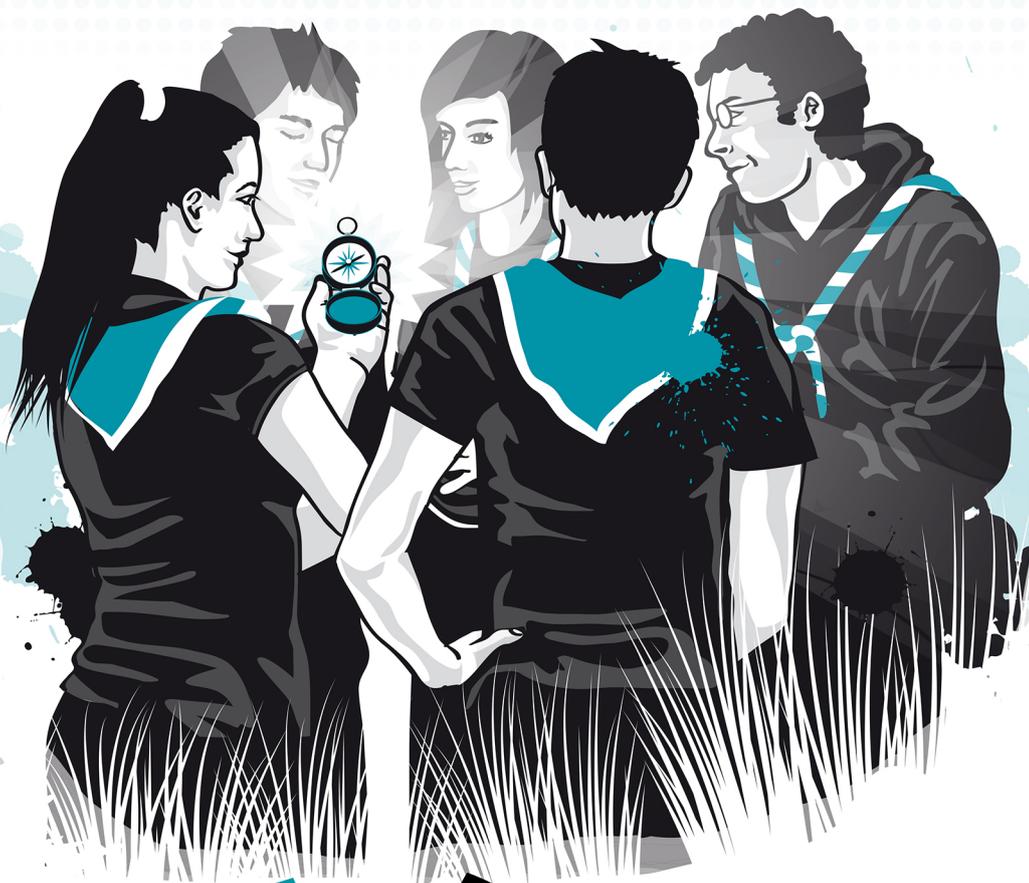


La branche Picos

S'engager



Pfadibewegung Schweiz
Mouvement Scout de Suisse
Movimento Scout Svizzero
Moviment Battasendas Svizra

Programme

La branche Picos

1 La branche Picos et ses participants	2	4 Mener une Equipe	15
1.1 Le temps de la jeunesse	2	4.1 Encadrer et mener	15
1.2 Les jeunes au sein de la branche Picos	4	4.1.1 Quand faut-il mener ? Quand faut-il encadrer ?	15
1.3 Les différences entre la branche Picos et les branches Eclais et Route	4	4.1.2 Être responsable : savoir fixer des limites	16
1.4 Les objectifs de la branche Picos	5	4.1.3 L'encadrement : motivation et encouragement	17
1.5 De la nécessité de la branche Picos	5	4.2 Les phases d'une Equipe	18
2 La branche Picos en tant que branche	7	4.2.1 La phase d'adaptation	18
2.1 L'organisation de la branche Picos	7	4.2.2 La phase d'épanouissement	19
2.2 Les différents types d'Equipes dans la branche Picos	8	4.2.3 La phase d'orientation	20
2.3 L'intégration de la branche Picos dans le Groupe	8	4.3 Passer des visions aux objectifs	21
2.3.1 La planification à long terme	9	4.4 La planification à long terme	22
2.3.2 La présence publique	9	4.5 Le contact avec les parents	23
2.3.3 La participation à des activités du Groupe	9	4.6 Se forger une opinion	24
3 La maîtrise d'Equipe	10	4.7 La prévention et les rôles hommes / femmes	25
3.1 Le profil et la formation	10	5 La vie au sein de l'Equipe	27
3.2 Les droits et les devoirs	10	5.1 L'esprit d'équipe	27
3.2.1 Les droits	10	5.1.1 La création d'une Equipe	27
3.2.2 Les devoirs	11	5.1.2 Le nom d'Equipe	27
3.3 La motivation	11	5.1.3 Le local d'Equipe	27
3.4 Les points de contact	14	5.1.4 Le pacte d'Equipe	28
		5.1.5 La tenue d'Equipe	29
		5.1.6 La devise d'Equipe ou le cri d'Equipe	29
		5.1.7 Des rituels et traditions propres	30
		5.1.8 Des nouveaux membres dans une Equipe déjà existante	30
		5.2 Le feedback au sein de l'Equipe	31
		5.2.1 Les règles du feedback	32
		5.2.2 Diverses situations de feedback	32
		5.3 Le Triangle – notre méthode de travail	32
		5.3.1 La phase de développement	33
		5.3.2 La phase de mise en œuvre	34
		5.3.3 La phase rétrospective	34
		5.4 La méthode de travail	35
		5.4.1 Trouver des idées	35
		5.4.2 Le choix d'une activité	36
		5.4.3 Les méthodes d'évaluation	38
		5.5 L'utilisation d'un thème	39

Références dans la brochure



Pictogrammes : te renvoie à une autre brochure du cudesch.



Symbole documents MSdS : ce symbole te redirige vers des documents supplémentaires que tu trouveras sur le site Internet.



Symbole Profil du scoutisme : ce symbole te renvoie à un chapitre du Profil du scoutisme.



Renvoi : ce symbole te renvoie à un autre chapitre de cette brochure.



Relations et méthodes

6	Les cinq relations et les sept méthodes dans la branche Picos	40	7.6	Les activités Picos en détail	56
	6.1 Exemples par rapport aux relations et aux méthodes	41	7.6.1	Le Crazy Challenge	57
	6.1.1 La progression personnelle	41	7.6.2	Le 15 heures Picos	58
	6.1.2 La vie en petit groupe	42	7.6.3	L'action de financement	61
	6.1.3 La vie en plein air	43	7.6.4	Des idées pour la protection de l'environnement	62
	6.1.4 Les rituels et traditions	44	7.6.5	Les échanges avec d'autres picos	63
	6.1.5 L'apprentissage par le projet	45	7.6.6	Découvrir d'autres cultures	63
	6.1.6 Le jeu	46	7.6.7	La cohabitation avec des personnes en situation de handicap	64
	6.1.7 La loi et la promesse	47	7.7	La technique scoute au sein de la branche Picos	65
7	Les activités	48	8	Les difficultés de la branche Picos	66
	7.1 La sécurité	48	8.1	Les problèmes courants au sein de la branche Picos	66
	7.2 Les activités spontanées	49	8.2	Les situations difficiles au sein de l'Equipe	68
	7.3 Les séances	49	8.3	La problématique des substances addictives	69
	7.3.1 La gestion des séances	50	8.3.1	La cigarette	70
	7.3.2 Le comportement et les règles	50	8.3.2	L'alcool	71
	7.3.3 La structure des séances	50	8.3.3	Le haschich et autres drogues illégales	71
	7.4 L'entreprise	51	8.3.4	La pipe à eau	71
	7.4.1 Les entreprises avec nuitées	51	9	Bibliographie	72
	7.5 Les camps	52			
	7.5.1 Le camp Picos	54			
	7.5.2 Le camp de Groupe	54			
	7.5.3 Le camp à l'étranger	55			
	7.5.4 Jeunesse + Sport	56			
	7.5.5 Le dossier de l'entreprise	56			



1 La branche Picos et ses participants

1.1 Le temps de la jeunesse

Durant l'adolescence, les jeunes en âge de la branche Picos traversent une période de transformation. Ils se trouvent au milieu de leur puberté, qui dure environ de 10 à 18 ans. Tant au niveau physique que psychologique, ils passent par des transformations multiples et parfois importantes. La perception de leur corps se modifie, ils se préoccupent de leur apparence et font leurs premières expériences sexuelles. Pour les jeunes, c'est une période sensuelle et romantique, mais qui est également bouleversante. Durant cette période, ils passent beaucoup de temps en groupe avec d'autres jeunes du même âge et quittent gentiment le cocon familial. Ils ne sont plus des enfants dépendants, mais deviennent des adultes autonomes. Les relations à d'autres jeunes du même âge deviennent importantes, les amitiés plus solides. C'est aussi la période pendant laquelle ils doivent prendre des décisions fondamentales par rapport à leur avenir professionnel ou à leur formation ; souvent, ils doivent trouver une place d'apprentissage. Les expériences qu'ils font durant cette période vont influencer leur vie future et leur personnalité.

Les jeunes commencent à remettre les valeurs et les points de vue des adultes en question et de les discuter. Cette démarche leur permet de se construire leurs propres opinions. Les jeunes veulent être reconnus en tant que personnes autonomes et créer eux-mêmes leurs espaces de liberté. Ils essaient de nouvelles choses et, parfois, dépassent des limites, en particulier des limites physiques, émotionnelles ou sociales. Toutes les normes sont remises en question. Les jeunes s'intéressent à d'autres pays et à d'autres cultures. Ils se posent des questions par rapport au sens de la vie et à sa finalité. Ils commencent à se pencher sur des questions spirituelles et réfléchissent à l'éthique et à la religion. Dans le cadre de leurs valeurs, les jeunes commencent à mettre en œuvre leurs idéaux. À leur âge, beaucoup d'entre eux ont des conceptions exagérément idéalistes, mais c'est une étape nécessaire au développement de leurs propres opinions et de leurs valeurs.

chapitre 8.3
*La problématique
des substances
addictives*



Les picos se trouvent également au début de la découverte de leur sexualité. C'est la période durant laquelle ils vont peut-être avoir un premier petit ami ou petite amie et avoir pour la première fois des rapports intimes avec un partenaire. Ils vont souvent aussi se retrouver dans des situations où ils aimeraient pouvoir revenir en arrière. Pour les jeunes, cette combinaison entre « essayer de nouvelles choses », « se trouver soi-même » et « apprendre à dire non » peut également être exigeante au niveau physique et des différences frustrantes peuvent apparaître entre leur propre conception des choses et la réalité. Dans certains cas, une orientation sexuelle pas encore claire contribue encore à compliquer les choses.

Les jeunes de cette tranche d'âge veulent...

- s'amuser, vivre une aventure, vivre quelque chose de spécial, « péter un plomb » ;
- être indépendant, vivre leur liberté, avoir leurs propres espaces de liberté ;
- entreprendre des activités avec des jeunes du même âge qui partagent leurs points de vue ;
- tisser des amitiés, échanger des idées ;
- provoquer, transgresser des limites ;
- organiser eux-mêmes leurs loisirs ;
- prendre des responsabilités ;
- chercher leur propre identité ;
- se détacher de leur famille ;
- se réaliser ;
- trouver leur place dans leur environnement ;
- se forger leurs propres opinions et conceptions des choses ;
- découvrir leur corps, faire leurs premières expériences sexuelles ;
- prendre leurs premières décisions financières ;
- prendre des décisions professionnelles ;
- discuter de questions existentielles ;
- découvrir d'autres cultures, voyager.

On attend des jeunes de cette tranche d'âge...

- qu'ils soient responsables de leurs actions ;
- qu'ils agissent de manière réfléchie ;
- qu'ils réfléchissent à leur avenir ;
- qu'ils gèrent leur budget ;
- qu'ils soient conscients d'être un modèle pour d'autres ;
- qu'ils respectent les règles qu'ils ont eux-mêmes fixées ;
- qu'ils puissent communiquer leur feedback à d'autres ;
- qu'ils puissent accepter les feedbacks d'autres personnes et adapter leur comportement en conséquence ;
- qu'ils se trouvent des amis qui leur conviennent ;
- qu'ils sachent dire « non » ;
- qu'ils se comportent de manière correcte envers les adultes ;
- qu'ils sachent ce qu'ils veulent faire au niveau professionnel ;
- qu'ils réfléchissent à leur place dans la société ;
- qu'ils prennent soin de leur corps ;
- qu'ils ne provoquent pas.



1.2 Les jeunes au sein de la branche Picos

Contrairement à la branche Eclais, les picos peuvent, de manière encadrée, organiser eux-mêmes des activités correspondant à leurs besoins du moment. Ils apprennent à être responsables d'eux-mêmes et de leur groupe et à réaliser un projet en équipe. Ils apprennent également à porter des responsabilités de manière autonome et à en répondre envers eux-mêmes. Dans cette branche, ils peuvent vivre des activités qui ne seraient pas possibles au sein de la branche Eclais. Vers la fin de la branche Picos, les picos peuvent s'initier à la tâche de responsable en allant aider dans les maîtrises dans les branches Louveteaux ou Eclais et en commençant à participer de manière ciblée à l'organisation d'activités.

C'est précisément durant cette période mouvementée que les jeunes ont besoin d'un cadre familial pour leur temps libre, dans lequel ils peuvent évoluer en se sentant à l'aise pendant qu'ils sont à la recherche de leur identité et de leur place dans la société. Grâce à une branche Picos qui fonctionne bien, le Mouvement scout est à même de leur proposer un tel cadre et de leur donner la possibilité de renforcer leur confiance en eux.

Afin d'éviter que cette opportunité ne se transforme en quelque chose de négatif, soit une démotivation ou une raison de quitter le Mouvement scout, il importe d'assurer une bonne qualité des activités dans cette branche. La présente brochure propose un soutien pour atteindre cet objectif. On trouve des informations concrètes par rapport à la motivation et aux activités dans les chapitres suivants :

chapitre 3.3
La motivation

chapitre 7
Les activités

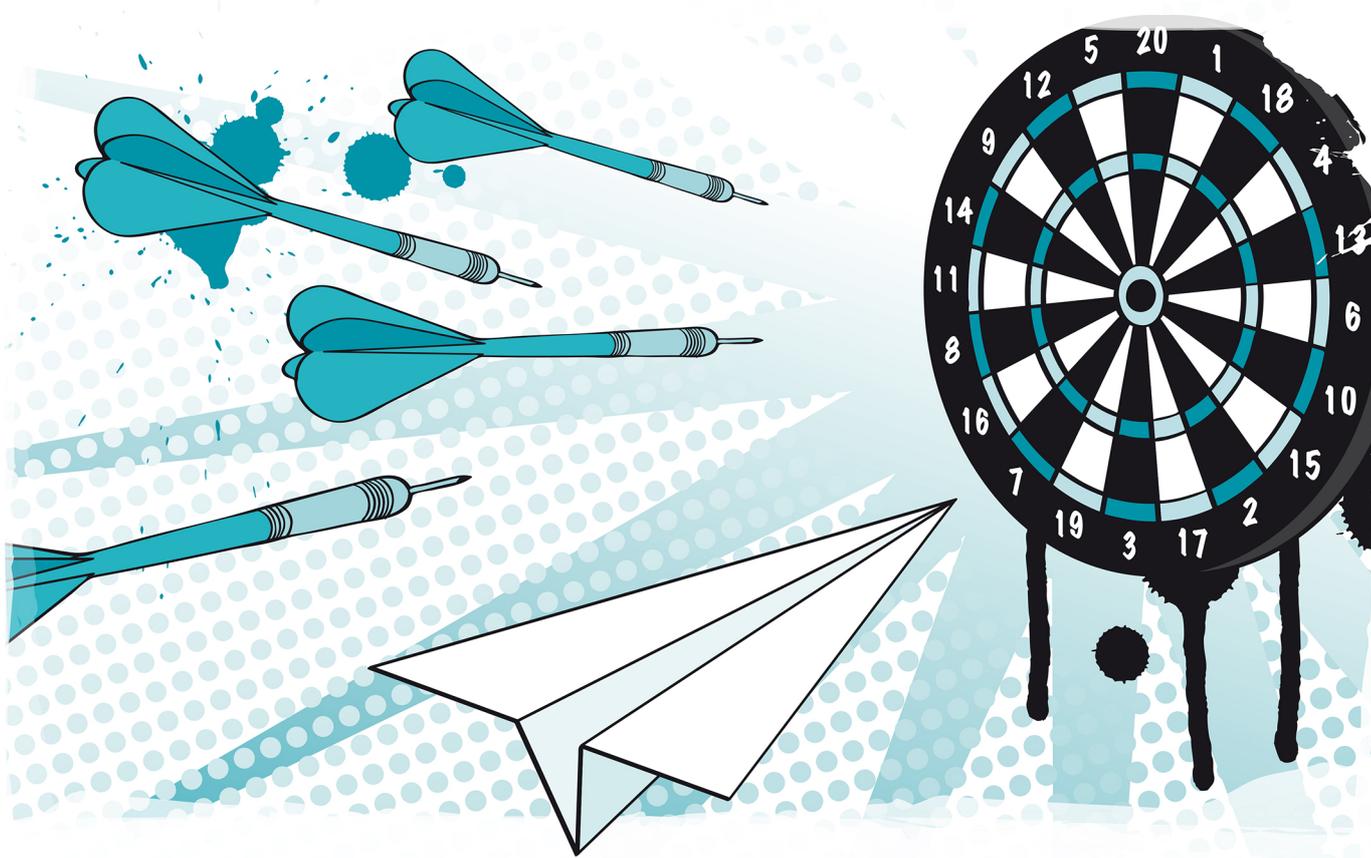
1.3 Les différences entre la branche Picos et les branches Eclais et Route

	Branche Eclais	Branche Picos	Branche Route
Type de groupe	Petits groupes, chaque éclais fait partie d'une Patrouille, plusieurs Patrouilles forment une Troupe	Petits groupes nommés Equipes, identification très forte à l'Equipe (identification aux pairs)	Focus sur la personne qui évolue au sein du groupe (maîtrise, Clan ou projet)
Participation	Les responsables de Patrouille assument de petites responsabilités par rapport au programme, ils sont encadrés de près par les responsables de Troupe, les éclais sont principalement participants	Chaque pico a une part de responsabilité importante dans l'organisation du programme, mais ils restent soutenus par le responsable d'Equipe	Les routiers sont autonomes dans les responsabilités qu'ils prennent, le responsable de Clan n'a qu'une fonction coordinatrice
Activités	Activités régulières une fois par semaine, en Patrouille ou en Troupe, suivant un thème; la maîtrise de Troupe les organise pour les éclais; quelques activités plus petites au sein de la Patrouille sous la conduite du responsable de Patrouille	L'Equipe se fixe des objectifs et organise ses propres entreprises, avec le soutien de la maîtrise de Poste; les picos se retrouvent régulièrement pour la préparation des entreprises et pour de petites activités spontanées	Projets en commun, engagement personnel pour le Groupe, défis personnels
Type d'animation	Organisée	Encadrée	Autonome
Réseautage	Principalement au niveau local, également au niveau régional/cantonal (p. ex. camp régional/cantonal)	Principalement au niveau local, régional et cantonal, également au niveau national et international	Au niveau local, régional, cantonal, national et international
Les membres de la branche...	... participent et vivent des expériences	... vivent des expériences, organisent et ont un esprit critique	... organisent pour eux-mêmes et pour d'autres, vivent leurs expériences et leurs actions et les remettent en question

1.4 Les objectifs de la branche Picos

La branche Picos fait la transition entre les branches Louveteaux et Eclais, qui sont dirigées et gérées par des maîtrises, et la branche Route, où les participants sont totalement autonomes. Dans l'idée du développement global de la personne, on encourage les jeunes à acquérir et à développer de nouvelles facultés et à prendre position par rapport à leurs valeurs. Dans cette branche, la maîtrise encourage le développement d'une personnalité responsable, autonome, engagée et capable d'évoluer en équipe.

