



Pistes et réflexions pour Animer l'Unité

Mettre en place les staffs



Scouts et Guides Pluralistes de Belgique (SGP) asbl

38, Avenue de la Porte de Hal B-1060 Bruxelles

Tél. (32) 02 539 23 19 - Fax. (32) 539 26 05

info@sgp.be - www.sgp.be

Version 1.0 - Août 2008

Dépôt légal : D/2008/7145/3

Sommaire

1. Introduction	3
2. Au cœur de l'Unité : les animateurs	4
Qui sont-ils ?	
Leur formation	
Un engagement marqué par une Charte	
3. Envisager une équipe	4
Pas assez d'animateurs	
Une équipe ou une bande de copains ?	
Mettre les animateurs en réseau	
En concertation	
Trop d'animateurs ?	
4. Âges et profils d'animateurs	6
L'idéal pour l'encadrement des différentes sections	
Profil idéal des animateurs	
Et les vocations précoces ?	
Et les vocations tardives ?	
5. Question délicate : faut-il accepter tout le monde comme animateur ?	8
6. Qui doit être le chef ?	9
7. Le Responsable qualifié	10
8. Le RU donne un mandat à l'animateur pour être dans un staff	10
9. Quelques pistes pour soutenir et dynamiser l'engagement des animateurs	10
10. Un fonctionnement clarifié entre le RU et les staffs	11
11. La formation des animateurs	11
La formation est-elle obligatoire ?	
Quelques idées pour convaincre un animateur !	
12. Ressources	12
Annexe : La Charte des animateurs des scouts pluralistes	13

1. Introduction

À chaque rentrée, le Responsable d'Unité et son équipe ont les mêmes préoccupations :

- Quelles seront les équipes d'animation pour l'année scout qui commence ?
- Comment faire pour que chaque section soit bien encadrée et que les équipes soient équilibrées ?
- Que faire pour que chaque animateur ait une réelle place dans son, équipe adaptée à ses motivations, ses compétences et son temps disponible ?

Très souvent, la composition des équipes se fait assez naturellement, on est bien au courant, on en a parlé en fin d'année, avant ou pendant les camps. La question « qui continue en septembre ? » a déjà été posée. Généralement, on sait en gros à quoi on va devoir faire face à la rentrée. Ce n'est alors plus qu'une question d'avalisation, de précision, de dialogue.

Dans certaines circonstances, lors du départ d'un staff complet par exemple, il faudra procéder à la mise en place d'une nouvelle équipe de section. La mise en place des équipes d'animation, c'est TOUJOURS l'affaire du Responsable d'Unité. Personne ne s'autodécrite animateur et encore moins animateur responsable d'une section.

Des contenus très concrets :

- Quel âge et quel profil pour les animateurs ? Ce qui est idéal, ce qu'il faut éviter, les situations difficiles ; la mise en équipe ;
- Qui doit être le chef ? La notion de responsable qualifié ;
- Comment aborder les vocations précoces et les plus tardives ;
- Les points à discuter avec les équipes de section : trésorerie, planification, programmes, organisation ;
- Dynamiser l'engagement des animateurs ;

Cette plaquette n'est ni un règlement, ni LA réponse unique à toutes les situations des Unités.

Nous proposons des pistes et des questions à envisager afin de réussir au mieux avec les animateurs. Pour y répondre il y aura lieu de prendre un peu de temps, d'adapter des fonctionnements, de dialoguer beaucoup avec les jeunes pour collectivement prendre des décisions en Conseil d'Animation Local.

Les bons choix, avec du soutien !

Enfin, si l'Unité a besoin de soutien, d'un regard externe sur la situation ou d'aide sur la recherche d'une solution créative, il ne faut en aucun cas hésiter à faire appel à l'Équipe régionale ou aux personnes de soutien proches des Unités.

Ce livret vous livre des pistes afin de perfectionner la mise en place des équipes de section, leur place dans l'Unité et la collaboration entre elles et le RU.

Bonne rentrée scout à tous.

2. Au cœur de l'Unité : les animateurs

Le cœur de l'Unité est la communauté des animateurs. L'Unité n'est pas une juxtaposition de sections. Elle doit avant tout être solidifiée par un groupe de jeunes animateurs, vivant ensemble des projets en Unité. Le groupe de base est donc l'Unité et non la section.

