener				
Responsable				
Échéance				
Liste des actions réalisées				



## RESSOURCES POUR LE FORMATEUR

- Liste générale du matériel pour ce dispositif :
  - Données chiffrées de l'unité issues de Desk.
  - Feuilles.
  - Flipcharts.
  - Post-it.
  - Bics.
  - Craie.
- Liste générale des ressources pour ce kit :
  - *Sachem automne 2022 : Au secours, mon unité déborde* (téléchargeable sur le site).
  - *Balises pour l'animation scout : la relation éducative* (téléchargeable sur le site).