Durant leur passage à la branche Picos, les participants apprennent à fonctionner de manière autonome et responsable en réalisant ensemble des activités. Ils apprennent à formuler des objectifs, à trouver des idées de mise en œuvre et à réaliser une entreprise. Les jeunes se penchent sur leur engagement scout futur et sur leur place au sein du scoutisme et dans la société. Finalement, l'engagement des jeunes ne se limite pas uniquement à l'environnement scout : en tant que membres actifs de la société, ils sont appelés à s'engager pour les autres, pour l'environnement ainsi que pour des questions de société.



1.5 De la nécessité de la branche Picos

Les Picos sont des jeunes qui ont entre 14 et 17 ans. Le scoutisme peut leur offrir un endroit pour faire des expériences positives et enrichissantes, afin qu'ils puissent acquérir et utiliser différentes connaissances et facultés en dehors du cursus scolaire, du cercle familial ou de l'apprentissage.

Dans le cadre de l'élaboration du Profil du scoutisme en 2010, les associations cantonales se sont exprimées à une large majorité pour donner plus d'importance à la branche Picos. Le principe retenu prévoit qu'aucune branche ne dure plus de quatre ans. Ainsi, la différence d'âge entre les différents membres d'une même branche n'est pas trop élevée. La maîtrise peut alors travailler avec des enfants d'une même tranche d'âge et à un même état de développement, ce qui est particulièrement important durant l'adolescence. Néanmoins, on entend encore souvent la question « à quoi sert la branche Picos ? ».

Sécuriser les jeunes : L'encadrement par les responsables d'Equipe permet aux jeunes de découvrir leur créativité et leur engagement grâce à un cadre bien défini qui les y encourage. De plus, la vie en Equipe offre une structure et une continuité dans la vie mouvementée de ces adolescents. Ils peuvent trouver des espaces de liberté et de repli, ils se sentent soutenus dans la formation de leur identité et sur le chemin de l'indépendance.

Augmenter la qualité et l'âge des maîtrises : Grâce à la branche Picos, les picos peuvent organiser et vivre des activités qui sont en adéquation avec leur âge. Ceci contribue à augmenter la qualité future de leur engagement dans une maîtrise. Les picos ont déjà fait le plein d'aventures et n'essaieront pas d'organiser de telles activités dans une autre branche pour satisfaire leurs propres besoins. Après la branche Eclais, ils ont la possibilité de vivre des aventures et de l'action entre jeunes du même âge et ils retirent de ces expériences des aptitudes enrichissantes, comme par exemple la capacité à prendre des responsabilités ou encore un savoir-faire organisationnel. Au niveau des branches Louveteaux et Eclais, la qualité des activités s'en trouve augmentée, car les jeunes membres des maîtrises, qui ont pu vivre la branche Picos, sont à même d'offrir un programme sûr et adapté à la tranche d'âge concernée. Un passage par la branche Picos augmente également l'âge d'arrivée dans les maîtrises d'unité.

Garder les participants : La branche Picos offre un grand potentiel pour faire découvrir aux jeunes de nouvelles activités attractives et de leur permettre d'avoir une place adaptée à leur âge au sein du Groupe. Les activités de la branche Eclais les sous-stimulent et une fonction de responsable peut parfois les dépasser, en particulier s'ils ont une double fonction de membre de la branche Pico et de responsable. Cela a pour conséquence que beaucoup de membres quittent le scoutisme à l'âge de la branche Picos.

Une branche Picos qui fonctionne permet aux éclais plus âgés et pleins de motivation de rejoindre une nouvelle branche, au sein de laquelle ils peuvent faire de nouvelles expériences et vivre des activités adaptées à leur âge. Dans cette phase de leur vie particulière et turbulente, les membres de la branche Picos ont la possibilité d'expérimenter un sentiment d'appartenance qui augmente leur motivation, donne une image positive envers l'extérieur et permet, si tout se passe bien, l'émergence d'une nouvelle maîtrise motivée. D'une Equipe qui fonctionne émerge souvent un Clan de routiers qui restent attachés au scoutisme et qui sont motivés pour faire vivre les mêmes expériences à la nouvelle génération de scouts. Même si le lieu où ils poursuivent leur apprentissage ou leurs études est éloigné, ils gardent contact avec le Groupe à travers le Clan.

2 La branche Picos en tant que branche

Ce chapitre présente le fonctionnement de la branche Picos et les raisons pour lesquelles elle est nécessaire. Il explique comment introduire une branche Picos dans un Groupe qui n'en a pas et indique sa position au sein de celui-ci. Outre ces sujets fondamentaux, certaines difficultés récurrentes sont abordées et des approches possibles pour y répondre sont proposées.

2.1 L'organisation de la branche Picos

La branche Picos est l'une des cinq branches du Mouvement Scout de Suisse (MSdS). Le MSdS recommande un programme adapté aux différentes tranches d'âge. C'est pourquoi il est important que les picos d'un Groupe ne participent qu'aux activités de la branche Picos. Cela signifie notamment que les picos doivent faire partie d'un groupe autonome et durable au sein de leur branche. Ceci exclut en particulier un modèle dans lequel les picos auraient une double fonction : membre de l'Equipe et responsable dans une autre branche. L'autonomie de la branche Picos est très importante, car des projets d'une certaine taille, sur la durée, nécessitent beaucoup de temps et d'engagement. Ceci est tout simplement impossible à côté d'un engagement dans une maîtrise.

Les éclais rejoignent la branche Picos entre leur 14^e et leur 15^e anniversaire. Ils restent deux à trois ans dans cette branche. Chaque Groupe décide à quel âge les éclais rejoignent la branche Picos. Il est important que la branche Eclais ne dure pas plus de quatre ans. Au cours de leur 17^e année, les picos passent à la branche Route. Soit ils rejoignent un Clan existant, soit ils en fondent un nouveau, cela dépend du Groupe. C'est aussi l'année pendant laquelle ils peuvent participer à un cours de Base. À partir de 17 ans, les picos ou routiers peuvent décider de rejoindre une maîtrise dans l'une des autres branches.

Pendant la dernière partie de leur passage dans la branche Picos (six derniers mois), les picos devraient avoir le temps de faire une période d'essai dans les maîtrises des branches Louveteaux et Eclais, afin de pouvoir décider de s'engager dans une des deux branches par la suite. Chaque Groupe détermine de manière autonome le moment de la transition entre la branche Picos et la branche Route, dans les limites du Profil du scoutisme.



2.2 Les différents types d'Equipes dans la branche Picos

La branche Picos peut être composée d'une ou de plusieurs Equipes, mixtes ou non. Idéalement, une Equipe compte cinq à huit membres. Il y a différents types d'Equipes qui ont chacun leurs avantages et leurs inconvénients. Selon la composition et le fonctionnement de chaque Groupe, l'une ou l'autre solution est à privilégier.

- **L'Equipe multi-générationnelle (parfois nommée l'Equipe d'unité)** : L'Equipe multi-générationnelle est composée de jeunes d'âges différents. Beaucoup de Groupes n'ont pas assez de participants pour former une nouvelle Equipe chaque année. C'est pourquoi les participants rejoignent une Equipe existante, de manière analogue à ce qui se fait dans la branche Eclais. Les picos ne sont souvent pas tous au même niveau de développement personnel, ce qui doit être pris en compte dans les activités et dans l'attribution des fonctions. Il importe de trouver un équilibre entre les besoins des différents âges, comme dans une Patrouille de la branche Eclais. L'avantage de ce type d'organisation est la dynamique de groupe qui est créée par les besoins aux différents âges, ce qui génère des activités plus variées pour l'Equipe. Un deuxième avantage peut résider dans la continuité du groupe : les picos les plus âgés ont un rôle de modèle envers les plus jeunes et les dynamiques de groupe qui fonctionnent sont mieux transmises à la nouvelle génération de picos. L'intégration de nouveaux membres est souvent plus facile avec cette forme d'Equipe, car il y a régulièrement des changements.
- **L'Equipe générationnelle** : L'Equipe est composée de membres du même âge. Une nouvelle Equipe est formée à chaque passage de la branche Eclais à la branche Picos. La composition reste la même durant les deux à trois années que dure la branche. Cette forme est possible lorsque le Groupe peut compter chaque année sur le passage simultané de quatre à cinq éclais à la branche Picos. Dans ce type d'Equipes, le fait que tous les participants aient le même âge et la composition constante du groupe peuvent renforcer la cohésion. Mais ces facteurs peuvent aussi être un défi. Pour les responsables d'Equipe, cela signifie que les phases de la vie en équipe sont très marquées. L'intégration de nouveaux membres doit être bien préparée et accompagnée. De plus, les dynamiques de groupe négatives sont plus faciles à identifier et à régler, car les dynamiques de groupe se reproduisent à chaque génération de picos. Bien qu'ils aient le même âge, les participants peuvent avoir une maturité très différente, ce dont il faut tenir compte.
- **L'Equipe régionale** : L'Equipe est composée de jeunes issus de différents Groupes. On peut la concevoir en tant qu'Equipe multi-générationnelle comme en tant qu'Equipe générationnelle. Grâce à une Equipe régionale, on peut garantir une branche Picos même si le nombre de jeunes en âge de la branche Picos est limité au sein de chaque Groupe, s'il n'y a pas beaucoup de responsables pour la branche Picos ou si certains Groupes ne veulent pas créer leur propre branche Picos. Le défi de cette forme d'Equipe est que différentes traditions de Groupe et conceptions doivent être conciliées. La phase d'intégration est particulièrement intense car les picos doivent d'abord faire connaissance. Cette forme peut permettre à l'Equipe régionale de faire office d'exemple et ainsi initier l'introduction de branches Picos au sein des Groupes.

chapitre 4.2
Les phases
d'une Equipe

2.3 L'intégration de la branche Picos dans le Groupe

Pour assurer la pérennité de la branche Picos dans un Groupe, il importe que celle-ci soit bien intégrée dans les structures du Groupe, afin qu'elle ne soit pas supprimée à la première difficulté, comme par exemple un manque de responsables ou de participants. C'est à plusieurs niveaux que la maîtrise de Groupe doit agir pour assurer le maintien de la branche Picos à long terme.

2.3.1 La planification à long terme

Au niveau du Groupe, il en va de la branche Picos comme des autres branches : si on ne trouve personne qui prend la responsabilité de l'Equipe ou s'il n'y a pas assez de participants, il devient difficile de préparer des activités et, au pire des cas, la branche Picos disparaît. Comme dans les autres branches, il importe que le Groupe fasse preuve d'une certaine flexibilité face à de telles difficultés. On peut penser à abaisser l'âge du passage entre la branche Eclais et la branche Picos d'une année et/ou garder les picos une année de plus dans cette branche. S'il manque des responsables d'Equipe, la maîtrise de Groupe peut peut-être trouver quelqu'un qui reprend l'Equipe de manière provisoire, jusqu'à ce qu'une nouvelle maîtrise soit trouvée. Il est aussi possible de fusionner plusieurs Equipes, comme dans l'exemple de l'Equipe régionale décrite ci-dessus.

Si les conditions pour une Equipe sont réunies, on peut favoriser le maintien de la branche Picos en l'intégrant au mieux dans le Groupe. Si la branche Picos est estimée et valorisée au sein du Groupe, ce dernier sera prêt à investir des ressources et du temps pour elle en cas de difficultés.

2.3.2 La présence publique

Les entreprises et les activités de la branche Picos peuvent être une bonne opportunité pour faire de la publicité active pour le scoutisme. On peut imaginer des affiches, des films ou des activités publicitaires. La meilleure publicité reste toutefois de réaliser des activités typiquement scouts dans des lieux publics. La branche Picos propose du divertissement, de l'action et de la liberté, mais permet aussi d'acquérir des compétences par rapport à la sécurité et le sens des responsabilités. Auprès d'autres jeunes, ceci peut éveiller l'envie de s'engager dans le scoutisme. Ce type d'activités peut également créer de l'engouement pour la branche Picos au sein de la branche Eclais. Enfin, pour les picos, cette communication vers l'extérieur permet de mettre en valeur leurs activités et favorise l'esprit d'équipe.

Il faut toutefois faire attention, car l'organisation d'activités dans des lieux publics à des fins de publicité peut également avoir un effet négatif, par exemple si les activités sont mal interprétées par le grand public ou par les éclais ou les louveteaux. Les picos ont donc un rôle de modèle qu'on ne doit pas sous-estimer. Il est important de thématiser avec les picos la manière dont on utilise les images ou les vidéos, ainsi que les effets que cela peut avoir dans l'espace médiatique (facebook, youtube, sites internet, journaux, etc.). C'est pourquoi toute publication doit être bien réfléchie au préalable et, au minimum, discutée avec le responsable d'Equipe.

De plus, la dynamique de groupe est très forte à l'âge de la branche Picos. Cela peut facilement mener à des idées très créatives, mais parfois également à des actions irréflechies. C'est pourquoi il est important pour le responsable d'Equipe de faire attention à cette dynamique de groupe, surtout lorsque les picos font une activité ou une partie d'activité seuls.

2.3.3 La participation à des activités du Groupe

Pour que l'Equipe puisse s'investir dans la vie du Groupe, il est aussi possible qu'elle participe à des activités. Les picos peuvent par exemple visiter le camp d'été et donner un coup de main pour les constructions de camp, organiser un jeu de terrain ou encore s'occuper de la cuisine. Ils peuvent organiser l'accueil pour la soirée des parents ou aider les louveteaux à organiser leur coin de Meute. Ces activités représentent à chaque fois un enrichissement du programme de l'Equipe.

Dans ces activités, les picos prennent également un rôle de modèle dans le contact avec les autres branches. La maîtrise d'Equipe doit sentir si cette responsabilité est trop lourde pour eux ou non. Il faut également veiller à ce que les picos ne soient pas utilisés comme manutentionnaires et se retrouvent de ce fait trop restreints dans leurs activités.

3 La maîtrise d'Equipe

3.1 Le profil et la formation

La maîtrise d'Equipe est le point de contact central des picos. Etre responsable dans la branche Picos demande une grande persévérance et de la patience. De plus, il faut trouver un équilibre entre fixer des limites et faire confiance.

C'est pourquoi les membres de la maîtrise doivent être suffisamment âgés (plus de 19 ans) et déjà avoir une expérience au sein de la maîtrise d'une autre branche. Grâce à la différence d'âge et de développement avec les participants, il sera plus aisé d'assumer tous les rôles qui reviennent à la maîtrise d'Equipe. Idéalement, les membres de la maîtrise apportent des compétences organisationnelles acquises dans d'autres branches, qu'ils peuvent dès lors transmettre aux jeunes. La mission de la maîtrise d'Equipe est de guider les picos lorsqu'ils planifient leurs entreprises, de les encadrer et de les soutenir dans leur progression personnelle.

Les membres des maîtrises d'Equipe devraient avoir suivi un Cours de responsable d'unité afin de pouvoir au mieux encadrer et conseiller l'Equipe. Le développement des picos, les fonctions et les responsabilités de la maîtrise ainsi que des idées concrètes pour l'encadrement des picos sont thématiques dans le cadre des Cours d'introduction et de perfectionnement de la branche Picos organisés par les cantons. Le fait d'avoir participé à un cours SSS ou à des modules de sécurité J+S offre plus de liberté dans le choix des activités.