Qui sont-ils ?

Les animateurs et les animatrices sont des jeunes garçons et filles (de 17 ans au moins) qui s'engagent à encadrer bénévolement des enfants ou des jeunes, pour leur permettre de grandir, de progresser, de s'épanouir dans un cadre rassurant. Ils donnent une part importante de leur temps de loisirs à préparer et réaliser en Équipe un programme d'activités, visant au bien-être du jeune.

Leur formation

Pour leur permettre d'être le plus efficace sur le terrain, les scouts pluralistes organisent un cycle de formation, basé essentiellement sur des méthodes actives et tenant compte des potentiels de chacun. Ces moments d'évaluation, d'acquisition et d'échanges suscitent chez les animateurs une volonté de mieux programmer leur développement personnel et celui du groupe dans lequel ils évoluent. La fin de cette formation est certifiée par un brevet d'animateur, reconnu par la Communauté française. De plus, des modules de formation continue sont proposés régulièrement.

Un engagement marqué par une Charte

L'engagement des animateurs des scouts pluralistes est inscrit dans le texte d'une CHARTE, adoptée par le mouvement. Cette Charte est également un outil pour le Responsable d'Unité. Elle permet d'aborder avec les animateurs des sujets aussi importants que la relation entre animateurs et jeunes, les attitudes des animateurs, les relations et valeurs que l'on souhaite développer. Celle-ci est proposée à la fin de ce dossier (page 12).

3. Envisager une équipe

L'encadrement des jeunes chez les scouts pluralistes est toujours une affaire d'équipe. Dans tous les cas, il faudra privilégier cet aspect. Parce que, d'une part un animateur isolé est un animateur qui, à court terme, s'essoufflera, et d'autre part, qui finira rapidement par ne plus se remettre en question et n'aura plus de dynamique créative pour réussir avec les jeunes.

D'un point de vue sécurité, un animateur seul ne pourra faire face à l'imprévu et continuer à assurer correctement l'encadrement d'un groupe. En cas de difficulté ou d'accident, un animateur avec un GSM, ça ne suffit pas.

Le travail en équipe d'animation est extrêmement formatif et motivant, il permet à chacun de s'investir au mieux de ses potentialités, il permet une certaine continuité dans l'animation et surtout, il privilégie la réflexion collective sur les besoins du groupe et de chaque jeune.

La section est mixte, Il est très souhaitable que l'équipe de section soit mixte.

Il est important que le jeune à un moment ou un autre, puisse trouver au sein de l'équipe d'animation une personne qui puisse servir de répondant, de référent, de soutien, de confident. Quand ce n'est pas possible, il faudra de temps à autre inviter l'équipe en place à bien envisager l'animation aussi bien pour les filles que pour les garçons et veiller à ce que les besoins de tous soient bien pris en compte.

Pas assez d'animateurs ?

Parfois, il faudra faire face à des choix difficiles. Quelquefois, si l'on n'arrive pas à avoir suffisamment d'animateurs, il vaudra mieux temporairement mettre entre parenthèses l'animation d'une section pour privilégier l'animation en équipe d'une autre section. Lorsque ce type de choix se présente, il faudra bien envisager les priorités et entrevoir des stratégies pour favoriser les propositions adolescentes qui permettront, à terme, de construire une nouvelle génération d'animateurs.

Une équipe ou une bande de copains ?

Les animateurs sont là aussi parce que l'Équipe de section est une bande de copains. Parmi les éléments de motivation des animateurs cet aspect est l'un des plus forts.

Une chance pour le RU

Le Responsable d'Unité tient là une chance à saisir, la chaleur qui existe entre eux ne peut que rayonner sur les enfants, les jeunes. Les relations entre animateurs restent un aspect à privilégier par différents moyens, il faut leur permettre de vivre des moments bien à eux.

Attention tout de même à ce que les dynamiques de copains ne prennent pas le dessus sur l'animation et que le seul moteur de la vie d'une section ne soit que les délires entre animateurs. Dans ce cas, il faudra s'asseoir avec eux et attirer leur attention sur cette situation.

