

CHANGER ? HEIN !

(Mais on a toujours fait comme ça, m'dame !)



Christelle, présidente fédérale, et Thibaut, animateur fédéral des équipes d'unité

Nous sommes tous passés par ces moments où, en arrivant quelque part, et bourrés d'intentions positives, nous avons eu envie de faire changer les choses. Et nous nous sommes tous pris la réponse : « ah non, ça a toujours été comme ça ». Et pourtant, le changement, ça ne veut pas forcément dire « jeter tout à la poubelle en se faisant violence ». Ça peut aussi être un moment où nous apprécions ce que nous sommes, pour rêver à ce que nous voulons être demain. Voici une piste, pour accompagner ton unité dans cette démarche.

UNE TRADITION SCOUTE, C'EST QUOI ?

Une tradition ...

C'est une manière d'agir ou de penser transmise depuis des générations à l'intérieur d'un groupe. (Larousse)

... scoute !

Elle doit donc représenter notre ADN. Pour qu'une chose (un rite, une manière de faire, une habitude...) se transforme en tradition, il faut qu'elle soit :

- transmise (donc expliquée) ;
- de génération en génération (le fameux « on a toujours fait comme ça »).

Rien de mal là-dedans, tant que ça sert le scoutisme ! C'est-à-dire tant que cette tradition reste bien marquée de notre ADN, en cohérence avec nos valeurs, dans un objectif éducatif et en lien avec notre méthode.

Ce n'est donc pas parce qu'une habitude, un rituel a toujours été vécu dans l'unité qu'il est forcément scout. **Ce qui détermine si ce rituel est scout ou non, c'est son adéquation avec ce que le scoutisme est au plus profond de lui-même.**

Et si une tradition s'avère bel et bien scoute et qu'en plus, elle est porteuse d'un sens bien à nous, elle devient un élément important de la symbolique de la section, de l'unité, de la fédération. Ça tombe bien, la symbolique, on adore ça !

COMMENT PENSER "OUT OF THE BOX" ?

Accompagner le changement

Le changement, ça fait peur... Et c'est normal. Il n'est jamais très confortable de changer quelque chose, surtout si, *a priori*, ça fonctionne bien.

Et pourtant, parfois, on en arrive à vouloir changer les choses. Et le changement, ça fait peur... Mais le « ça fonctionne bien » ne suffit pas, chez nous, à garder quelque chose envers et contre tout. Et le changement ne se fait pas du jour au lendemain parce que quelqu'un l'a décidé. Ça s'accompagne, c'est porté par la collectivité et ça se fait par étapes !



Une méthode : la démarche appréciative

En anglais : « *appreciative* » (qui estime, accorde de la valeur) « *inquiry* » (exploration, découverte). C'est une méthode participative et constructive qui invite les acteurs d'un changement potentiel à définir eux-mêmes ce qui leur conviendrait, et à déterminer les étapes par lesquelles il faut passer pour y arriver.

Avant tout un état d'esprit !

Le cœur de la méthode réside dans sa capacité à susciter l'enthousiasme des participants. Comment ?

- 1 On s'appuie sur leurs forces et leurs réussites passées. Plutôt que de se demander pourquoi on a raté l'examen de physique, on analyse ce qu'on a mis en place pour réussir celui de bio afin d'en retirer un mécanisme qu'on va pouvoir appliquer à d'autres situations. On part donc du principe que chaque groupe a quelque chose qui fonctionne bien, lui donne vie, efficacité, et lui assure un succès.
- 2 On se centre avant tout sur les solutions, sans pour autant ignorer les problèmes. C'est bien plus motivant ! Ceux qui proposent les solutions sont ceux qui sont au plus proche du problème identifié (à savoir les animateurs), en compagnie des garants du scoutisme dans l'unité (à savoir l'équipe d'unité). L'animateur de la démarche n'intervient pas : toutes les solutions proposées par les participants seront d'office les bonnes, puisque c'est eux qui font vivre leur unité au quotidien (#Confiance !).

5 ÉTAPES, LE CYCLE DES 5 "D"

Étape 1 : la définition

L'unité, via un petit comité représentatif du CU, choisit une orientation positive, une destination à atteindre, qui sera portée par tout le monde. Cette étape est faite en amont du moment d'accompagnement.