La sécurité –
assumer des
responsabilités

okaj Zürich
«Alles was Recht ist –
Rechtshandbuch
für Jugendarbeitende»
(en allemand
uniquement)

3.2 Les droits et les devoirs

La maîtrise d'Equipe a certains devoirs envers les membres de l'Equipe, leurs parents et le Mouvement scout en général.

Des informations détaillées se trouvent dans la brochure du cudesch.

3.2.1 Les droits

La maîtrise d'Equipe porte la responsabilité et dispose donc du point de vue légal d'une habilitation étendue à donner des instructions. En d'autres termes, étant donné qu'elle porte la responsabilité, elle a le droit de donner des ordres.

Les droits par rapport au Groupe/à l'Association cantonale

La maîtrise d'Equipe a les droits suivants :

- encadrement et soutien de la part de la maîtrise de Groupe ;
- encadrement par le coach du Groupe ;
- soutien de la part de l'Association cantonale ;
- informations sur les projets touchant à la branche Picos ;
- soutien par les structures cantonales, en particulier par la cellule de crise ;
- participation à des cours de formation et des formations continues organisés par les Associations cantonales ou le niveau fédéral.

Les droits par rapport à l'Equipe

Sans discussion avec les membres de l'Equipe, la maîtrise d'Equipe peut :

- interrompre une entreprise ;
- participer à toutes les activités et faire part de son avis dans les discussions ;
- mettre son veto ou faire des objections ;
- poser des limites ;
- exclure d'une activité des membres qui ont un comportement inacceptable

chapitre 8.2
Les situations
difficiles au
sein de l'Equipe

3.2.2 Les devoirs

La maîtrise d'Equipe joue un rôle pédagogique envers les jeunes. En conséquence, elle a des devoirs pédagogiques.

En particulier, elle doit :

- traiter tous les membres de l'Equipe de manière égale ;
- favoriser le développement global de la personne en assurant une progression personnelle ;
- fixer des limites ;
- agir selon les principes du scoutisme ;
- assumer son rôle de modèle ;
- transmettre des informations au sujet des activités aux parents, aux autres responsables, au coach, etc.



La maîtrise d'Equipe a l'obligation de représenter le travail de l'Equipe de manière transparente. Elle a un devoir d'information et doit :

- transmettre des informations ayant trait aux activités aux parents, aux membres de l'Equipe et à la maîtrise du Groupe ;
- informer les parents si leur enfant tombe malade ou a un accident : si un membre de l'Equipe tombe malade ou a un accident, elle doit en informer immédiatement les parents et suivre leurs instructions ;
- informer la maîtrise de Groupe en cas de situations difficiles.

La maîtrise d'Equipe est responsable des membres de l'Equipe et doit donc, dans une certaine limite, répondre de leurs agissements.

3.3 La motivation

Toutes les définitions du terme « motivation » se rejoignent sur un point : la motivation est une force qui se situe à l'origine de l'action. Endosser un rôle de responsable au sein du Mouvement scout peut stimuler à avoir une activité plus productive, apporter beaucoup de satisfaction et de confiance en soi et modifier la perception de soi-même en tant que responsable — en somme, motiver à faire quelque chose. En même temps, tous les responsables connaissent le sentiment d'être débordés ou ont fait l'expérience de situations stressantes et désagréables, voire même du sentiment d'être démuni — ceci freine fortement l'énergie pour entreprendre quelque chose.

Il convient donc de garder à l'esprit certains points afin que l'engagement dans une maîtrise Picos reste une force positive et remplie de plaisir. L'échange entre responsables est très important à cet égard. Il est crucial que les différents responsables puissent se motiver et s'encourager les uns les autres, afin de toujours trouver de l'énergie, même dans les situations difficiles. Pour cette raison, il vaut mieux que la maîtrise Picos soit composée de plusieurs personnes sachant travailler en équipe. Ainsi, un échange entre les responsables Picos a lieu et on peut s'entraider dans les situations difficiles et pour prendre des décisions.

Si dans certaines situations l'engagement dans la maîtrise ne procure plus de plaisir, si on ressent un sentiment de débordement, d'épuisement ou de mauvaise humeur, alors il faut aussi le faire savoir aux picos. En tant que maîtrise, il est permis d'émettre des réserves ou de trouver des solutions avec l'Equipe. Ce n'est que si les picos se rendent compte qu'une situation n'est plus agréable pour tous qu'ils pourront changer quelque chose. Le fait que la maîtrise ne soit pas au top n'est jamais la cause unique d'une entreprise ratée : les picos ont également un rôle à jouer.

chapitre 3.2
Les droits et
les devoirs



Les situations suivantes peuvent se produire :

- des activités chouettes sont laissées de côté au motif qu'elles ne sont pas intéressantes ;
- certains membres de l'Equipe sont tellement préoccupés avec eux-mêmes et leurs activités en dehors du scoutisme qu'il est difficile de les motiver pour autre chose ;
- toute l'Equipe est démotivée ;
- la maîtrise doit interrompre une activité car les picos n'y participent pas vraiment ;
- des désaccords existent au sein de l'Equipe, car les conceptions ou les attitudes sont complètement différentes.

Dans ces situations, il est important que :

- les picos fassent partie d'une Equipe qui sache s'automotiver ;
- la maîtrise change d'attitude, « dirige » plutôt que « encadre » et propose un programme jusqu'à ce que les picos soient prêts à reprendre eux-mêmes l'organisation des activités ;
- les maîtrises des autres branches et la maîtrise de Groupe soient à l'écoute des problèmes de la maîtrise Picos ;
- les picos prennent conscience de leur attitude et qu'un environnement à nouveau motivant soit mis en place (activités attractives, maîtrise et autres picos motivés, bonne ambiance, plaisir, etc.) ;
- la maîtrise reste un modèle lors de ces « passages à vide », qu'elle ne se laisse pas prendre dans cette spirale de démotivation, mais qu'au contraire elle apporte de la motivation au groupe et au sein de la maîtrise ;
- dans une certaine mesure, la maîtrise prenne de la distance avec une partie de la responsabilité — la réussite dépend en grandement des picos et pas uniquement des compétences de la maîtrise ;
- les picos prennent conscience de leur responsabilité par rapport à la vie en équipe et que la maîtrise les soutienne à ce niveau ainsi que pour la prise de responsabilités ;
- la maîtrise cherche des solutions avec les picos afin de restaurer la motivation (cf. encadré « Des solutions plutôt que des problèmes ») ;
- la maîtrise soit consciente que des situations difficiles peuvent également provenir de facteurs extérieurs au scoutisme et que tous les problèmes ne trouvent pas leur source à l'intérieur de l'Equipe (formation difficile, histoires sentimentales, situation difficile à la maison, choix professionnels, etc.).

Des solutions plutôt que des problèmes

Pour trouver une solution dans des situations peu réjouissantes, des exemples tirés de la psychologie peuvent aider. Beaucoup de théories considèrent que la motivation pour une activité ou pour une fonction peut être considérée sous deux angles : d'un côté, le souhait d'atteindre un objectif ou de travailler pour l'atteindre (motivation d'approche), de l'autre côté, l'évitement de conséquences négatives ou d'un échec.

L'objectif d'une entreprise peut être : « La maîtrise Picos évite que l'activité soit un échec », ce qui est formulé dans une perspective d'évitement. Ou alors : « La maîtrise Picos veille à ce que l'activité soit une super réussite », ce qui est un objectif d'approche. Au niveau du sens, les deux objectifs expriment la même chose. La différence, c'est qu'avec une formulation positive, l'entreprise est approchée avec plus de motivation, ce qui en multiplie les chances de réussite.

Dans l'échange avec les picos, il est judicieux de créer une atmosphère orientée solutions. Il faut prendre conscience des dangers et des problèmes, mais formuler les solutions possibles de manière positive. Une stratégie basée sur la motivation d'approche permet d'éviter des échecs de manière positive : en résultent des entreprises couronnées de succès.

Une perspective focalisée sur les problèmes crée des problèmes...

L'Equipe « Grands sportifs » voudrait organiser un camp d'automne de plusieurs jours à vélo. Deux picos ne sont pas convaincus et essaient de manière répétitive d'aiguiller l'Equipe sur une autre idée. Les préparatifs s'engluent et il est difficile de se mettre d'accord. Finalement, la maîtrise d'Equipe organise une table ronde pour discuter de tous les problèmes en lien avec le camp d'automne. Sur différentes affiches, les picos peuvent noter quelles difficultés ils voient par rapport à la mise en œuvre, la cohésion dans l'Equipe, l'aspect financier, la sécurité, etc. Au final, dans ce genre de discussions, on crée des problèmes qui n'existaient pas auparavant ou dont les picos n'étaient pas conscients. Gérer tous ces problèmes devient impossible.

... mais une perspective axée sur les solutions crée des solutions !

Dans le cadre d'une table ronde au sujet du camp d'automne de l'Equipe « Grands sportifs », les picos rassemblent des idées sur la manière dont la planification du camp peut être améliorée. Quel genre d'activités les deux picos « démotivés » souhaiteraient-ils ? Comment pourrait-on les réaliser ? Quels sont les points que la maîtrise doit encore clarifier (p. ex. les finances, la sécurité) et quels sont les points que les picos doivent encore clarifier (p. ex. week-end de préparation, transports, ravitaillement) ? Conclusion : une perspective axée sur les solutions fait émerger des solutions qui désamorcent souvent plusieurs problèmes. Il n'est donc plus nécessaire de discuter des problèmes.

Quelques idées motivantes :

- Ce qu'on oublie souvent, mais ce qui motive énormément les gens, ce sont les félicitations et les retours positifs.
- On peut montrer des photos ou des films d'activités en commun, également tirés du vécu en tant que louveteaux.
- Il est bon d'organiser aussi certaines activités où les picos ne font que « consommer ».
- Apporter quelque chose de spécial à une rencontre : un nouveau jeu ou un bon goûter.
- Prévoir une surprise dans une activité, p. ex. manger un gâteau au sommet dans le cadre d'une marche.
- Envoyer une carte ou un SMS/Whatsapp pour souhaiter un joyeux anniversaire, à Nouvel An, pour relever des réussites.
- Définir un thème pour la réalisation des tâches quotidiennes ou les aborder de manière inédite.

3.4 Les points de contact

*Brochure
«L'encadrement au
sein du scoutisme –
Comment épauler
un groupe scout»*

En cas de problème, la maîtrise d'Equipe va généralement s'adresser à la maîtrise de Groupe. Grâce à son expérience ou à ses contacts, elle peut aider la maîtrise d'Equipe, mais aussi influencer certaines choses en raison de sa position au sein du Groupe, qu'il est peut-être difficile d'atteindre pour la maîtrise de branche. Si la maîtrise de Groupe ne peut pas aider, le coach peut également être un soutien. Ce dernier peut aussi être contacté si les responsables d'Equipe pensent que plus de soutien est nécessaire.

Pour toutes les questions spécifiques à la branche Picos, les responsables Picos de l'Association cantonale et du MSdS sont à disposition. Ils possèdent le degré d'expertise nécessaire et peuvent faire part de leurs expériences ou mettre en contact plusieurs Groupes ayant une branche Picos. De plus, ils sont informés des activités, projets, offres de formation ou de formation continue pour les picos et les responsables Picos, tant au niveau cantonal que fédéral.



La cellule de crise cantonale est également à disposition en cas de crise, et ce 24 heures sur 24. Elle doit impérativement être informée dès que la police ou les secours ont été impliqués dans une activité scout ou à cause de celle-ci. Dans le doute, il vaut mieux la contacter.



Les informations concernant les numéros d'assistance se trouvent sur le site internet du MSdS et dans le cudesch.



4 Mener une Equipe

Les picos se transforment et se développent durant leur passage à la branche Picos. D'un côté, chaque pico gagne en âge et en maturité et devient ainsi un membre responsable de notre communauté scoute, grâce à sa progression personnelle. Parallèlement, l'Equipe grandit en cohésion et en compétence. De manière simplifiée, on peut dire que l'Equipe traverse trois phases durant la branche Picos. Suivant la phase et le niveau de développement de l'Equipe, la maîtrise d'Equipe remplit une mission différente et a une autre position. En premier lieu, l'objectif de la maîtrise d'Equipe est de favoriser le développement global de chaque pico. Mener les picos vers l'autonomie, c'est encourager un aspect de leur progression personnelle. Grâce à un style de direction adapté à chaque situation la maîtrise d'Equipe peut parvenir à faire d'un groupe de picos relativement peu indépendants une Equipe la plus autonome et active possible. De plus, les membres de la maîtrise sont des personnes de confiance pour les picos : ils prennent les jeunes au sérieux et s'occupent d'eux. Pour atteindre ces objectifs, il faut savoir planifier de manière réfléchie à long terme et à court terme et être capable de réagir avec doigté dans les différentes situations.

4.1 Encadrer et mener

Dans le quotidien de la branche Picos, l'encadrement a presque toujours trait à la planification des activités. Les picos ont des tas d'idées, mais il faut les encadrer lorsqu'ils sélectionnent une idée pour toute l'Equipe. Par la suite, il faut les encadrer pour la préparation et la réalisation de leur entreprise. L'encadrement des activités comporte des aspects d'encouragement, de motivation, de soutien et d'accompagnement. Durant une randonnée, encadrer signifie également évaluer ce que chacun est capable et souhaite faire. Les picos ne sentent pas toujours par eux-mêmes lorsque quelqu'un arrive à ses limites. C'est le rôle de la maîtrise d'Equipe d'encadrer les picos qui sont dépassés, voire de les guider, mais aussi de fixer des limites à l'Equipe et de leur faire prendre conscience des conséquences de leur comportement.



4.1.1 Quand faut-il mener ? Quand faut-il encadrer ?

La maîtrise d'Equipe doit trouver un bon équilibre entre les fonctions de soutien, d'aide et de direction. D'un côté, elle doit créer une structure et une atmosphère qui permettent aux picos de réaliser leurs projets et qui offrent l'espace nécessaire à chaque pico pour qu'il puisse prendre ses responsabilités. D'un autre côté, la maîtrise d'Equipe doit faire en sorte que les picos effectuent leurs tâches et elle doit parfois fixer des limites.

chapitre 3.2
Les droits et
les devoirs

chapitre 3.3
La motivation

chapitre 4.4
La planification
à long terme

chapitre 8
Les difficultés de
la branche Picos



chapitre 1
La maîtrise

chapitre 3
Relations avec les
autres – types de
conduites

Brochure
« L'encadrement au
sein du scoutisme –
Comment épauler
un groupe scout »

La maîtrise d'Equipe a un rôle plutôt directif :

- au moment de la création de l'Equipe ;
- lors des premières activités ;
- pour la planification annuelle (au niveau qualitatif) ;
- dans des situations difficiles, lorsque la préparation des activités n'avance pas ;
- dans le cadre de processus décisionnels, lorsqu'une modération de la discussion est nécessaire ;
- lors de la préparation de la Promesse et de son cadre ;
- en cas de problèmes qui concernent un pico en particulier ;
- en cas de problèmes de motivation qui touchent toute l'Equipe ;
- en cas de problèmes personnels graves entre des membres de l'Equipe ;
- dans une situation de crise ;
- dès qu'on touche à des questions ayant trait à la sécurité.

La maîtrise d'Equipe a plutôt un rôle d'encadrement :

- lors de discussions sur la manière de tenir les rencontres de préparation ;
- quand on fixe les objectifs et lors de la planification annuelle (au niveau temporel) ;
- lors de discussions sur la manière de mettre un projet en place ;
- pour soutenir certains picos lors de la préparation d'une activité ;
- lorsqu'il y a des petits problèmes au sein de l'Equipe ;
- lors de discussions par rapport à l'équilibre des relations et des méthodes scoutées dans les activités ;
- lors de la planification d'activités qui favorisent la cohésion du groupe.

4.1.2 Être responsable : savoir fixer des limites

La maîtrise d'Equipe est responsable d'assurer la sécurité des picos à tout moment. Si nécessaire, elle doit fixer des limites. La maîtrise d'Equipe peut s'opposer n'importe quand et dire « stop ». Elle doit pouvoir s'imposer face à l'Equipe et garder une vue d'ensemble. Il y a différents niveaux de limites : certaines sont contraignantes et ne peuvent pas être discutées, pour d'autres il serait même souhaitable d'en discuter. Dans tous les domaines où c'est possible, il faut appliquer le principe d'encadrement : « permettre au lieu d'interdire », c'est-à-dire ne pas interdire quelque chose a priori, mais montrer les différentes possibilités de réaliser quelque chose de manière adaptée.

Les limites contraignantes sont en premier lieu dictées par les dispositions légales et la sécurité des picos. D'autres éléments comme les stupéfiants, les sports à risque, les discriminations ou de graves problèmes budgétaires peuvent mener à des situations où une limite contraignante doit être fixée. A ce niveau, la maîtrise d'Equipe a le droit et le devoir de faire respecter ces limites. En particulier en ce qui concerne la sécurité : le seul fait que la maîtrise ne soit pas complètement à l'aise avec une activité prévue suffit à justifier l'annulation de celle-ci. Il importe également que l'activité de l'Equipe ne provoque pas de réactions négatives dans l'opinion publique ni ne porte atteinte à la philosophie du Mouvement scout.

Les limites dont on peut discuter sont celles que les picos se fixent eux-mêmes, car chaque pico doit pouvoir faire part de son point de vue. De même, les limites sociétales ne sont pas non plus gravées dans du marbre : du fait de leur âge, la plupart des picos réfléchissent à leur place dans la société et la cherchent. Le fait d'en discuter peut favoriser ce processus. L'Equipe devrait être capable de se fixer elle-même des règles de comportement sur la voie publique, dans les transports en commun, etc. On les définit dans un pacte d'Equipe ou on en discute avant l'activité concernée. La maîtrise d'Equipe peut rappeler ces règles lors du quotidien de l'Equipe afin qu'elles soient respectées ou qu'on en rediscute.