Mettre les animateurs en réseau

Dans certaines Unités les sections sont parfois très autonomes et pas nécessairement en contact régulier les unes avec les autres. Les rotations d'animateurs et l'arrivée de copains amène parfois certains staffs à « s'autogérer » sur ces questions. La mise en réseau des animateurs des différentes sections, l'équilibre entre les équipes d'animateurs et le développement de synergies d'animation apparaissent alors comme des enjeux importants pour l'équipe d'Unité.

Il est fréquent qu'un Responsable d'Unité se retrouve devant un nouvel animateur dont il n'a jamais entendu parler. Il sera important de repréciser que la mise en place d'animateurs doit passer par le Responsable d'Unité.

C'est en effet le Responsable d'Unité qui :

- informe des objectifs du scoutisme,
- s'assure des questions d'affiliation,
- précise le parcours de formation,
- s'assure également de la disponibilité du futur animateur,
- prend le temps d'expliquer certains points sur le fonctionnement de l'Unité,
- précise les rendez-vous de décision et de coordination.

Les animateurs comprennent parfaitement cela pour autant qu'on leur explique. Autant le repréciser dès le début d'année.

En concertation

Si le responsable d'Unité nomme les animateurs et les responsables de section, il n'a pas à "imposer" quelqu'un dans un staff sans en avoir débattu avec l'animateur responsable au préalable. La mise en place des animateurs et leur nomination sont aussi une affaire de feeling et de bon sens.

Trop d'animateurs ?

Il peut arriver (si, si ça existe !) qu'une Unité doive faire face à un flux massif d'animateurs (une génération de pionniers qui ont l'âge de devenir animateurs en même temps, par exemple). On se retrouve avec beaucoup trop d'animateurs pour le nombre de sections et de jeunes.

Il arrive alors qu'un staff se retrouve à dix pendant qu'un autre vivote avec deux animateurs seulement.

Il faudra être clair dès le départ : NON, il faut éviter de tels déséquilibres. Il faudra, en Conseil d'Animation Local, trouver des solutions ensemble pour rééquilibrer les choses. D'accord pour tenir compte des affinités mais avant tout, notre job est de penser aux jeunes ! Nous savons aussi qu'au-delà d'une certaine taille, la qualité des relations et du travail d'équipe s'abîme, chacun n'y aura pas sa place et ne s'impliquera pas au même degré. S'en suivent généralement des tensions, des jalousies qui se terminent en conflits, ce qui n'est pas le but recherché.

Certaines nouvelles sections ou Unités ont vu le jour par dédoublement d'une structure devenue trop grosse. On peut aussi imaginer des collaborations ou des partenariats entre Unités proches. Un peu partout, il y a des Unités qui manquent d'animateurs pour subsister ou pour se développer. À l'occasion d'une rencontre ou d'un échange avec l'Équipe régionale ou une rencontre entre RU, on peut en parler et voir ce qui est possible. Il faut cependant penser à mettre en place des moyens pour garder le contact avec ces animateurs qui resteront, sans aucun doute, attachés à leur Unité.

4. Âges et profils d'animateurs

L'animateur responsable de section est âgé(e) d'au moins 18 ans (jamais moins de 18 ans) à sa prise de fonction. Il s'agit bien sûr d'un âge minimum.

L'âge minimum requis pour devenir animateur est 17 ans.

Tant que cela reste possible, il est préférable de proposer aux jeunes de terminer leur cycle de vie de pionnier avant de devenir animateur. La dernière année du programme Pionniers prévoit une série de propositions pour amener les jeunes à expérimenter l'animation en la découvrant progressivement au travers des différentes sections de l'Unité.

Le jeune a l'opportunité d'observer, d'interagir avec les animateurs, de s'essayer peu à peu à la prise en main d'un groupe et d'expérimenter son goût pour l'animation. La motivation et l'intérêt pour l'animation s'en trouvent grandis. Les pionniers qui ont vécu ce programme restent généralement plus longtemps animateurs que les autres.

La nécessité d'avoir des responsables plus âgés s'est confirmée ces dernières années. La maturité et le recul sont essentiels pour une animation qui a du sens et où les jeunes sont au centre des projets d'animation.

L'idéal pour l'encadrement des différentes sections ...