Étape 5 : le déploiement

Une fois les propositions à fort impact choisies, on va les transformer en projets concrets. Cette étape se vit en compagnie d'un membre de l'équipe d'unité (un par groupe).

Étape 4 : la décision

Maintenant que nous avons tous une photographie commune de la destination à atteindre, il va falloir lister tous les petits pas à réaliser pour y arriver. On les regroupe ensuite par catégorie pour créer des propositions à fort impact. Il suffira enfin d'utiliser la force du collectif pour les prioriser et d'en choisir l'une ou l'autre pour l'année en cours.

Découverte

Étape 2 : la découverte

Les participants recherchent, dans leur passé, des expériences réussies qui vont dans le même sens que la destination définie par le comité représentatif. Par exemple, si l'objectif est de travailler sur l'accueil de tous, nous allons prendre un peu de temps pour voir où, dans sa vie personnelle, chacun a déjà vécu une expérience positive d'accueil.

Cela donne lieu à une magnifique carte des forces de l'unité. Un beau renforcement positif pour se réaffirmer qu'ensemble, on est capables de beaucoup de choses.

Étape 3 : le devenir

Le groupe modélise le résultat auquel il veut arriver. Toujours dans notre exemple : un accueil réussi, à quoi cela ressemble, concrètement ? Que se passe-t-il ? Quels sont les signes visibles ? Cela permet à tous de partir sur une photographie commune, de se mettre d'accord sur le contenu de la photo et d'être certain que, dans la suite du processus, nous tendrons bien vers un résultat commun.

Déploiement

Définition

Devenir

Décision

C'est ton rôle



Pour être certains que les projets soient menés à bien, et que le soufflet ne retombe pas après la journée, tu joues un rôle important : celui de coach. Si chaque membre de l'équipe d'unité devient coach de projets pour un staff, c'est une chance de plus que le projet arrive à terme !



Concrètement, pour t'aider

Vous rêvez de changer une tradition dans votre unité ? Vous voudriez rêver de manière positive l'avenir de votre unité ? Un **groupe de cadres** s'est récemment formé à l'accompagnement sur base de la démarche appréciative. Un petit mail à lesscouts@lesscouts.be et ils sont mis dans la boucle !

Cet accompagnement, pour être confortable, doit se faire sur une journée. Pourquoi pas au prochain TU ?

Soyons



francs



Xavier, animateur d'unité de la RP056, a testé la démarche appréciative dans son unité. Il nous livre son témoignage.

Si tu devais décrire en quelques adjectifs ce que vous avez vécu, comment qualifierais-tu les différents moments ?

La soirée de préparation avec Christelle et Thibaut a été un moment très planant. Nous avions rassemblé, à leur demande, un animateur par section et une partie du staff d'unité. Une chouette mise en contexte avec un beau moment de réflexion sur « comment rêvons-nous l'unité dans quelques années ? » Le moment a été apprécié de tous et nous a mis dans une réelle dynamique de porter la journée en TU. Durant la journée en tant que telle, plusieurs adjectifs me viennent. Intense. Émouvant. Boostant. Riche. À la fois très haut niveau (des réflexions allant vraiment loin) et très bas niveau (des projets bien ancrés dans le concret du terrain).

Que sont devenus tous ces projets ?

Je dirais *work in progress*. Manifestement, les projets rêvés ont l'air durable (puisque toujours d'actualité dans la tête des animateurs. Ce sont même eux qui nous relancent pour qu'on s'y mette !). Évidemment, cela implique que le staff d'unité prenne un rôle important : celui de veiller à ce que les projets soient effectivement mis en action. Des petits rappels à envoyer aux bonnes personnes, le sujet à mettre à l'ordre du jour du CU...

Si tu devais émettre un bémol, lequel serait-il ?

Qu'il n'est pas facile de faire adhérer à la démarche l'entière des animateurs. Mais là-dessus, cela nous a permis de déceler des dynamiques de groupe que nous n'avions pas forcément perçues. Le processus a donc permis d'identifier certaines fragilités que nous allons aussi pouvoir travailler, à côté des projets. Mais sur le moment même, on a eu l'impression que c'était trop abstrait pour certains. C'est le risque avec les processus collectifs !