Exemple : un week-end d'escalade

L'Equipe part faire un week-end d'escalade et est encadrée par une maîtrise d'Equipe formée en conséquence. Les picos apprennent à connaître leur corps, prennent confiance dans leurs capacités et apprennent à se faire confiance mutuellement. Ils découvrent leurs limites. La maîtrise doit fixer le cadre dans lequel les picos évoluent avant et pendant l'activité.

Les limites fermes – la maîtrise impose que :

- tous les participants aient le matériel adéquat ;
- tous les participants reçoivent les instructions nécessaires par la maîtrise d'Equipe et que les nœuds aient été vérifiés ;
- les picos se contrôlent par paire ;
- personne ne dévie de la route convenue ;
- personne ne soit soumis à une dynamique de groupe le forçant à faire des choses qu'il ne veut pas faire.

Les limites souples – la maîtrise veille à ce que :

- les picos ne dépassent pas leurs limites physiques ;
- les picos soient concentrés et aient la tête à ce qu'ils font.

4.1.3 L'encadrement : motivation et encouragement

La maîtrise d'Equipe motive les picos à avoir des idées et à réaliser de nouvelles activités. De temps à autre, elle peut également un peu provoquer. Elle veille à encourager les jeunes dans différents domaines. La maîtrise d'Equipe fait en sorte que des thèmes parfois laissés de côté fassent partie du programme : ça ne fait pas de mal de prévoir de temps à autre une activité dans le domaine de l'animation spirituelle, en lien avec la loi et la promesse, par rapport à l'environnement ou pour la société.

Soutenir les picos pour des tâches concrètes ou dans l'organisation d'activités est tout aussi important que le fait d'avoir une oreille attentive à leurs problèmes. Lors de la répartition des fonctions, la maîtrise s'assure que celles-ci soient adaptées aux capacités de chacun, mais également qu'elles les stimulent. L'important est d'encourager les picos, d'être à leurs côtés et de les soutenir, en particulier dans les situations où les jeunes pourraient être dépassés par leur tâche. Exprimer une appréciation positive ou formuler une critique par rapport à ce qui a été fait ou encore organiser une fête pour ce qui a été atteint sont autant d'aspects qui font partie des tâches de la maîtrise d'Equipe. Ceci favorise le développement personnel des membres de l'Equipe et ceux-ci apprennent ainsi à réfléchir et à évaluer le travail réalisé. La maîtrise doit également s'assurer que le groupe progresse en tant que tel. Il faut peut-être freiner des picos surexcités ou réussir à faire sortir les plus calmes de leur coquille.

Il existe plusieurs activités et concours organisés par les associations cantonales ou le Mouvement Scout de Suisse, auxquels la maîtrise doit encourager les membres de l'Equipe à participer. Elle tâche également de les motiver à participer à un cours Picos et se forme de son côté en suivant les cours de formation et de formation continue adéquats.



4.2 Les phases d'une Equipe

Au début, beaucoup d'éléments de la vie d'équipe sont gérés ou fixés par la maîtrise d'Equipe. Dans le meilleur des cas, cette dernière évolue avec l'Equipe et peut avoir une influence positive sur chaque pico et sur le groupe. Juste avant le passage des picos à la branche Route ou dans la maîtrise d'une autre branche, les membres de la maîtrise d'Equipe adoptent un comportement essentiellement encadrant et deviennent presque des membres de l'Equipe.



4.2.1 La phase d'adaptation

Une Equipe nouvellement formée doit d'abord s'adapter à la nouvelle branche. Comme lors du passage à la branche Eclais, les picos sont à nouveau les plus jeunes (dans le cas d'Equipes multigénérationnelles) ou doivent retrouver une organisation de groupe (pour les Equipes générationnelles). Dans tous les cas, ils cherchent leur place au sein de l'Equipe et prennent de l'influence sur la vie d'Equipe.

chapitre 5.3

Le Triangle – notre méthode de travail

Les picos fraîchement arrivés font leurs premières expériences du fonctionnement de la branche Picos. Ils découvrent la méthode du Triangle, formulent leurs souhaits et commencent à les réaliser en s'engageant et en prenant des responsabilités. Au-delà de la vie d'Equipe, les cours Picos font découvrir le fonctionnement et les possibilités de la branche Picos et permettent un échange avec d'autres picos, ce qui favorise la motivation.



Le rôle de la maîtrise

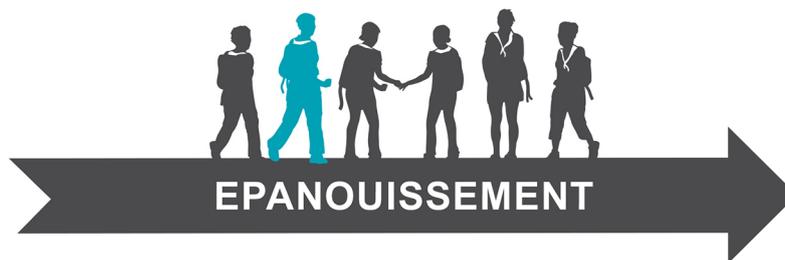
Durant les premiers temps après la création d'une nouvelle Equipe, la maîtrise a un rôle assez directif. En général, les picos doivent s'adapter au fonctionnement de la branche Picos et à leur nouvel environnement. Raison pour laquelle il faut prévoir suffisamment de temps et fixer dès le début des objectifs réalistes. Dans un premier temps, il est important d'intégrer chaque pico et de donner des tâches à chacun, afin de leur montrer qu'ils font bien partie de l'Equipe et de leur donner un sentiment d'appartenance à la branche Picos. Dans la mesure du possible, il s'agit également d'éviter des conflits ouverts durant ces débuts.

La maîtrise expose aux picos les nouvelles opportunités qui se présentent à eux en leur donnant des informations claires et des fonctions bien définies. Dans certains cas, il peut s'avérer nécessaire de freiner une euphorie exubérante afin d'éviter que l'Equipe ne se démotive après un échec. Une Equipe peu motivée, sans élan pour ses propres activités représente aussi un défi. Dans une telle situation, il faut définir des tâches de courte durée, claires et qui génèrent rapidement des résultats motivants. Souvent, il est nécessaire que la maîtrise organise ou au moins lance la majorité des activités jusqu'à ce que les picos se soient familiarisés avec leur nouveau rôle.

Dans une deuxième étape, il importe que les picos commencent à former un groupe au sein duquel chacun a sa place. Alors qu'auparavant il s'agissait d'éviter les conflits, il faut à présent découvrir les différences et les divergences et les tirer au clair. La maîtrise d'Equipe doit percevoir les problèmes sous-jacents et les faire émerger et être réceptive aux allusions. Ce n'est qu'une fois les conflits présents résolus que chaque pico peut trouver sa place et que le groupe finit par fonctionner en tant qu'Equipe. C'est pourquoi il est important que lors de discussions, chaque pico puisse prendre position. La maîtrise d'Equipe laisse de l'espace aux picos pour qu'ils puissent résoudre leurs conflits ; en même temps, elle assure un cadre structuré et un climat constructif afin d'éviter que l'Equipe ne se sépare pendant cette phase. Dès qu'une harmonisation dans l'Equipe devient visible, il s'agit de fixer des accords et de créer un esprit d'équipe positif. Si ce passage semble facile en théorie, en pratique, la situation est souvent difficile et complexe. De nouveaux conflits peuvent également apparaître. Il est important que la maîtrise d'Equipe ne réprime pas ces processus de gestation et leur laisse suffisamment de temps.

4.2.2 La phase d'épanouissement

Dans une deuxième phase, les picos profitent énormément : ils connaissent les autres membres de l'Equipe ainsi que le fonctionnement de la branche Picos et ont développé un sentiment d'appartenance. Dès lors, ils peuvent perfectionner leur fonctionnement en équipe et utiliser leurs talents d'organisation au niveau individuel et en groupe. Ils mettent leurs idées en œuvre avec succès. Pendant cette phase, de nombreux projets sont imaginés et réalisés – l'Equipe fonctionne.



Le rôle de la maîtrise

Une fois l'Equipe parvenue à ce stade, la maîtrise d'Equipe peut petit à petit se retirer et transmettre certaines fonctions à l'Equipe. La maîtrise prend un rôle de conseil qui met à disposition son expertise là où c'est nécessaire. L'objectif d'une Equipe fonctionnant de manière autonome est presque atteint. Ce faisant, la maîtrise d'Equipe ne se coupe pas des picos. Au contraire, les personnes de la maîtrise deviennent des membres égaux aux autres de l'Equipe. Néanmoins, il existe certaines compétences et responsabilités dont la maîtrise ne peut pas se défaire. En particulier par rapport au devoir de surveillance et à la responsabilité liée à la sécurité. L'accompagnement des picos dans leur progression personnelle et leur soutien individualisé reste également une tâche de la maîtrise, ainsi que le soutien à la progression de l'Equipe en tant que groupe. Pour ce faire, la maîtrise d'Equipe continue de s'engager pour le développement de l'esprit d'équipe et intervient lorsque des conflits ou des difficultés menacent le bon fonctionnement de l'Equipe. La maîtrise aborde également les problèmes qui peuvent surgir si la motivation diminue. Il peut être nécessaire que la maîtrise organise une table ronde, réactualise le pacte avec l'Equipe ou organise des activités motivantes.

chapitre 3.3
La motivation

chapitre 5.2
*Le feedback
au sein
de l'Equipe*

chapitre 8.2
*Les situations
difficiles
au sein de
l'Equipe*

chapitre 3.2
*Les droits et
les devoirs*

chapitre 3.3
La motivation

4.2.3 La phase d'orientation

Lors du dernier tiers du temps passé au sein de la branche Picos, les picos se penchent sur le Mouvement Scout et leur engagement pour le scoutisme à l'avenir. Il s'agit de découvrir dans quelle maîtrise de branche les picos souhaitent s'engager et prendre des responsabilités. On peut par exemple organiser des journées de découverte en tant que responsable adjoint dans d'autres branches du Groupe. Pendant la phase d'orientation, la maîtrise conseille et accompagne activement les picos. La participation à un cours Futura peut être bénéfique, car celui-ci présente de manière ciblée les différences entre les branches Louveteaux et Eclais et leur fonctionnement respectif. Vu le jeune âge des participants de la branche Castors, les exigences par rapport aux membres de la maîtrise de cette branche sont plus élevées. Il n'est donc pas forcément judicieux d'inclure la branche Castors dans les journées de découverte des picos.

A la fin de la vie d'une Equipe, il faut organiser son achèvement et le passage vers la branche Route. Il s'agit alors de trouver une fin solennelle pour l'Equipe. L'activité marquant la fin d'une Equipe peut être un événement préparé de longue date ou une rétrospective où l'on se rappelle les souvenirs de la branche Picos. Les rituels de passage peuvent être imaginés avec les picos ou être préparés par les maîtrises des branches Eclais, Picos et Route. De manière générale, les traditions du Groupe devraient être prises en considération lors de ce passage. Comme pour chaque passage, il importe que les deux branches concernées se concertent afin d'organiser ensemble le passage officiel.



Le rôle de la maîtrise

La fin de la vie d'une Equipe doit se terminer par quelque chose de cohérent et de positif. La maîtrise d'Equipe doit veiller à ce qu'il y ait un cadre au sein duquel les picos peuvent consciemment faire leurs adieux à l'Equipe et à la branche Picos en tant que telle. Regarder rétrospectivement ce qui a été atteint et discuter des expériences vécues est l'occasion de fêter les succès et de tirer des conclusions en vue des tâches à venir. Responsables et pico décident ensemble quelle maîtrise ou quel Clan celui-ci va rejoindre après la branche Picos. Afin que dès le départ, le pico soit motivé à prendre un rôle de responsable, il est important de le soutenir dans ses choix. En ce qui concerne l'orientation et le passage, les membres de la maîtrise d'Equipe sont les personnes de contact avec les autres branches et les responsables de Groupe. Ils s'assurent que les picos prennent leurs nouvelles fonctions sans encombre. Il peut être bon de contrôler qu'au sein de la nouvelle maîtrise, l'encadrement de l'ex-pico est bien assuré.

Il y a des analogies entre les trois phases de la vie en Equipe et le modèle de dynamique de groupe de Bruce Tuckman. Le modèle décrit les phases que traverse un groupe nouvellement constitué durant la vie commune de ses membres. Il décrit également les besoins du groupe à chaque stade, par exemple par rapport à l'encadrement. Ce modèle ne rivalise pas avec celui des trois phases de l'Equipe. Au contraire, il peut aider à mieux comprendre dynamiques de groupe d'un point de vue théorique. Il existe beaucoup de documentation sur internet, qu'on peut trouver en utilisant les mots-clés « Bruce Tuckman » et « dynamique de groupe ».

4.3 Passer des visions aux objectifs

A l'inverse des branches Louveteaux et Eclais, qui sont dirigées par une maîtrise et suivent des thèmes, la branche Picos est orientée vers des projets et les membres sont impliqués dans la planification des activités. La vie d'Equipe se constitue de plusieurs entreprises, petites ou grandes, qui sont pour la plupart imaginées, planifiées et réalisées par toute l'Equipe.

Attention, le terme « objectif » dans ce chapitre ne renvoie pas aux buts au sens pédagogique du terme, tels que définis dans les fondements du scoutisme. Ici, il décrit les objectifs que les picos se fixent en lien avec une entreprise, comme par exemple prendre un petit-déjeuner copieux au milieu d'un lac, sans se mouiller les pieds.

Les visions des picos par rapport au programme revêtent une grande importance. Au début de la vie de l'Equipe, on rassemble les idées, même farfelues, ou les rêves des picos. Les picos doivent pouvoir exprimer ce qu'ils ont toujours voulu faire ou ce qu'ils veulent vivre une fois dans leur vie – indépendamment du fait que ce soit réalisable ou non. Inspirés par cet élan d'imagination, ils essaient de formuler des visions (des idées, des utopies) pour l'avenir de leur Equipe. Il est fondamental qu'ils disposent du contexte nécessaire pour le faire. La maîtrise d'Equipe veille à ce qu'un cadre et une ambiance adéquats favorisent ce processus, afin que les idées puissent survenir, être exprimées et puis rassemblées.

Quelques propositions :

- Utiliser des images ou des clips vidéo qui parlent aux jeunes (p. ex. tirés de magazines, de journaux, de YouTube, de livres, etc.).
- Les participants ne sont pas obligés d'exprimer leurs souhaits de manière verbale, ils peuvent aussi utiliser des collages, des ballons, créer une bande dessinée, les coller, les dessiner, etc.
- Écrire une histoire que chacun complète à tour de rôle.
- Prévoir des activités méditatives où chacun peut se recentrer.

Il s'agit ensuite pour l'Equipe de faire découler de ces visions des objectifs concrets. Les picos doivent réfléchir à la manière de les atteindre. Quelles parties de ces visions, parfois utopiques, sont réalisables ? Quels aspects revêtent une importance particulière pour les picos ? Une fois que plein de visions différentes ont été proposées, des choix doivent être faits. Quelques objectifs vont ensuite être concrètement discutés. Certains peuvent se combiner entre eux, d'autres peuvent être mis de côté, par exemple en vue de les réaliser plus tard. Des idées pour la mise en œuvre vont alors être imaginées. L'Equipe se fixe finalement quelques objectifs concrets et sera elle-même responsable d'assurer leur atteinte. Ces objectifs vont alors servir de fil rouge et de motivation pour les activités de l'Equipe.

Quelques visions possibles :

- La France → équitation / chevaux → Camargue / delta du Rhône → équitation dans le Jura → tour à vélo à travers les champs de lavande → faire soi-même son savon.
- Phare → vivre dans un phare → observer les bateaux → pêcher → la mer → vivre le silence → week-end sous tente près d'un lac, sur une île → vivre près de la mer pendant un certain temps → sortie pour visiter un phare en Suisse.
- Cabane → forêt vierge → habiter un tronc évidé → planter des arbres → vivre et cuisiner en forêt → constructions surélevées / camp en cabanes dans les arbres.

L'ensemble des visions est un bon point de départ pour la planification d'un programme trimestriel ou semestriel. Les visions ayant un caractère créatif, elles offrent la possibilité d'imaginer des activités diverses. Selon les cas, il peut être judicieux de tirer des différentes visions un objectif plus large, qui s'appliquera pour quelques mois.

Il n'est pas nécessaire de traduire toutes les visions en objectifs faciles à atteindre. On peut également s'atteler à une vision en tant qu'objectif à long terme (p. ex. traverser le Sahara à dos de chameau). La réalisation de cette vision peut accompagner l'Equipe

chapitre 5.4
La méthode
de travail

chapitre 5.3
Bon à savoir
« Laisser une
entreprise se
casser la figure »

chapitre 7
Les activités

pendant toute sa durée de vie et initier des idées de réalisation créatives. Cette vision crée un lien au fil du temps passé au sein de la branche Picos, ce qui est motivant. La réalisation de cette vision devient alors le point culminant du temps passé chez les picos. Il est également possible qu'une vision de cette envergure évolue au cours de la vie de l'Equipe, qu'elle soit remplacée par une autre ou encore que les picos apportent de nouvelles idées qui deviennent plus importantes et qui nécessitent une adaptation de la vision.