- **Castors et Louveteaux** : L'animateur responsable est une fille ou un garçon âgé(e) de 18 ans ou plus. Les animateurs ont plus de 17 ans – ou 18 ans s'il y a une section Pionniers dans l'Unité.
- **Scouts et Guides** : L'animateur responsable de troupe est âgé(e) idéalement de 21 ans (jamais moins de 18 ans). Les animateurs ont 18 ans.
- **Pionniers** : Une bonne équipe d'animation Pionniers n'est pas pléthorique, deux ou trois personnes font parfaitement l'affaire dans la plupart des cas, pas plus.

Le profil idéal semblerait être celui d'animateurs de plus de 21 ans ayant fait leurs classes dans une autre branche (afin de se couper de la tranche ados, d'acquérir du recul et d'avoir résolu LEURS propres problèmes d'adolescent). Des jeunes qui n'ont plus à se prouver à eux-mêmes qu'ils sont animateurs et qui ont la maturité nécessaire pour inspirer la confiance et permettre une bonne communication avec les Pi.

Profil idéal des animateurs :

Les scouts pluralistes ont maintes fois planché sur le profil des animateurs et responsables de section. En 2001, à l'occasion de la mise en place des programmes de branche actuels, il a été réaffirmé la volonté de tendre vers un profil idéal dont voici quelques extraits :

- l'animateur est un jeune d'au moins 18 ans ayant déjà acquis un certain degré de maturité ;
- il s'intéresse et connaît les autres sections, il s'implique dans la vie de l'Unité et du Mouvement ;
- il a conscience du rôle éducatif du Scoutisme visant à conduire les jeunes à se développer et à trouver leurs propres valeurs;
- il développe sa propre créativité ;
- il doit montrer la même disponibilité et la même écoute à l'égard de chacun des membres de son groupe, il discerne en eux leurs besoins et recherche leur compréhension.
- il adopte des attitudes de haute qualité qui offrent un terrain favorable aux relations et à la communication avec les enfants et les adolescents.
- il est, en toute circonstance, ... en état d'animer : 24 h sur 24 !

Animer un groupe, c'est comme conduire une voiture... à ceci près que chaque animateur tient une partie du volant. On ne favorise pas la relation à l'autre et la sécurité des jeunes en consommant ce qui éloigne ou transforme la réalité.

Et les vocations précoces ?

Certains jeunes semblent parfois vouloir devenir animateurs avant l'âge requis.

Il est important de se poser une série de questions essentielles sur ce que ce message de leur part pourrait vouloir dire :

- Le jeune a-t-il déjà une certaine maturité qui l'amène à avoir des réflexions plus adultes qui lui permettront d'avoir envie de se consacrer à d'autres.
- Est-ce la vocation d'animer qui est prépondérante ou est-ce un manque de dynamisme ou d'intérêt pour ce qu'il vit dans la section où il se trouve ?
- Est-ce le jeune qui souhaite devenir animateur ou est-ce les besoins de l'Unité qui l'incitent à le devenir ?
- S'agit-il d'un phénomène de copains (une série de jeunes qui deviennent animateurs à 17 ans, et celui de 16 ans et demi qui reste sur le carreau) ?
- Le jeune vient-il de l'extérieur et aurait un peu de mal à s'intégrer dans un groupe avec une forte cohésion ? (par exemple : un jeune de 16 ans qui se présente mais pas pour aller chez les pionniers).

Il s'agira, dans ces cas-là, de finement mesurer la situation et penser au cas par cas. Un jeune n'est pas l'autre. L'âge et la maturité ne sont pas des sciences exactes. Ce sera également le moment de se demander comment le reste du groupe auquel le jeune appartient va réagir.

Il faudra aussi se poser des questions sur l'intégration de quelqu'un de plus jeune parmi les autres animateurs.

Il faudra bien peser le pour et le contre et être attentif à ce que les exceptions ne deviennent la règle !

Les écueils des vocations précoces

La plupart du temps, les vocations précoces font des carrières assez courtes. Ces jeunes éprouvent pas mal de difficultés à réussir dans l'expérience de l'animation, bousculés entre les exigences de celle-ci en terme d'attitudes, de relations avec les jeunes, d'autorité, de distance, de manque de recul et ses choix et problèmes personnels qui sont ceux d'un adolescent.