Dans le cas d'Equipes regroupant des picos d'âges différents, le défi réside dans le fait que de nouveaux membres rejoignent l'Equipe chaque année et d'autres la quittent pour rejoindre la branche Route. Pour cette raison, il vaut mieux adapter les visions et le programme de manière à ce qu'ils ne portent pas sur plus d'une année.

Le plus important est en tous les cas que le groupe puisse régulièrement atteindre quelque chose de concret et en voir le succès. Ce n'est qu'ainsi que la motivation pour les projets à venir – peut-être plus grands – pourra subsister.



4.4 La planification à long terme

Pour pouvoir mettre en œuvre des objectifs à plus long terme tels que décrits dans le chapitre précédent, une planification à long terme est absolument nécessaire. Cette planification permet en plus de s'assurer que le programme intègre bien les fondements du scoutisme.

Dans la plupart des Groupes, il est habituel que la maîtrise fasse un programme trimestriel. A une échelle un peu plus large, il existe aussi différents outils de planification à long terme, comme par exemple les programmes cantonaux, les calendriers de cours ou le programme annuel du Groupe. Le programme Picos devrait également s'inscrire dans ce cadre, bien que différents éléments peuvent alors se superposer :

- la planification du cycle de vie de l'Equipe par la maîtrise ;
- la planification annuelle de l'Equipe ;
- la planification de la prochaine entreprise / des prochaines entreprises.

Pour la branche Picos, il est également judicieux d'avoir une planification trimestrielle ou semestrielle. De même, il est important d'intégrer les picos dans la planification afin qu'ils puissent faire part de leur point de vue et apprennent à se servir de ces instruments. Il est clair que la branche Picos dispose de plus de liberté et établit son propre programme. Toutefois, lorsqu'il y a beaucoup d'activités organisées par des entités externes, il est important de trouver un bon équilibre, afin que les picos puissent tout de même mettre leurs propres idées en œuvre et que la branche Picos ne redevienne pas une branche de « consommation ».

Une planification à long terme réduit aussi le risque que l'Equipe se retrouve soudainement sans idées et sans objectifs, ce qui pourrait mener à une perte de motivation et d'engouement pour le scoutisme. Une planification à long terme est nécessaire à la réalisation des visions dont il a été question auparavant. Il est également important de veiller à ce que les rencontres aient lieu à un rythme régulier. Après les branches Louveteaux et Eclais, qui sont fortement structurées, il est important de garder une certaine constance afin que l'Equipe se retrouve régulièrement pour maintenir l'intérêt des participants. Il peut être bénéfique de planifier les dates des rencontres lors de la planification trimestrielle ou semestrielle. Au début, il est judicieux que la maîtrise d'Equipe ait déjà réfléchi au programme avant d'en discuter avec l'Equipe, plutôt que de transmettre dès le début toute la responsabilité aux picos. En effet, le fait d'être dépassé par la responsabilité peut également fortement entraver la motivation.

La planification annuelle permet de contrôler des éléments importants :

- Le lien avec la vie du Groupe est-il suffisant ?
- A-t-on pris en compte les activités du Groupe auxquels la branche Picos doit / veut participer ?
- Les différentes relations et méthodes sont-elles suffisamment prises en compte ?
- A-t-on prévu assez de temps pour la phase de collecte d'idées et les séances de planification ?
- Les picos ont-ils suffisamment de temps pour réaliser leurs projets ?
- Le temps imparti à la planification d'entreprises de plus grande ampleur, comme par exemple un camp, est-il réaliste ?
- A-t-on prévu du temps pour évaluer les activités et/ou les rendre visibles ?
- A-t-on pris en compte les événements cantonaux, nationaux ou internationaux ?
- Y a-t-il des inputs, des « piqûres de motivations » apportées par la maîtrise ?
- A-t-on prévu du temps de discussion avant la participation à un cours ?

Un exemple de programme annuel se trouve sur le site internet du MSdS.

4.5 Le contact avec les parents

Le contact avec les parents est très important. En premier lieu, il est nécessaire afin de permettre à la maîtrise de remplir ses devoirs. Ensuite, et ceci est valable pour toutes les branches, un bon contact avec les parents apporte le soutien nécessaire et une communication réussie permet d'éliminer les problèmes avant même qu'ils n'apparaissent.

La maîtrise doit prendre en considération le fait que les picos se trouvent dans un processus de détachement de leur foyer familial. A la maison, ils ne racontent donc pas toujours tout ce qu'ils font durant leurs loisirs. C'est pourquoi il est important que la maîtrise d'Equipe informe les parents en s'adressant volontairement à eux directement. C'est bien sûr valable pour ce qui concerne les informations importantes, mais également pour le fonctionnement de la branche Picos ou le contenu des séances et des activités. La plupart des parents apprécie fortement de savoir ce que font leurs enfants et avec qui ils passent du temps. Afin de leur permettre de faire la connaissance de la maîtrise d'Equipe, de créer le contact et de leur expliquer ce qu'est la branche Picos, on peut imaginer que les picos organisent un brunch pour les parents.

chapitre 3.2
Les droits et les
devoirs



chapitre 3.4
Les points de contact



chapitre 5
Le contact avec
les parents



En raison du processus de détachement évoqué plus haut, la maîtrise peut se retrouver prise entre le devoir d'informer et l'obligation de garder le secret. D'un côté, une relation de confiance avec les picos s'installe, ce qui fait qu'ils vont partager certaines informations avec la maîtrise et ne souhaitent pas forcément que leurs parents en soient informés. D'un autre côté, les parents s'attendent à des informations transparentes en ce qui concerne leurs enfants, qui sont encore mineurs. Le même problème se pose si les picos font part à la maîtrise d'Equipe d'expériences négatives concernant l'école ou leur employeur. Décider si certaines informations peuvent ou doivent être communiquées aux parents dépend fortement de la situation et la bonne solution n'est que rarement évidente. Si la maîtrise d'Equipe se sent dépassée dans cette situation, elle peut et doit aller chercher le soutien et les conseils nécessaires.

4.6 Se forger une opinion

Des discussions et des réflexions sur des sujets aussi variés que les stéréotypes, la sexualité, la marginalisation, le racisme, la migration, l'argent, etc. sont importantes pour apprendre à se forger une opinion. La maîtrise doit donner la possibilité aux picos de discuter de ces sujets et de peser le pour et le contre de leur point de vue. Pour la maîtrise d'Equipe, il n'est pas toujours facile de faire en sorte que les picos puissent discuter entre eux sans la présence d'une personne plus âgée. C'est toutefois important, car ils doivent pouvoir se forger eux-mêmes leur opinion. Apporter des informations complémentaires ou corriger certaines affirmations qui seraient fausses reste néanmoins important, en particulier lorsqu'il s'agit de sujets mal connus ou sur lesquels les picos n'ont que de vagues connaissances. Les thèmes de société ont une place importante dans les discussions des picos, car ils se trouvent dans une phase où ils découvrent et doivent endosser de nouvelles positions sociales (gymnasien/lycéen, apprenti, employé, responsable...). Dans ces phases de transformation, les picos perçoivent les différences existant entre les personnes auxquelles ils sont confrontés ainsi qu'entre ces personnes et eux-mêmes. Ils découvrent des avis, des comportements, des styles de direction très différents et se créent peu à peu – à la manière d'un puzzle – leurs propres valeurs et visions du monde. La maîtrise d'Equipe est appelée à proposer un cadre ouvert au sein duquel les picos pourront se forger leurs opinions. Cela signifie :

- corriger parfois certaines imprécisions (p. ex. « je ne partage pas cet avis » ou « je sais que ceci ne correspond pas à la réalité ») ;
- réagir en cas d'injustices flagrantes et si nécessaire intervenir (p. ex. en cas de déclarations racistes, de discrimination ou d'humiliation) ;
- laisser leur avis aux picos, mais également leur apporter de nouveaux arguments permettant d'élargir leurs horizons.

Le rôle d'exemple qu'endosse la maîtrise d'Equipe au quotidien reste le meilleur moyen d'avoir une influence positive sur les picos.

4.7 La prévention et les rôles hommes / femmes

Durant la branche Picos, les jeunes font leur puberté et se transforment de filles en femmes et de garçons en hommes. Ils sont à la recherche de la manière de vivre leur genre. Ils veulent être reconnus en tant qu'homme ou femme et vont essayer de prendre les rôles que la société attribue à leur genre, p. ex. dans le choix de leurs vêtements, de leur profession ou de leurs comportements. Ce faisant, ils découvrent qu'ils ne peuvent pas correspondre à toutes les facettes de ces rôles.

Le sexe d'une personne est (presque toujours) déterminé biologiquement alors que les rôles qu'elle va jouer en raison de son genre découlent du fait d'être né et d'avoir grandi dans une culture donnée avec un sexe donné. Dès le début, les hommes et les femmes apprennent ce qu'on attend d'eux par rapport à leur genre. Presque toutes les sociétés attribuent certaines fonctions ou certains objets à un genre. La question du rôle des genres comporte donc tout ce qu'une culture donnée attribue typiquement à un genre ou à l'autre, p. ex. les habits, les professions, les comportements. Dans le cadre du scoutisme également, on agit presque toujours en fonction de son sexe biologique. Les recherches scientifiques relatives aux rôles attribués aux genres dans la société traitent des similitudes et des différences indépendamment du sexe biologique. En anglais, on utilise le terme « gender ». Se pencher sur ce sujet, c'est réfléchir au fait que les comportements et les besoins des individus ne découlent pas seulement de leur sexe biologique, mais sont également influencés par la société.

Les Groupes et les Equipes présentent autant de différences que les jeunes entre eux. Selon la composition des Groupes et des Equipes, qu'elles soient générationnelles ou non, la répartition des sexes est totalement différente. Par conséquent, les possibilités qu'ont les maîtrises d'Equipe d'influer sur le programme pour qu'il soit adapté sous l'angle du genre sont également diverses. De manière générale, la maîtrise d'Equipe doit soutenir les jeunes dans leur réflexion par rapport aux rôles attribués aux genres.

Pour le Mouvement Scout de Suisse, une collaboration entre les deux genres est importante. Dans des unités mixtes, il est toutefois important de s'assurer qu'on ne tombe pas dans une répartition stéréotypée des tâches entre les genres en raison d'un encouragement des rôles traditionnels. En particulier dans les Groupes mixtes, il est bénéfique de réaliser certaines activités séparément par sexe, ce qui permet de répondre aux besoins de chacun des sexes. Lorsque des activités sont proposées séparément, l'effet est encore accentué si les membres de la maîtrise sont également du même sexe. Dans la mesure du possible, chaque maîtrise doit avoir des personnes de chaque sexe.

De manière générale :

- Les différences au sein d'un même genre sont souvent plus grandes que les différences entre les genres.
- Chaque personne au sein d'une Equipe a ses points forts et ses points faibles.
- Le groupe a besoin des compétences de tous les picos pour avancer.
- Les fonctions et les rôles ne dépendent pas du sexe, il faut les attribuer selon les capacités et les besoins de chacun.

Un programme qui tient compte des questions de genre implique également de répondre aux besoins de ceux qui ne s'identifient pas aux rôles typiquement attribués aux hommes ou aux femmes. Deux exemples classiques dans le scoutisme sont l'atelier de beauté – quelques garçons souhaiteraient probablement également oser en profiter – et le jeu de terrain – certaines filles auraient aussi peut-être du plaisir à mesurer leur force. Tous les picos doivent être encouragés à essayer toutes les activités. A ce niveau, le rôle de la maîtrise est de créer un climat de tolérance et d'ouverture au sein de l'Equipe, où la diversité est considérée comme un enrichissement. Cet état d'esprit se retrouve également dans la Loi scout avec le point « écouter et respecter les autres ». Organiser des discussions ou une veillée Picos sur des thèmes en lien avec la répartition des rôles selon les genres permet aux picos de discuter leur position et de progresser personnellement. La répartition des rôles en fonction du genre devrait également de temps à autre être discutée au sein de la maîtrise et avec toute l'Equipe. Suggestion : il peut être bénéfique, au cours de l'année, de changer la forme traditionnelle pour l'une ou l'autre des activités. Cela permet à l'Equipe, et même à tout le Groupe, de voir les avantages et les inconvénients des activités mixtes et non mixtes. Cela permet en outre d'éviter que certaines répartitions des rôles selon le genre deviennent des habitudes.

Le Team prévention du MSdS donne volontiers des informations et des conseils concernant les thèmes relatifs au genre ou LGBT, ainsi que concernant les problématiques de dépendance.



5 La vie au sein de l'Equipe

5.1 L'esprit d'équipe

Comme indiqué précédemment, l'Equipe est l'unité centrale de la branche Picos. Si les picos peuvent se faire confiance au sein de l'Equipe et tous tirer à la même corde, le travail est plus efficace et l'Equipe est à même d'atteindre ses objectifs. Le fait que les picos se sentent à l'aise et aiment être ensemble ne fait pas qu'accroître la motivation. Ils assouviennent ainsi leur besoin de vécu de groupe et de sentiment d'appartenance. Ce dernier ainsi que l'atmosphère au sein de l'Equipe sont ce qu'on nomme « l'esprit d'équipe ». Un bon esprit d'équipe influe positivement la probabilité que les picos restent dans le scoutisme en s'engageant par la suite dans une maîtrise. Le développement d'un esprit d'équipe est un processus dynamique qui doit être abordé consciemment. La méthodologie des branches propose quelques outils qui sont expliqués ci-dessous.

5.1.1 La création d'une Equipe

Un passage symbolique et officiel entre la branche Eclais et la branche Picos facilite l'accueil de nouveaux picos ou la création d'une nouvelle Equipe. Au contraire d'autres activités de la branche Picos, il vaut mieux que la cérémonie de création soit organisée et réalisée par la maîtrise d'Equipe. Elle doit avoir lieu dans un cadre solennel et être un événement spécial vécu en groupe, motivant et favorisant l'esprit d'équipe. Il s'agit de rendre le début de la vie de l'Equipe visible, ce qui va motiver les picos et les aider à former une réelle Equipe. Ce ne sont pas les attentes de la maîtrise d'Equipe qui sont au centre de cet événement, mais les besoins et les souhaits des jeunes ; il est important que la maîtrise en soit consciente.

5.1.2 Le nom d'Equipe

Souvent, l'Equipe choisit un nom dès sa création. Ce nom d'Equipe va l'accompagner durant les années suivantes et représentera un signe d'appartenance, à l'interne comme envers l'extérieur. Il est donc important que chaque membre de l'Equipe puisse s'identifier au nom et en soit satisfait ; ceci est également valable pour la maîtrise d'Equipe. Pour cette dernière, la recherche d'un nom d'Equipe représente souvent le premier exercice d'équilibre entre l'autodétermination des picos et l'atteinte d'un résultat acceptable.

5.1.3 Le local d'Equipe

Le local est le lieu où l'Equipe se retrouve et prend plaisir à se rencontrer. Elle y a son matériel et ses repères. C'est un endroit défini au sein des locaux du Groupe, comme une pièce entière ou le coin d'une pièce qui n'est pas utilisé par une autre unité. Les picos peuvent personnaliser leur local afin de s'y sentir à l'aise et de mieux s'y identifier. Ils s'y retrouvent régulièrement pour les séances de préparation ou pour vivre certaines activités. Il vaut toutefois la peine de varier les lieux des séances afin de ne pas tomber dans la monotonie. Le local est un endroit agréable, mais attention à ce qu'il ne devienne pas l'endroit où l'on traîne !

5.1.4 Le pacte d'Equipe

Comme pour tout groupe, l'Equipe a besoin de règles pour bien vivre en communauté. On peut considérer que la Loi scout forme la base du pacte d'Equipe. Les points supplémentaires sont élaborés par l'Equipe et retranscrits dans le pacte d'Equipe. Le terme « pacte » vient du latin « pactum » et signifie « alliance », « contrat », « entente » (de « pax » = la paix). L'Equipe adopte le pacte dans un cadre solennel et tous les membres de l'Equipe le signent. Pour les picos, cela représente une réflexion importante sur la signification de règles et des conséquences si quelqu'un ne les respecte pas. Inclure ces conséquences dans le pacte augmente son efficacité. L'Equipe peut par exemple aussi définir des rituels communs.

Le résultat n'est en aucun cas fixé à jamais. Au contraire, il est souhaitable que les picos reréfléchissent au pacte durant la vie de l'Equipe, en particulier dans les situations où elle n'est plus satisfaite des règles définies, si elle se lance dans de nouveaux projets ou si elle rencontre des difficultés. Le fait de réétudier et redéfinir les règles communes à plusieurs reprises augmente l'acceptation du pacte et l'identification à l'Equipe. Si de nouveaux membres rejoignent l'Equipe, il est très important de discuter les points existants avec eux afin de les intégrer à l'Equipe. En plaçant ou en accrochant le pacte à un endroit bien visible, l'Equipe se rappelle les principes qui ont été adoptés.

Voici quelques exemples de points-clés d'un pacte d'Equipe :

- les règles de vie en groupe : p. ex. le comportement les uns envers les autres, la gestion des substances addictives ou de situations de violence, les règles de discussion ;
- les règles de collaboration : p. ex. la fréquence des séances, le contenu des rencontres, les préparatifs ;
- les sujets en lien avec l'idéal scout : p. ex. la protection de l'environnement, les comportements de consommation ;
- la devise d'Equipe : p. ex. « les picos – ensemble sur le bon chemin » ou « s'engager » ;
- les règles de feedback ;
- gestion de la question des genres ;
- les conséquences du non-respect du pacte.

chapitre 5.2.1
Les règles du feedback



5.1.5 La tenue d'Equipe

Un signe distinctif commun à l'Equipe permet à celle-ci d'être reconnaissable au premier coup d'œil. L'imagination ne connaît pas de limites : de la chemise scoute rouge officielle jusqu'au bonnet fait main, tout est possible du moment que cela plaît aux picos. Souvent, c'est ce qui est extravagant qui est attractif. Une première action de financement pourrait servir à ce que l'Equipe puisse s'offrir ce signe distinctif. Une discussion qui sera importante dans ce contexte est de savoir jusqu'à quel point il importe à l'Equipe et au Groupe que les picos soient reconnaissables en tant que scouts grâce à leur tenue d'Equipe.