Souvent, nous constatons que les animateurs trop jeunes éprouvent des difficultés à sortir des schémas de reproduction d'activités. La créativité de l'animation demande de l'esprit critique et du sens.

Il arrive aussi que le RU construise ses propres déceptions envers un jeune dans lequel il a fondé beaucoup d'espoir.

Que peut-on faire ? Quelques suggestions

- Proposer au jeune de vivre une démarche de type dernière année pionniers vécue avec un peu plus d'intensité. Proposer d'entamer sa formation FAn, si une dérogation est accordée.
- Proposer au jeune d'embrasser un rôle « d'aide en animation », être présent lors des activités, toujours en compagnie d'autres animateurs et se mettre à leur service, jamais seul avec les enfants. Il est quelquefois invité à l'occasion de certains moments de vie pour les animateurs (lors d'un bowling par exemple, mais pas lors du CAL).
- Ne pas aller trop vite et garder un peu de distance entre « aider à l'animation » et avoir le statut d'animateur à part entière.

Et les vocations tardives ?

Dans certains cas, les questions inverses se posent lorsque les personnes qui se proposent pour animer les jeunes sont plus âgées. Il s'agit parfois d'anciens animateurs qui souhaitent reprendre du service, parfois de parents qui ont leur enfant dans l'Unité, parfois aussi de parfaits inconnus sortis de nulle part.

Il faudra dans tout les cas être attentif à différents aspects.

Quelque soit l'origine ce type d'animateurs, il faudra prendre le temps d'expliquer le fonctionnement, les attentes, les raisons de tel ou tel aspect de la vie de l'Unité.

Dans le cas d'un adulte que l'on ne connaît pas. Il faudra faire preuve d'une certaine prudence. Il faudra prendre le temps de se renseigner et d'éprouver les motivations réelles de la personne.

Il ne faut pas hésiter à demander un extrait de casier judiciaire – modèle 2 (art. 13.10 du Règlement Général des Scouts et Guides Pluralistes)

La motivation est parfois basée sur la nostalgie (c'était mieux avant, ...).

Il sera parfois difficile de s'adapter aux réalités des jeunes d'aujourd'hui et de se remettre en phase avec ce que le Mouvement propose.

Souvent, la tendance sera à reproduire des activités du passé et de revenir à certaines traditions qui marchaient avant. Il faut être bien conscient que ce qui avait du sens hier n'en n'a pas nécessairement aujourd'hui. Si quelques fois, les premières semaines cela semble fonctionner (effet de surprise auprès des jeunes), il faudra très vite s'adapter à ce que les jeunes attendent vraiment et s'assurer que le courant passe bien entre l'animateur et les jeunes, enfants ou adolescents, au risque de très vite voir des jeunes s'en aller.

Les adultes ont, la plupart du temps, une certaine expérience et une organisation qui présente l'avantage d'une certaine efficacité. Il faudra toutefois veiller à ce que les animateurs plus jeunes aient leur place et l'opportunité de construire, d'expérimenter, de créer, de grandir dans LEUR propre parcours d'animateur.

Lorsque dans certaines situations, c'est toute une équipe de parents ou d'anciens qui reprend une section, il sera important de veiller à ce que cette équipe ne se replie pas sur elle-même et reste partie prenante d'ensemble du projet d'Unité. Il faudra insister pour permettre à des animateurs plus jeunes d'intégrer une telle équipe et de donner confiance. Il faudra également veiller à ce que la motivation ne soit pas uniquement liée à la présence de son enfant dans le groupe et à ce que l'attention soit la même pour chacun.

Enfin, parfois cela fonctionne très bien aussi. Il arrive souvent que des parents ou des animateurs plus âgés se forment rapidement et mettent en place une animation de très bonne facture. On constate cependant que cet investissement est plus ponctuel (une année en général) et les questions de succession sont à bien anticiper.

Il est bien entendu qu'il y a des équipes où tout se passe très bien, sans encombre, avec bon sens et respect. Ce petit chapitre, qui fait le tour de certains écueils n'est là que pour inviter chaque équipe d'Unité à se poser les questions qui prévalent et à ensuite faire ses propres choix. Un homme prévenu en vaut deux !