5.1.6 La devise d'Equipe ou le cri d'Equipe

En lien avec le nom d'Equipe, les picos peuvent réfléchir à une devise qui s'applique à l'Equipe et qui décrit la manière dont ils veulent agir. Un cri commun peut permettre de se motiver les uns les autres et représenter l'Equipe à l'extérieur. Il convient de se rappeler que les picos font partie d'un Groupe, ce qui peut ou doit peut-être se refléter dans la devise d'Equipe.

S'engager

Dans la branche Picos, le chemin est aussi important que l'objectif. Les membres planifient et décident eux-mêmes la vie de groupe. Ils endossent la responsabilité pour leurs actes et mûrissent : les objectifs fixés deviennent de plus en plus ambitieux et l'Equipe de plus en plus autonome. Grâce à la complexité croissante des entreprises et le retrait progressif de la maîtrise, les picos expérimentent leurs capacités et celles de l'Equipe. Ils découvrent la satisfaction d'une entreprise réussie ou la déception de l'échec, les assimilent et en tirent des leçons. Ils s'observent eux-mêmes par rapport à la manière dont ils fonctionnent au sein d'une Equipe et se rendent compte de ce qu'une Equipe forte est capable de faire. La progression personnelle de chacun dépend du coup de la progression de toute l'Equipe.

Ce n'est pas un hasard que les expressions « S'engager », « Zäme wyter », « Insieme con volontà », « Vinavon enemem » soient la devise de la branche Picos dans les quatre langues nationales. Elle signifie que chacun s'engage dans le groupe afin de progresser personnellement. La planification, la préparation et l'évaluation représentent le chemin, une activité réussie l'objectif.



5.1.7 Des rituels et traditions propres

À côté de rituels imposés par des facteurs externes comme par exemple la fondation de l'Equipe, l'Equipe traverse des moments vécus intensément et qui deviennent des rituels communs. En font partie les activités typiques comme la Promesse Picos ou les 15 heures Picos. Il peut également s'agir de petits détails, comme par exemple un début de séance spécifique, le fait de cuisiner le plat préféré de l'Equipe ou un rituel de salutation. Si l'Equipe répète ces rituels, ils peuvent devenir des traditions propres à l'Equipe que celle-ci entretient volontairement. En tant qu'expériences vécues en commun par le groupe, les rituels et les traditions favorisent activement l'esprit d'équipe. Ces rituels peuvent se développer spontanément ou être expressément encouragés par la maîtrise. Il ne faut toutefois pas oublier de les remettre en question de temps en temps.



5.1.8 Des nouveaux membres dans une Equipe déjà existante

Lorsque tout fonctionne bien dans une Equipe déjà existante, que les picos tirent tous à la même corde et peuvent compter les uns sur les autres, l'Equipe en est à un stade où la maîtrise d'Equipe peut en définitive prendre un rôle de coach. Cette structure va toutefois subir un changement si un nouveau membre, respectivement pour une Equipe générationnelle une nouvelle génération de picos, arrive.

Lors de changements dans l'Equipe, l'esprit d'équipe doit souvent être recréé. La maîtrise Picos doit activement guider et accompagner ce processus. Dans ce contexte, les règles et les traditions vont être remises en question et le pacte sera parfois adapté ou réécrit. Les rôles et les tâches au sein de l'Equipe peuvent également être redéfinis. Les règles d'Equipe peuvent par exemple être présentées aux nouveaux picos sous la forme d'un rite festif d'arrivée. Il peut s'agir d'un passage officiel au niveau du Groupe, mais également de l'arrivée d'un seul pico au cours de l'année. Il est important de souhaiter la bienvenue aux nouveaux membres et de leur offrir une introduction dans la vie d'Equipe afin de leur faire sentir qu'ils sont les bienvenus.

En particulier lorsque l'Equipe est très soudée, l'intégration d'un nouveau membre peut être délicate. Dans ce cas, la maîtrise Picos devra s'assurer que le nouveau membre s'acclimate à l'Equipe et que le processus d'intégration au groupe se déroule bien, ce qui pourra suivant les cas nécessiter une intervention de sa part.

Les arrivées et les départs de membres de l'Equipe doivent être bien préparés. Il est également important que les maîtrises de toutes les branches concernées soient impliquées et fassent une préparation commune.

chapitre 4.2
Les phases
d'une Equipe

chapitre 5.1.1
La création
d'une Equipe

5.2 Le feedback au sein de l'Equipe

Au sein d'une Equipe, il est essentiel de pouvoir communiquer ouvertement. Il revient à la maîtrise de créer une atmosphère qui le permettra. Avoir la possibilité de faire des remarques et d'en recevoir est indispensable. Et ceci tant pour le développement du groupe que pour le développement personnel de chacun de ses membres. C'est à la maîtrise qu'incombe la responsabilité de mettre en place des processus de feedback.

Un feedback est un message personnel destiné à une personne ou au groupe, par lequel un membre de l'Equipe décrit comment il perçoit un autre membre ou tout le groupe, le vit et comment il comprend la communication émise. Le but d'un feedback peut être la discussion de problèmes ou de soucis concernant une personne ou le groupe, afin que les parties ou les personnes puissent tirer le meilleur des remarques faites. Donner et recevoir un feedback est toujours le reflet de notre propre perception ainsi que de notre capacité à faire des compromis.

Les feedbacks peuvent également simplement décrire une situation, il ne doit pas toujours s'agir d'un problème. Un bref commentaire positif décrivant une situation exempte de problème, un compliment pour un événement bien organisé, une suggestion d'amélioration pour un jeu ou simplement un bref compte-rendu décrivant comment les participants ont vécu la séance du jour sont également des feedbacks. Les feedback ne doivent en aucun cas se limiter à des commentaires négatifs. En utilisant un processus de feedback ouvert, l'Equipe peut devenir plus forte et atteindre un potentiel jusque-là inexploité. Une bonne « culture du feedback » favorise la cohésion et renforce la confiance qui règne entre les membres de l'Equipe.



5.2.1 Les règles du feedback

Il peut être très utile de suivre certaines règles lorsqu'on souhaite donner ou recevoir un feedback. Les commentaires seront ainsi mieux acceptés, donc plus efficaces.

Un feedback devrait :

- être formulé à la première personne (je trouve dommage que..., j'ai remarqué que..., je ne trouve pas bien de...);
- décrire la situation sans la juger ou l'interpréter ;
- rester concret (p. ex. au lieu de généraliser le caractère d'une personne en la qualifiant de malpolie, se limiter à décrire les faits : « lors de notre dernière séance, alors que je présentais mes idées pour une action de financement, tu m'as interrompu et ne m'as pas laissé terminer ma présentation ») ;
- être souhaité : un feedback devrait toujours être souhaité, en aucun cas il ne devrait être imposé ;
- être clair et détaillé ;
- être adéquat : le destinataire doit toujours être respecté (si c'est la première fois qu'un pico fait quelque chose, il est important d'en tenir compte) ;
- clairement se référer à la situation dont il est question ;
- être constructif (la prochaine fois, je trouverais bien que tu puisses..., j'apprécierais que vous essayiez de...);
- ne pas uniquement être négatif – il est vital de faire aussi des compliments de temps à autre !

Chaque individu doit avoir l'occasion de s'exprimer personnellement. Même dans une situation où tout un groupe a la même opinion, par exemple envers un des membres de l'Equipe, il est préférable que chaque personne du groupe s'exprime personnellement. Cela permet d'éviter les malentendus ou qu'une personne s'exprime au nom du groupe, alors que certaines personnes n'ont pas exactement le même point de vue. Dans la mesure du possible, chaque membre de l'Equipe doit pouvoir prendre position par rapport à la situation.

chapitre 8.2
Les situations
difficiles au
sein de l'Equipe

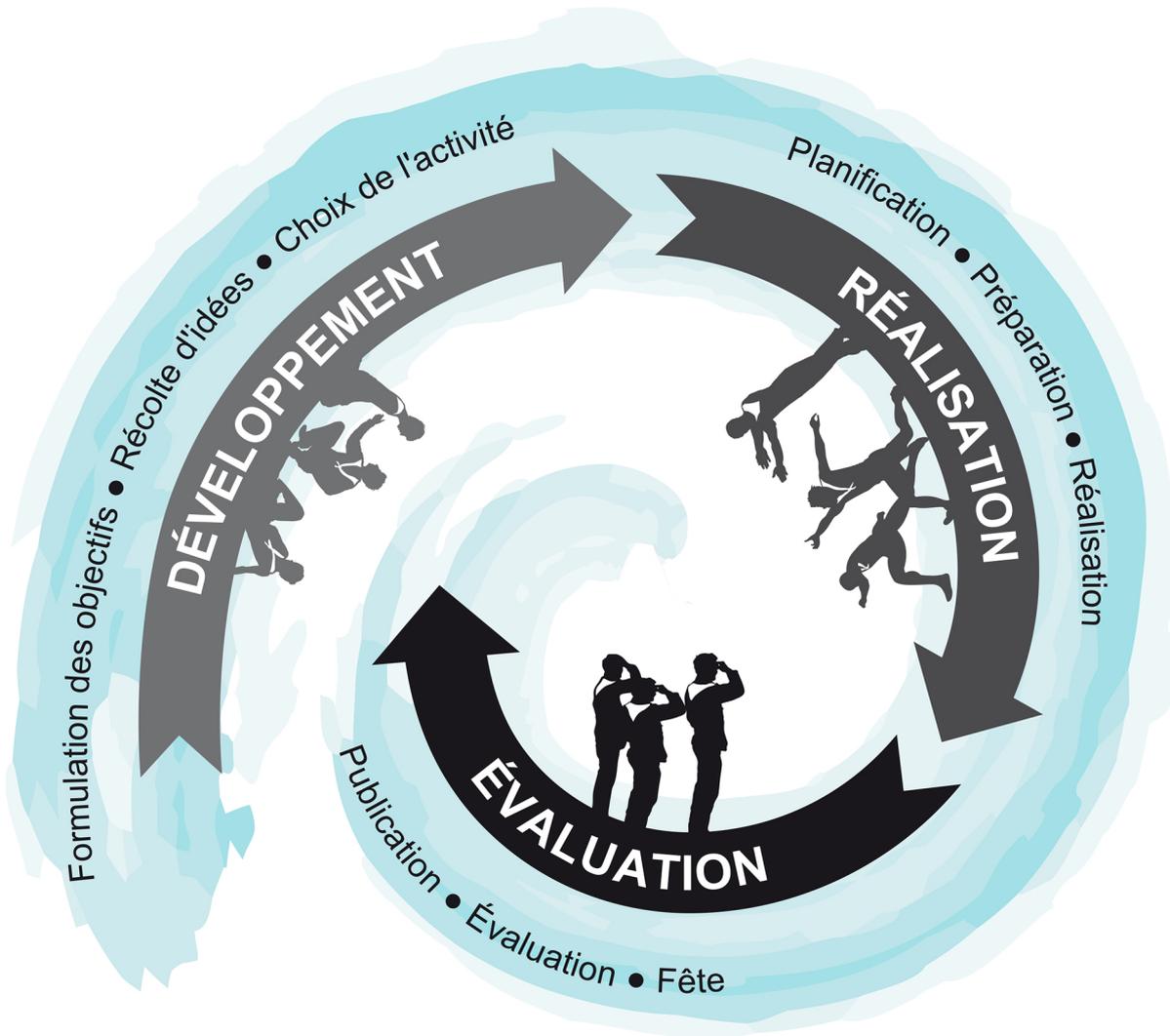
La personne qui reçoit le feedback doit si possible éviter de se mettre sur la défensive. Elle doit au contraire écouter, poser des questions et demander des clarifications, afin que le feedback puisse être compris tel que l'auteur l'a voulu ne soit pas mal interprété.

5.2.2 Diverses situations de feedback

- Evaluation de la préparation d'un après-midi ou d'un jeu organisé par l'Equipe
- Evaluation d'une entreprise de grande envergure
- Evaluations intermédiaires lors d'une longue période de planification (par exemple l'organisation d'un camp à l'étranger)
- Discussions avant la participation à un cours de formation ou évaluation après la participation à ce cours
- Après les cours de formation, tour de table en apportant des éléments de réflexion personnelle
- Résolution d'un conflit interpersonnel entre un ou plusieurs membres de l'Equipe

5.3 Le Triangle – notre méthode de travail

Il est rare qu'une activité soit mise en œuvre immédiatement et sans préparation. Même les activités nommées « activités éclair » ou « activités spontanées » sont ordinairement préparées d'une manière ou d'une autre, ne serait-ce que brièvement en pensée. Dans la branche Picos, une activité exigeant des préparatifs ainsi qu'un suivi s'appelle une entreprise. Chaque entreprise se compose de différentes phases. Le même modèle peut être appliqué pour tout type d'entreprises. Le Triangle est un support de planification de projets qui apprend aux picos à planifier des entreprises de manière structurée, en leur montrant clairement quelles en sont les différentes étapes.



5.3.1 La phase de développement

Formulation des objectifs

L'Equipe choisit l'objectif qu'elle désire atteindre. Il peut être inspiré par la vision de l'Equipe ou par les relations, mais peut également être un objectif totalement nouveau.

Récolte d'idées

L'Equipe récolte des idées d'activités, mais sans les juger, afin d'avoir à choix un éventail aussi large que possible.

Choix de l'activité

Les idées sont discutées, évaluées et classées par priorité. Pour terminer, l'Equipe choisit une des activités.



5.3.2 La phase de mise en œuvre



Planification	Après avoir choisi l'activité à réaliser, l'Equipe commence à planifier les éléments concrets. Planifier, c'est préparer en théorie : fixer les dates, les horaires, les lieux, le budget, répartir les responsabilités, définir les tâches à accomplir, etc.
Préparation	Après la préparation théorique, l'Equipe passe à la préparation pratique. Réunir le matériel ainsi que l'argent nécessaire, commencer les préparatifs, tester le matériel, etc.
Réalisation	L'activité a lieu, tout en veillant à la sécurité ainsi qu'à l'image qui est donnée du scoutisme. L'Equipe peut en profiter pour faire des films, des photos, etc.

5.3.3 La phase rétrospective



Publication	Après son entreprise, l'Equipe partage son expérience avec d'autres, au moins au niveau du Groupe (plus particulièrement de la branche Eclais). Encore mieux, elle peut organiser une présentation pour les parents ou le grand public (p. ex. une soirée diaporama ou un article dans le journal).
Évaluation	L'évaluation comporte deux aspects. D'une part, l'Equipe évalue l'entreprise : elle regarde si l'objectif fixé au départ a été atteint. Elle discute et réfléchit aux différentes phases et essaie de voir s'il y a des leçons à en tirer. D'autre part, l'évaluation comprend également un retour personnel aux picos. La maîtrise donne un retour à chaque pico, mais les picos se font aussi des retours les uns aux autres. Ceci est important pour que chaque pico puisse progresser individuellement, ainsi que pour le développement de l'Equipe dans son ensemble.
Fête	Il est important qu'il soit clair pour toute l'Equipe que l'entreprise est terminée. Il est également capital que le travail effectué soit reconnu dans un contexte particulier. Pour ce faire, la maîtrise peut organiser quelque chose (p. ex. un repas spécial pour les picos).

Le Triangle permet de visualiser le déroulement typique d'une planification. C'est un bon outil pour les picos, car cette méthode illustre de manière explicite un processus de planification. Ce n'est pas quelque chose de fini – au cours des étapes du Triangle, un nouveau Triangle va souvent être effectué pour une plus petite tâche. De plus, la fin d'un cycle mène souvent au départ d'un nouveau.

Bon à savoir « Laisser une entreprise se casser la figure »

Des entreprises réussies tout en s'amusant sont extrêmement importantes pour l'Equipe et la motivent pour ses futures activités. Néanmoins, il est des fois instructif et utile pour les picos que la maîtrise laisse la situation se dégrader sans intervenir, voire laisse l'entreprise se casser la figure. Il est parfois nécessaire de montrer aux picos leur (manque de) fiabilité afin de les placer devant les conséquences de leur comportement. Toutefois, si la maîtrise ne peut pas soutenir une idée pour des questions de sécurité, il est indispensable d'intervenir. Elle doit ainsi toujours peser le pour et le contre entre l'effet d'apprentissage que procurera l'activité si elle a lieu et le pire qui pourrait se produire.

- Si la mise en œuvre réussie de l'entreprise est précieuse pour l'Equipe et que l'on veut éviter l'échec, alors la maîtrise doit intervenir plus tôt dans le processus.
- S'il existe un risque au niveau de la sécurité que la maîtrise ne peut pas accepter, une intervention de sa part est nécessaire pour assurer la sécurité. Cela ne doit pas nécessairement signifier une annulation, mais peut générer des modifications importantes dans la planification.
- Si le risque au niveau de la sécurité est faible et que la réussite de la mise en œuvre est peu importante, la maîtrise peut laisser l'entreprise échouer. Après un échec, les picos auront besoin de réfléchir, que des solutions de rechange leur soient présentées et que l'expérience soit évaluée de manière claire. Attention : si on ne le fait pas, l'effet d'apprentissage risque d'être nul et la motivation pour un nouveau projet sera ensuite très faible !

5.4 La méthode de travail

Il est fondamental d'utiliser une méthode appropriée pour que les picos puissent réellement exprimer leur opinion lors de la récolte d'idées, lors du choix de l'activité ainsi que lors de l'évaluation. La méthode doit encourager la créativité et permettre à tous les picos de participer. C'est surtout au début de la formation de l'Equipe que ces points sont importants.

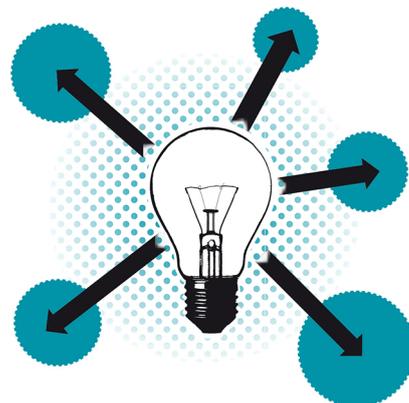
5.4.1 Trouver des idées

Il y a d'innombrables façons de trouver des idées. Quelques méthodes choisies sont énumérées ci-dessous et classées par catégories. Ces méthodes peuvent surtout être utilisées dans la phase de développement du Triangle.

Catégorie – Récolte

Différentes méthodes permettent de récolter un large éventail d'idées sans les juger. Dans cette catégorie, on trouve le brainstorming, que l'on peut par exemple illustrer avec une heuristique (mindmap). Au moment de la prise de notes, on peut soit faire une liste pêle-mêle ou alors déjà regrouper les concepts dans des bulles.

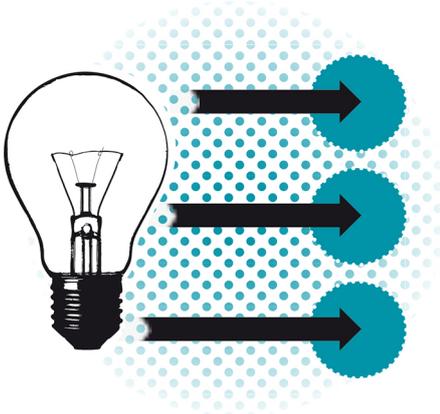
Le tir à la corde des idées : on divise l'Equipe en deux groupes et chaque groupe s'assied à l'extrémité d'une longue liste de lignes vides, constituée de plusieurs feuilles de papier collées les unes à la suite des autres et qui représente la corde. Sur chaque ligne, on écrit une idée, en commençant par l'extrémité. Le groupe qui a atteint en premier le milieu de la liste a gagné.



Course de relais avec des post-its : l'Equipe est divisée en plusieurs groupes qui doivent recouvrir un mur avec le plus d'idées possible pendant un temps déterminé. Une musique entraînante les accompagne.

Trouver des noms de pays, de ville, etc. qui commencent par A, B, C : on adapte ce jeu bien connu en remplaçant les catégories traditionnelles par des sujets appropriés, par exemple lieu, objet, activité, horaire, déguisement, etc.

Tableau noir : on accroche un panneau, un tableau noir ou on réserve un mur entier dans le local des picos sur lequel ils peuvent échanger des commentaires, des idées et des petits-mots.

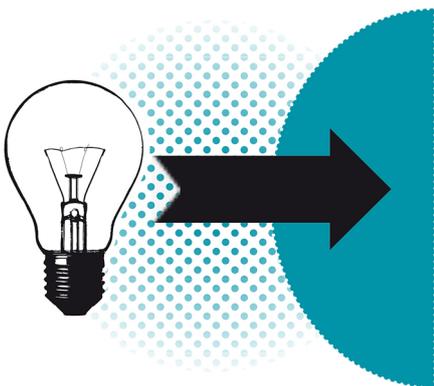


Catégorie – Liste

Il existe une multitude de sources qui peuvent inspirer lors de la recherche d'idées : des magazines, une encyclopédie, le jeu Tabou, une liste d'idées, des journaux, Google, des œufs-surprise, un tour à la Migros, des livres, la carte du monde, un atlas, un livre sur les connaissances inutiles, une promenade à pieds, etc.

Catégorie – Partage

On peut également choisir de partager des idées. Les associations effectuées par une personne sur la base d'idées déjà écrites sur une feuille peuvent générer des pistes de réflexion complètement nouvelles. Par exemple, chaque personne du groupe écrit trois idées dans trois colonnes. On passe la liste plus loin et chaque personne inscrit trois nouvelles idées dans les trois colonnes en relation avec les idées écrites par la personne précédente.



Histoire en cercle : les picos, chacun leur tour, inventent la suite d'une histoire fantastique narrant ce que pourrait vivre leur Equipe. Une personne note sur un papier les mots-clés utilisés.

Boîte aux lettres : les picos y déposent leurs souhaits. Lors d'une séance, ils ouvrent la boîte aux lettres, trient, classent et hiérarchisent les souhaits.

5.4.2 Le choix d'une activité

La difficulté de cette phase de choix de l'activité consiste à évaluer les idées recueillies. L'Equipe court le risque que des picos intravertis ne puissent se faire entendre face à des picos plus extravertis, ou que certains membres de l'Equipe se rallient à une idée sous la pression du groupe. Même s'il est profitable, au niveau personnel, de vivre de nouvelles choses pour élargir son horizon, le risque existe aussi que certains picos perdent leur motivation. Lors du choix d'une activité, la maîtrise devrait toujours veiller à ce que l'Equipe dans son ensemble soit d'accord avec la décision prise.

Voici quelques propositions pour effectuer le choix d'une activité :

Vote : chaque membre de l'Equipe a un certain nombre de points à disposition et les répartit sur les idées proposées. L'idée qui a récolté le plus de points est considérée comme choisie.



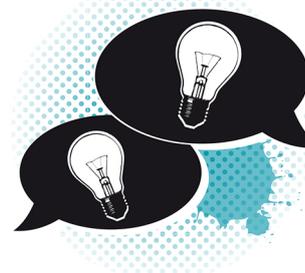
Méthode d'élimination : chaque membre de l'Equipe a la possibilité d'éliminer quelques idées. Cela permet de s'assurer que l'on élimine les idées avec lesquelles un membre de l'Equipe ne peut pas du tout s'identifier. On peut également réduire l'éventail d'idées en examinant brièvement la faisabilité de chaque idée.



Tournoi d'idées : comme lors d'un tournoi, deux idées doivent se battre l'une contre l'autre. L'idée qui a gagné peut se battre contre une nouvelle idée, jusqu'à ce qu'il ne reste que l'idée gagnante.



Duel des arguments : deux picos reçoivent chacun une idée et ont une minute pour convaincre le reste de l'Equipe. Au terme de la minute, l'Equipe vote et l'idée qui est rejetée est abandonnée.

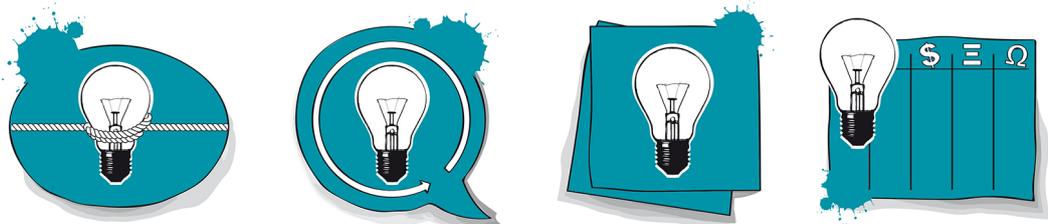


Choix aléatoire : au hasard, l'Equipe choisit une idée (pour optimiser le processus, elle effectue auparavant un tri). Cette manière de faire comporte des risques, mais permet toutefois de découvrir de nouvelles activités.



5.4.3 Les méthodes d'évaluation

Une approche structurée lors de l'évaluation d'une entreprise permet d'une part à tous les membres de l'Equipe de s'exprimer et, d'autre part, donne la possibilité de déterminer les points pertinents. La réussite de l'évaluation dépend généralement de la qualité de la préparation de la maîtrise ou, par la suite, de celle des picos. On doit en particulier veiller à déterminer avec précision ce que l'on désire évaluer. Voici quelques méthodes que l'on peut utiliser pour évaluer les activités et l'ambiance, ou qui peuvent être utilisées comme point de départ pour la discussion de ces points. Le point commun à toutes ces méthodes est qu'une personne note par écrit les éléments les plus importants afin que l'on puisse les consulter lors de la prochaine planification.



Conversation muette : s'exprimer par écrit sur du papier kraft, sans parler.

Smilies : on utilise une feuille de papier pour chaque sujet à évaluer. L'Equipe forme un cercle et se passe les feuilles. Chaque pico exprime son avis en dessinant le smiley correspondant sur la feuille.

Pantomime : chacun présente son humeur/sa satisfaction sans un mot.

Baromètre d'ambiance : le programme de la journée est représenté sur l'axe x, l'humeur/la satisfaction sur l'axe y.

Dessin d'humeur : on crée un petit tableau qui reflète l'état d'esprit du moment. Spécifier le sujet, p. ex. les prévisions météorologiques.

Points de couleur : répartir des points rouges, jaunes et verts sur les sujets évalués.

Jeu de dés : si on tombe sur un chiffre pair, on doit dire quelque chose de positif. Si on tombe sur un chiffre impair, on doit dire quelque chose de négatif.

Pincette au corps : pour chaque activité, on accroche une pincette quelque part sur soi. Haut = bien, bas = mauvais. Permet aussi de faire une évaluation rapide de l'humeur ambiante.

Bonbons : celui qui dit quelque chose de positif a le droit de prendre un bonbon sucré, celui qui dit quelque chose de négatif a le droit de prendre un bonbon acide.

Bougies : cinq bougies, deux qui brûlent. Lorsque quelqu'un dit quelque chose de positif, une bougie supplémentaire est allumée. Lorsque quelqu'un dit quelque chose de négatif, une des bougies est éteinte.

Table ronde : on papote et on discute du projet vécu.

Enveloppes : des enveloppes contiennent différentes questions pour l'évaluation.

« Ce qu'il faut faire et ce qu'il ne faut pas faire » : l'Equipe note dans deux colonnes séparées ce qu'elle referait de la même manière, et ce qu'elle ferait autrement.

5.5 L'utilisation d'un thème

Au sein de la branche Picos, l'utilisation d'un thème est abordée d'une manière différente que dans les autres branches. C'est une composante de la méthode du jeu et son utilisation est complètement différente chez les picos. Ici, pas d'histoire définie à l'avance, choisie et mise en œuvre par la maîtrise. Il s'agit plutôt d'un fil rouge est défini et développé par les picos, la maîtrise apportant uniquement des contributions ponctuelles. De manière plus générale, il ne s'agit pas de porter des déguisements et de jouer des rôles, mais plutôt d'accomplir des tâches quotidiennes ou de vivre une séance de manière plus créative, comme par exemple les différentes phases du Triangle. Ainsi, l'Equipe ajoute une touche de plaisir au travail, ce qui peut fournir une nouvelle motivation aux picos à se donner de la peine pour atteindre leurs objectifs. De plus, des moments de détente ont un effet sur l'ambiance de l'Equipe.

En bref : un thème n'est pas quelque chose qui ressemble à un conte de fées, mais quelque chose qui permet de s'amuser. S'éloigner du quotidien donne une nouvelle perspective, ce qui sera perçu comme fort intéressant par les picos. La situation peut également s'avérer difficile si les picos ne sont pas intéressés par l'utilisation d'un thème. Dans ce cas, inutile d'insister. Dans certains Groupes, cela fonctionne très bien et les picos ont eux aussi envie d'utiliser des thèmes. D'autres Equipes n'en ressentent absolument pas le besoin, ou alors c'est la maîtrise qui est peu enthousiaste. Dans ce cas, mieux vaut y renoncer.



chapitre 7
Les activités

6 Les cinq relations et les sept méthodes dans la branche Picos

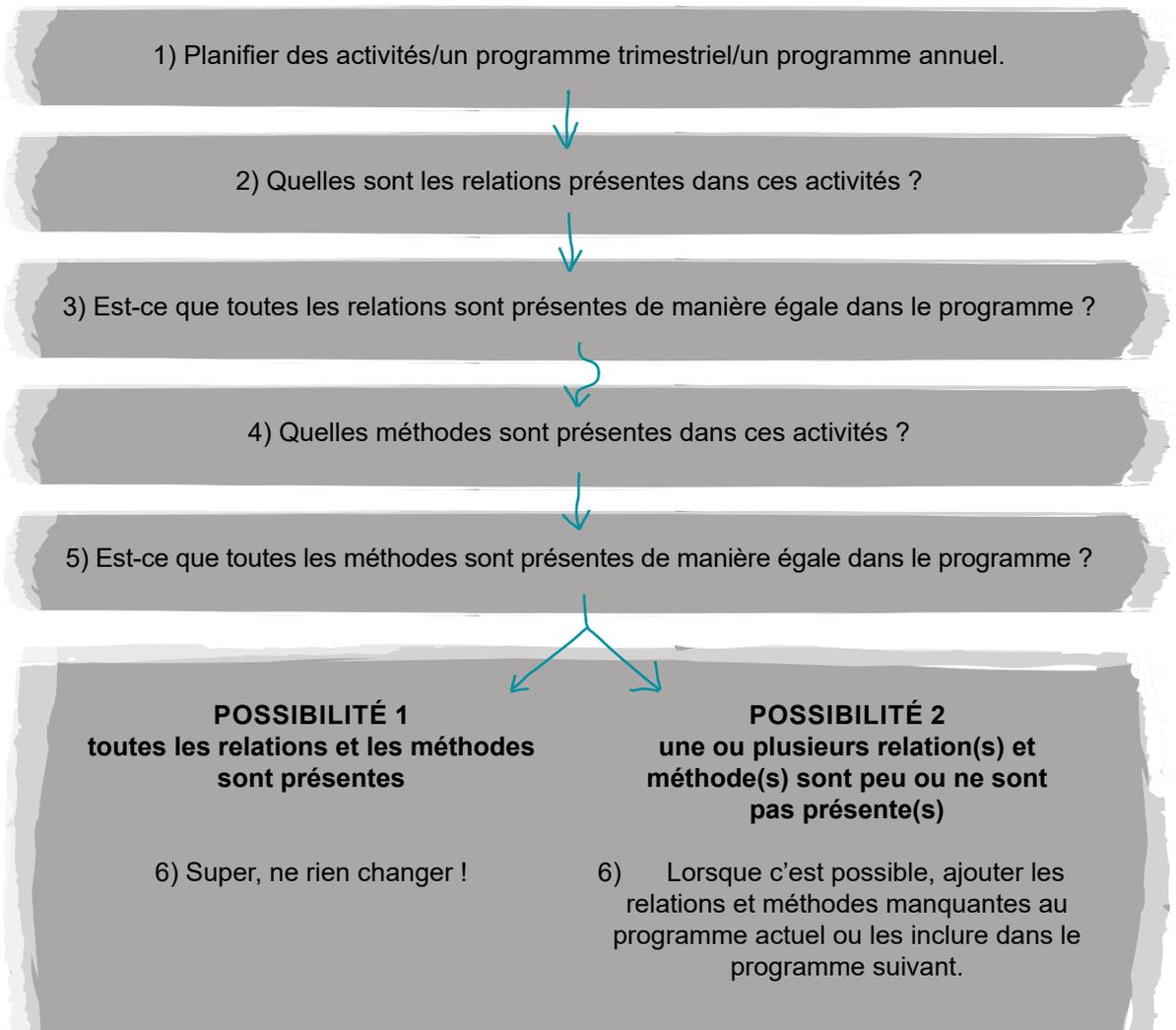


www.scout.org
www.waggs.org

Les relations et méthodes du Mouvement Scout de Suisse sont basées sur les idées de Baden-Powell, qui ont été par la suite développées par les deux organisations mondiales, l'OMMS (Organisation Mondiale du Mouvement Scout) et l'AMGE (Association Mondiale des Guides et Eclaireuses), pour permettre de répondre aux besoins et aux connaissances actuelles. Le MSdS a défini des relations et des méthodes spécifiques pour chaque branche, en se basant sur les besoins des enfants dans les différentes tranches d'âge. Les cinq relations et les sept méthodes forment la base du but pédagogique du Mouvement Scout de Suisse : le développement global de la personne.

Les picos apprennent à travailler de manière structurée et par objectifs. Ils sont encouragés à réaliser leur programme de manière aussi autonome que possible. Cela signifie entre autres qu'ils formulent eux-mêmes les objectifs des activités. C'est le devoir de la maîtrise de s'assurer que chacune des sept méthodes et chacune des cinq relations soient présentes et vécues durant l'année. Dans l'idéal, la maîtrise examinera le programme trimestriel pour vérifier que toutes les relations y sont présentes.

Check-list pour un programme équilibré



6.1 Exemples par rapport aux relations et aux méthodes

Ci-dessous se trouvent quelques idées d'activités Picos, décrites de manière détaillée. Chaque activité comprend plusieurs méthodes et les relations qui peuvent être vécues apparaissent également. Définir quelles méthodes et relations sont concernées n'est jamais univoque ni exhaustif. Cela dépend grandement de la manière dont les activités sont mises en œuvre et de la perspective personnelle.

Lorsque des manques sont identifiés dans certains domaines spécifiques, les relations et méthodes concernées doivent être consciemment encouragées, par exemple en organisant des activités les comprenant. Il est parfois également nécessaire d'adapter le focus d'activités déjà planifiées, afin d'obtenir un programme équilibré.