5. Question délicate : faut-il accepter tout le monde comme animateur ?

La réponse est assez simple, mais plus facile à dire qu'à faire : **NON, tout le monde ne peut et ne doit pas devenir animateur.**

Dans le scoutisme, il y a un a priori de confiance : chacun a droit à sa chance. Mais si une personne ne correspond pas du tout à ce qui est recherché, si elle a manifesté des signes de difficulté majeure au cours de son parcours scout ou si sa motivation déclarée est de suivre ses copains, il faut au minimum l'interroger. Il vaut mieux le faire avant qu'après. Si le doute subsiste, la personne peut être mise en place pour une période d'essai. On peut aussi dire non : dans ce cas, il est utile de justifier la décision.

Autre question délicate : A-t-on le droit de faire la fine bouche ?

OUI, on peut, mais pas trop non plus.

Il faut pouvoir affirmer clairement ce qu'on attend d'un animateur. Les exigences doivent être dites, sans effrayer, mais simplement pour que chacun puisse s'engager en connaissance de cause...

« OUI, cela prend du temps, oui, il faudra se former; OUI, il faudra être présent, ... MAIS cela t'apportera en retour une expérience géniale et ça t'offrira des moments de vie en équipe extraordinaires, tu auras l'occasion de rencontrer d'autres gens et de réussir au mieux ton envie de transmettre aux plus jeunes ce que tu as toi-même si bien vécu ».

Un staff n'est pas renforcé par une ou deux personnes qui ne viennent qu'à mi-temps, qui disent oui du bout des lèvres. Au contraire !

Dès le départ, il est essentiel de fixer les limites de l'engagement : chacun doit pouvoir prendre le temps de dire ce qu'il attend de l'autre. Cela lève bien des malentendus. Les moyens sont nombreux : entretien, charte de l'animateur SGP, discussion à partir d'un texte. Des questions concrètes doivent y surgir : comment vois-tu ta place dans le staff et dans l'Unité, quel pourcentage de ton temps libre comptes-tu consacrer à l'animation, comment penses-tu gérer l'animation et tes études (ou ton job), ...

6. Qui doit être le chef ?

L'animateur responsable d'une section est généralement un peu plus âgé, un peu plus expérimenté. En plus de l'animation des jeunes c'est lui qui coordonne le staff, qui veille à son bon fonctionnement et à la qualité de l'animation. C'est aussi un interlocuteur privilégié pour les parents et un partenaire important pour le Responsable d'Unité.

Il faudrait par principe, qu'il puisse avoir une expérience suffisante de l'animation au sein d'une équipe en ayant, par exemple, collaboré pendant un an au moins dans une équipe d'animation et qu'il ait terminé son parcours de formation FAN.

Un profil un peu différent

L'animateur responsable de section fait plus qu'animer les jeunes : il anime aussi une équipe, une équipe de pairs. Un staff a besoin d'un moteur : pour prévoir, dynamiser les autres, penser un peu plus, aller un peu plus loin, et développer une animation de qualité.

Il donne un certain rythme (pour préparer les activités, pour anticiper, pour évaluer), planifie et distribue les tâches, en tenant compte des compétences et motivations de chacun.

Nous ne cherchons pas un grand chef, un maître, un général.

Nous souhaitons plutôt quelqu'un qui a montré qu'il pouvait créer avec les autres, qui peut penser à plusieurs aspects en même temps, qui puisse être sensible à l'implication des uns et des autres, écouter chacun sans imposer son seul point de vue.

L'esprit d'initiative et le goût du travail collectif sont des facteurs essentiels.

On favorisera une personnalité qui sera sensible en matière de sécurité, tant pour la **prévention que pour ses capacités à gérer l'imprévisible**.

Il faut, à tout prix, éviter de nommer comme responsable de section un jeune de 17 ans fraîchement sorti de sa section. Il ne pourra faire face à son apprentissage d'animateur, au poids des responsabilités, au manque de recul. Il vaudra mieux dans ce cas mettre en place un accompagnement serré et ne pas nommer, dans un premier temps, de responsable plutôt que de mettre un nom pour mettre un nom !

7. Le Responsable qualifié (direction du camp - décret centre de vacances)

Chaque camp doit être dirigé par un responsable breveté depuis plus d'un an mandaté par le Responsable d'Unité.

Il s'agit d'une règle issue du décret de la Communauté française sur les Centres de Vacances.

C'est important pour la validité des camps comme « stage pratique de formation (FAn3)» ainsi que pour les subsides auprès de l'ONE.

8. Le RU donne un mandat à l'animateur pour être dans un staff

Le Responsable d'Unité établit entre l'animateur ou l'animateur responsable de section un engagement bilatéral (art. 14.3 du Règlement Général des SGP). Il le mandate ainsi.

À chaque début d'année scout, le RU transmet au Responsable régional la liste des équipes de section **pour accord** (en cour d'année, il transmet également les informations sur de nouveaux animateurs ou d'éventuels changements).

En cas de désaccord du Responsable Régional sur la proposition d'octroyer un mandat à un animateur par son RU, c'est le Conseil d'Animation Régional qui statue en dernière instance.

9. Quelques pistes pour soutenir et dynamiser l'engagement des animateurs

- Prévoir une rencontre préalable pour fixer les limites de l'engagement
- Faire des visites fréquentes dans les sections, un petit mot d'encouragement à chacun; le fait de venir prendre des nouvelles à la fin des réunions est vraiment très bien ressenti par les animateurs
- Un plan d'action pour l'Unité : prendre le temps de s'asseoir et de faire le point ensemble sur les besoins de l'Unité, ses priorités, ses actions, et pourquoi pas un week-end, autour de l'atelier « *Unité Solaris* »
- Au moins une réunion par an entre chaque staff et l'Équipe d'Unité : faire le point, se remercier, s'encourager, s'écouter, partager. Parler programme autour des fiches « essentiel du programme »
- Prévoir une participation financière de l'Unité pour la formation des animateurs. Un coût moindre pour l'affiliation ou pour le camp, ...
- A diverses occasions délivrer un message public de remerciement des animateurs (à l'occasion d'une fête d'Unité ou d'une réunion des parents, au retour du camp, etc.
- Organiser de temps à autre une sortie ludique avec les staffs (bowling, descente de rivière, barbecue, ...)
- Prendre le temps de les écouter personnellement sur des sujets autres que le scoutisme

10. Un fonctionnement clarifié entre le RU et les staffs

Quelques sujets sur lesquels il faut s'entendre un minimum :

- **La tenue de la caisse de section, des comptes** : à quel moment on remet les comptes et pièces justificatives de la section, qui est trésorier de la section, qui est le titulaire d'un éventuel compte de section, etc.
- **Les programmes, les réunions** : comment on décide et on communique l'annulation éventuelle d'une réunion. Il est important de préciser aux équipes d'animation que l'annulation d'une activité doit être une décision de dernier ressort qui se prend en accord avec le RU. Une procédure claire doit exister et les parents doivent la connaître. Un conseil : **on ne prévient pas de l'annulation d'une activité par SMS.**

Pour éviter d'annuler, il y a peut-être un moyen d'accueillir les jeunes avec d'autres animateurs ou des adultes de l'Unité qui donnent un coup de main ponctuel.
- **L'occupation des locaux, la mise à disposition de matériel** : à quels moments les locaux sont accessibles et dans quel état doit-on remettre le local et le matériel utilisé.
- **Les démarches administratives, l'accueil et le suivi des nouveaux**, etc.
- **Les activités d'Unité, la participation au CAL, l'implication de tous dans la vie d'Unité**
- **Le plan de formation de chaque animateur**

11. La formation des animateurs

La formation des animateurs est un enjeu majeur pour le développement des Unités et l'animation des jeunes. La formation permet aux animateurs de diversifier leurs pratiques, de mieux cerner les besoins des jeunes et de disposer davantage de ressources et de moyens pour réussir leur animation.

De plus, les chiffres le confirment, un animateur formé est un animateur qui reste plus longtemps dans l'Unité (en moyenne 18 mois de plus).

Toutes les informations sur les périodes, les conditions d'accès à la formation, les modalités d'inscription à un stage se trouvent dans la plaquette formation envoyée chaque année (ou téléchargeable sur le site sgp.be). Tous les renseignements précis à propos d'un stage peuvent également être obtenus auprès du Service Formation (formation@sgp.be).

La formation est-elle obligatoire ?

La véritable question est plutôt : peut-on se passer de se former ?

L'expérience démontre que la formation est un plus extraordinaire pour réussir mieux et plus vite dans les grands défis de l'animation des jeunes. Voici une liste non exhaustive des contenus :

- bien répondre à leurs attentes et permettre au jeune de s'exprimer, de s'épanouir ;
- savoir où se trouvent les ressources pour animer et mettre en œuvre le programme ;
- comprendre comment mettre en œuvre les principes du scoutisme ;
- prendre en main un groupe et faire face aux situations qu'un animateur aura certainement à rencontrer ;
- donner du sens à son action, proposer des activités dynamiques, créatives, innovantes ;
- planifier, préparer, programmer les activités et le camp ;
- Travailler en équipe de section.

La formation est indispensable, il est donc nécessaire de tout faire pour que les animateurs la vive. On ne naît pas animateur, on le devient et la formation accélère inmanquablement ce processus.

Le RU doit aborder le sujet de la formation avec chaque animateur dès sa mise en place et assurer le suivi et la motivation de ceux qui l'on déjà commencée.

Enfin, se former permet de répondre aux normes d'encadrement de l'ONE. L'Unité peut ainsi obtenir des subsides pour les camps. Elle permet également aux animateurs en cours de formation de bénéficier d'un stage pratique valide. **Il est indispensable que chaque Unité ait suffisamment d'animateurs brevetés pour répondre aux normes de l'ONE** (voir point 7, page 10).

Quelques idées clés pour convaincre un animateur !

La formation c'est surtout :

- des rencontres avec d'autres animateurs ;
- du concret pour préparer les réunions et le camp ;
- de nouvelles idées pour l'animation, des nouveaux jeux, des ateliers, des techniques ;
- des stages très actifs, basé sur l'échange et le vécu, ce ne sont pas des cours ;
- du partage d'expériences, des réponses aux difficultés qu'on rencontre souvent
- des débats, des discussions sur des sujets très concrets (comme gérer les enfants difficiles, mettre en œuvre la Promesse, la sécurité des activités).

La formation SGP est certifiée par un brevet d'animateur de Centre de vacances, reconnu par la Communauté française. Détenir le brevet d'animateur est un plus indéniable sur un CV.

Mais la formation c'est aussi, un moment scout génial, avec des veillées, des jeux, du plein air, de la technique, de la nature, l'occasion de se faire de nouveaux amis et de partager les valeurs des scouts pluralistes.

12. Ressources :

- Le livret « animer l'Unité »
- Le docCadres n°17 : parler SGP, recruter des animateurs
- Le docCadres n° 18 : réussir l'accueil de nouveaux animateurs
- Le docCadres n° 19 : motiver – garder les animateurs
- La plaquette formation
- Les Mags de décembre 2007 – mars 2008 – mai 2008 (articles à propos de la formation)
- La charte des animateurs des scouts pluralistes (en fin de ce dossier)
- Les fiches « essentiel du programme »
- Le Règlement Général des SGP : mission du RU (art. 3.3) – mission de l'animateur (art. 3.5) – mission de l'animateur responsable (art. 3.6)

Mais également pour en parler : ton équipe régionale ou les personnes de soutien aux Unités de ta Région, le Service aux Unités (unites@sgp.be).

Charte des animateurs et des responsables des Scouts et Guides Pluralistes de Belgique

*Nous, animateurs et responsables des S.G.P.
nous nous engageons*

Vis-à-vis des jeunes :

A être attentifs à leurs aspirations;
A les aider à cerner leurs valeurs;
A les éduquer par des attitudes
de haute qualité, respectueuses de
leur devenir et de leur personne;
A éveiller en chacun et chacune
un besoin de responsabilité.

Vis-à-vis de nous-mêmes :

A nous efforcer d'être naturels,
sans masque;
A devenir des adultes actifs et prêts
à améliorer la société autour de nous;
A réussir nos projets, nos défis.

Vis-à-vis des autres :

A nouer des liens d'amitié;
A agir pour un meilleur environnement
et pour une société plus juste.
Nous nous engageons ainsi à défendre les valeurs
de justice et de démocratie.

*Ce texte sert de base à notre engagement.
Il n'est pas immuable et peut être adapté
à la réalité du monde qui nous entoure.
A suivre donc...*

Septembre 1998