6.1.1 La progression personnelle

Activité	Méthodes
<p>Le plus loin Tous les picos de l'Equipe font leur sac pour un week-end. Le vendredi soir, l'Equipe examine ensemble le programme global du lendemain. Le samedi, les picos se retrouvent au point du départ et partent par groupes de deux en randonnée. Le but est d'aller le plus loin possible en douze heures, sans argent, et d'envoyer une carte postale à l'Equipe depuis le point d'arrivée. Avant le départ, les picos doivent décider d'une stratégie. A la fin de la journée, toute l'Equipe se retrouve pour le souper. Les picos présentent leur randonnée de manière originale, par exemple par une petite pièce de théâtre. On discute des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels genres de stratégies les groupes ont-ils utilisés ? • Lesquelles sont adaptées pour voyager de cette manière ? • Comment les picos se sont-ils imaginé la randonnée et quelle a ensuite été la réalité ? • Quels sont les facteurs qui influencent un voyage lorsque l'on n'a pas de but concret ? • Qu'est-ce que les picos feraient autrement la prochaine fois ? 	<p>La progression personnelle</p> <p><u>Autre méthode :</u> La vie en petit groupe</p>
<p>Les picos :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sortent de leur schéma de fonctionnement habituel et vivent de façon inédite une activité quotidienne ; • vivent un défi au niveau de la dynamique de groupe ; • font une réflexion commune sur l'expérience vécue. 	<p>Relations</p> <p>La relation à sa personnalité – être sûr de soi et autocritique</p> <p><u>Autres relations :</u> La relation aux autres – rencontrer les autres et les respecter</p> <p>La relation au spirituel – être ouvert et réfléchir</p>

chapitre 5.4.3
Les méthodes d'évaluation

De plus amples informations concernant la mise en œuvre de la méthode de la progression personnelle se trouvent dans la documentation du MSdS relative à ce thème.

6.1.2 La vie en petit groupe

Méthodes

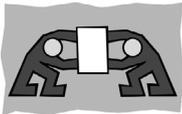
Activité



La vie en petit groupe

Le camp où le temps n'existe pas

L'Equipe essaie d'éliminer l'effet des horaires et du calcul du temps sur notre vie quotidienne. Les picos passent une semaine sans montres ni téléphones portables et essaient ainsi de gérer leur quotidien et celui du groupe. Chaque jour, les rôles au sein du groupe sont redistribués jusqu'à ce que chaque pico ait assumé au moins une fois chaque rôle. Un des points centraux du thème est de se rendre compte combien notre vie quotidienne est marquée par les horaires. Les picos illustrent leur expérience par un journal de bord (description d'événements et interviews des picos ainsi que de la maîtrise). Ce journal de bord sera publié après le camp. Lors de la fête de clôture du camp, on réfléchit au déroulement de la semaine. Quand tous se sont exprimés, on redistribue les montres et les téléphones portables. Le camp où le temps n'existe pas est terminé.



Autres méthodes :
L'apprentissage
par le projet



La progression
personnelle

Relations



La relation aux autres
– rencontrer les autres
et les respecter

Les picos :

- vivent un défi au niveau de la dynamique de groupe en jouant différents rôles au sein du groupe ;
- façonnent de manière autonome le déroulement de la journée, en tenant compte des opinions et des besoins de chacun ;
- atteignent ensemble un objectif qu'ils se sont fixé eux-mêmes.



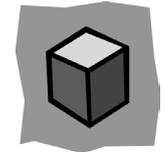
Autres relations :
La relation à sa
personnalité – être sûr
de soi et autocritique



La relation au spirituel
– être ouvert et
réfléchir

6.1.3 La vie en plein air

Activité	Méthodes
<p>La semaine de l'évolution Pour ce grand jeu en plein air, l'Equipe se rend dans les Franches-Montagnes avec un équipement minimum et essaie, en une semaine, d'augmenter le plus possible son niveau de vie.</p>	<p>La vie en plein air</p>
<p>Les picos répondent eux-mêmes à ces questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De quoi a-t-on besoin avant tout ? • De quoi n'a-t-on pas du tout besoin ? • Qu'est-ce que le luxe ? 	<p><u>Autres méthodes :</u> Le jeu</p>
<p>Il est possible que les picos se posent encore les questions suivantes durant le camp :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'où proviennent les ressources qui conditionnent notre niveau de vie ? • Comment chaque membre du groupe peut-il contribuer à la protection de l'environnement ? 	<p>Relations</p>
<p>Les picos :</p> <ul style="list-style-type: none"> • apprennent à connaître les besoins fondamentaux des êtres humains ; • prennent conscience de ce qu'est le luxe dans notre société ; • sont amenés à reconnaître de façon ludique que notre niveau de vie dépend directement des ressources qui nous entourent. 	<p>La relation à son environnement – être créatif et agir en respectant l'environnement</p>
	<p><u>Autres relations :</u> La relation à sa personnalité – être sûr de soi et autocritique</p>
	<p>La relation aux autres – rencontrer les autres et les respecter</p>
	<p>La relation au spirituel – être ouvert et réfléchir</p>



chapitre 7.6.4
Des idées pour
la protection de
l'environnement



6.1.4 Les rituels et traditions

Méthodes	Activité
	<p>Les rituels et traditions</p>
	<p><u>Autres méthodes :</u> La loi et la promesse</p>
	<p>La progression personnelle</p>
	<p>La vie en petit groupe</p>
<p>Relations</p>	
	<p>La relation au spirituel – être ouvert et réfléchir</p>
	<p><u>Autres relations :</u> La relation à sa personnalité – être sûr de soi et autocritique</p>
	<p>La relation aux autres – rencontrer les autres et les respecter</p>

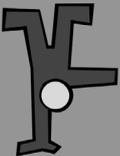
Découvrir la diversité du monde (scout)
L'Equipe prépare une piste en étoile sous le signe des cultures et des religions, qui se déroulera de nuit. Les picos discuteront de thématiques appropriées issues de la politique, puis. au poste suivant, ils essaieront des vêtements indiens, le sari/sherwani. Ils compareront ensuite divers passages de textes religieux et y trouveront les similitudes et les différences avec les valeurs du scoutisme. Pour terminer, autour du feu, les picos prépareront des tapas pour le souper. Pendant le bar à tapas, les picos qui le désirent pourront faire leur promesse à la lumière du feu.

- Les picos :
- s'ouvrent à d'autres cultures ;
 - se font une idée des valeurs enseignées dans d'autres cultures et les comparent avec les valeurs véhiculées par le scoutisme ;
 - remettent en question les valeurs scoutes et (re)font, s'ils le désirent, leur promesse scout.

6.1.5 L'apprentissage par le projet

Activité	Méthodes
<p>Technique scout Dans le cadre d'un camp, les picos reçoivent la mission de transmettre un message par-dessus un col ou le long d'une vallée. La maîtrise leur laisse assez de temps de préparation pour qu'ils puissent trouver une solution et trouver/fabriquer de manière autonome le matériel nécessaire. Idées : signaux de fumée depuis des collines, apprendre l'alphabet morse, éventuellement utiliser des téléphones de campagne, etc.</p>	<p>L'apprentissage par le projet</p>
<p>Les picos :</p> <ul style="list-style-type: none"> • trouvent une solution de manière autonome ; • préparent eux-mêmes le matériel nécessaire ; • doivent collaborer et travailler en groupe ; • sont forcés à utiliser des connaissances dans le domaine de la technique scout. 	<p><u>Autres méthodes :</u> La progression personnelle</p>
	<p>La vie en plein air</p>
	<p>La vie en petit groupe</p>
	<p>Relations</p>
	<p>La relation à son environnement – être créatif et agir en respectant l'environnement</p>
	<p><u>Autre relation :</u> La relation aux autres – rencontrer les autres et les respecter</p>

6.1.6 Le jeu

Méthodes	Activité
	<p>Le jeu</p>
	<p><u>Autres méthodes :</u> La vie en plein air</p>
	<p>La vie en petit groupe</p>
<p>Relations</p>	
	<p>La relation à son corps – s'accepter et s'exprimer</p>
	<p><u>Autre relation :</u> La relation aux autres – rencontrer les autres et les respecter</p>
<p>Jeu du drapeau Deux Equipes provenant de deux régions de Suisse se rencontrent à Neuchâtel pour une partie de Jeu du drapeau. Avant le départ, les Equipes discutent et définissent les règles (terrain, durée, manière de combattre, nombre de drapeaux, attribution des points, etc.). Le but du jeu est de capturer le(s) drapeau(x) de l'Equipe adverse. Après par exemple deux heures de jeu, une Equipe est désignée vainqueur. Lors d'un souper en commun, les picos pourront apprendre à mieux se connaître et se lier d'amitié.</p>	
<p>Les picos :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participent à une activité sportive ; • développent en Equipe une stratégie et doivent agir en tant que groupe ; • ont la possibilité d'influencer les règles du jeu ; • découvrent une nouvelle région/ville de Suisse ; • rencontrent d'autres picos. 	

6.1.7 La loi et la promesse

Activité	Méthodes	
<p>Promesse scout internationale Via le MSdS, l'équipe Picos prend contact avec un Groupe scout serbe, qui lui aussi a des picos du même âge. Après avoir chacune envoyé une vidéo de présentation, les deux équipes organisent une rencontre par Skype pour discuter ensemble de la Loi scout. Il est très intéressant pour les picos de découvrir où se trouvent les différences entre les deux pays. Au terme de la discussion, les picos suisses passent leur promesse autour du feu.</p> <p>Les picos :</p> <ul style="list-style-type: none"> • étudient la Loi scout et les différences avec un autre pays, ce qui devrait mener à une réflexion critique ; • entrent en contact avec une culture étrangère ; • entretiennent la tradition de la promesse, déjà vécue au sein des autres branches. 	<p>La loi et la promesse</p> <p><u>Autres méthodes :</u> Les rituels et traditions</p> <p>La progression personnelle</p> <p>Relations</p> <p>La relation au spirituel – être ouvert et réfléchir</p> <p><u>Autres relations :</u> La relation aux autres – rencontrer les autres et les respecter</p> <p>La relation à son environnement – être créatif et agir en respectant l'environnement</p>	     

Aide pour la mise en œuvre : « Le générateur d'activités »

Que se passe-t-il lorsqu'on combine des relations et des méthodes qui, à première vue, sont peu compatibles ? Qu'obtient-on comme objectifs et comme activités lors d'une combinaison surprenante ? Il est possible de faire l'expérience simplement, en imprimant ou en dessinant les relations et les méthodes sur des cartes. On tire ensuite une carte relation et deux cartes méthode, puis on va essayer d'imaginer et de planifier une activité basée sur ce tirage aléatoire.

Ce « générateur d'activités » aide la maîtrise à assurer la présence de toutes les relations et de toutes les méthodes dans le programme de l'Equipe. Il est précieux d'aborder la thématique des relations et des méthodes de manière ludique avec les picos, car cela les prépare également à leur future fonction de responsable. Pour pouvoir utiliser cet outil, il est fondamental que les picos connaissent l'existence des relations et des méthodes. Quelle est la raison de leur existence ? A quoi correspondent les termes utilisés ? Le moment idéal pour faire ce jeu est la période précédant la planification annuelle des activités de l'Equipe.

7 Les activités

Ce chapitre donne un aperçu des différentes activités qui peuvent être vécues au sein de la branche Picos. La durée des activités est très variable, tout comme le temps nécessaire pour leur préparation.

7.1 La sécurité

Assurer la sécurité des picos fait également partie des nombreuses responsabilités de la maîtrise. Ce point est entre autres la raison pour laquelle la maîtrise doit faire partie de l'Equipe et ainsi pouvoir intervenir dans les situations critiques. La grande flexibilité du programme Picos a pour conséquence que de temps à autre, des situations imprévues dans lesquelles la maîtrise doit réagir de manière adaptée peuvent survenir. Il est par conséquent nécessaire, et ceci en particulier avant des entreprises de grande envergure, de réfléchir systématiquement et sérieusement aux situations qui pourraient survenir et de définir à l'avance comment y réagir. Toutes ces considérations se trouvent dans le concept de sécurité, raison pour laquelle celui-ci est souvent plus volumineux pour la branche Picos que pour les autres branches. Il est important qu'il ne soit pas uniquement utilisé par la maîtrise, mais qu'il implique surtout les picos. Le concept de sécurité doit être élaboré avec eux afin qu'ils soient, eux aussi, bien conscients des dangers et qu'ils sachent comment réagir en cas d'accident les impliquant, voire impliquant la maîtrise. Toutefois, la maîtrise doit décider à l'avance sur quels points du concept de sécurité elle va laisser de la marge de manœuvre et sur quels points elle n'entrera pas en matière. Il est fondamental, surtout pour les jeunes responsables, de pouvoir bénéficier d'un soutien dans cette fonction. La brochure de sécurité du cudesch doit être consultée avant chaque activité !



7.2 Les activités spontanées

Les activités spontanées sont des activités qui n'exigent que peu de préparation et qui ont une durée variant de quelques minutes à quelques heures. On les nomme parfois activités éclair. Dans ce cas, elles sont effectivement de très courte durée. Ces activités peuvent servir à débloquer une situation, à faire un peu de sport ou permettent simplement de s'amuser. Il est possible que des picos assez autonomes se rencontrent un après-midi pour vivre une activité spontanée. Les activités spontanées sont aussi bien pratiques pour remplir un trou dans le programme.

Toutes sortes de New Games

Le plus vite/le plus haut/le mieux/avec le plus d'élégance...

Aller du point A au point B en tentant de dévier le moins possible de sa trajectoire

Réaliser un roman-photo

Faire du sport (football, frisbee)

Apporter son aide de manière spontanée

7.3 Les séances

La séance est une activité en soi et un élément central de la branche Picos. Etant donné que les picos organisent eux-mêmes leurs activités, ils passent beaucoup de temps à rassembler des idées et à élaborer des plans. Ils le font dans le cadre de séances, durant lesquelles l'Equipe se retrouve pour organiser les activités, mais également pour s'amuser et pour discuter. La base pour la thématique des séances se trouve dans le chapitre correspondant dans la brochure « Etre responsable – agir consciemment » du cudesch. Le présent chapitre aborde de manière plus spécifique les thèmes liés à la branche Picos. Les séances doivent être bien structurées et ciblées, mais la dimension détente ne doit pas pour autant être négligée. A côté de l'objectif final de la séance, soit la planification de la prochaine entreprise ou l'organisation d'activités – en quelques sortes la partie contenu – chaque séance a également une composante sociale. La séance est un cadre idéal pour soigner les relations au sein de l'Equipe et renforcer la collaboration. C'est pourquoi il est pertinent de structurer la séance en différentes parties, qui sont chacune consacrées à l'un ou l'autre de ces aspects. Ci-après se trouve un exemple de structure de séance. La séance d'Equipe peut se dérouler le samedi après-midi, en même temps que les activités des autres branches. Cela favorise l'échange entre les branches et aide à ce que la branche Picos ait un lien avec le reste du Groupe. Certaines Equipes ont leurs séances, voire les activités Picos en général, durant un soir de semaine. Cela peut être problématique parce que les picos devront à nouveau s'habituer aux samedis après-midi réguliers s'ils deviennent ensuite responsables.



7.3.1 La gestion des séances

Tout scout connaît cette situation : on ne s'est pas vu depuis longtemps et on a mille choses à se raconter. Une fois les nouveautés échangées, on se resserre à manger et à boire et après dix minutes de planification, on repart sur le prochain sujet. Afin que ces dynamiques de groupe typiques restent exceptionnelles, il faut que quelqu'un gère la séance. La tâche de cette personne est de structurer la séance et, si nécessaire, de faire revenir les participants aux sujets de discussion prévus. Le fait de dériver du sujet fait toutefois partie de la séance et doit y avoir sa place, du moment que cette digression ne dure pas trop longtemps. Selon les situations, il peut être préférable de changer le programme de la séance spontanément en fonction de l'ambiance. Il n'est pas nécessaire que ce soit la maîtrise d'Equipe qui gère les séances. Ce peut être un pico qui la gère ou du moins une partie. Dans ce cas, il vaut mieux préparer la séance avec le pico concerné et procéder à une évaluation après-coup, éventuellement au sein du groupe. On peut par exemple faire tourner la tâche de gérer la séance après chaque séance ou après chaque entreprise.

7.3.2 Le comportement et les règles

La manière d'interagir lors des séances et les règles à respecter sont fixées en commun entre les picos dans le pacte d'Equipe. Les sujets suivants sont souvent discutés et il est recommandé de fixer des règles pour ces points : le comportement en groupe, les règles de discussion, les pauses, l'usage des téléphones mobiles et d'internet. C'est l'Equipe entière (et pas juste la personne qui gère la séance) qui est responsable de faire respecter les règles convenues.

chapitre 5.1.4 Le pacte d'Equipe

7.3.3 La structure des séances

Ce paragraphe présente un exemple de structure de séance. Cet exemple est censé être une source d'inspiration et peut être modifié à souhait pour répondre aux besoins spécifiques.

La planification de la séance et les invitations

Une séance attractive nécessite des préparatifs. Certaines fois, il suffit de formuler quelques réflexions en lien avec la séance à venir, d'autres fois, des préparatifs plus conséquents sont nécessaires, p. ex. si l'Equipe doit cuisiner quelque chose dans le cadre de la séance. Le but de la préparation est que les picos connaissent les étapes de la planification d'une séance. Il s'agit de fixer les sujets à aborder, la date et l'heure de la séance, le lieu de rencontre. Il peut être nécessaire d'organiser du matériel à l'avance ou de préparer des documents qui seront envoyés avec l'invitation. Dès que ces points sont clarifiés, on peut inviter les participants. Il est possible d'accroître la motivation pour la séance si on trouve une manière originale d'envoyer l'invitation, p. ex. sur une carte postale ou dans un biscuit chinois.

L'arrivée

Au moment où les picos et la maîtrise d'Equipe arrivent, on échange probablement déjà les dernières nouveautés. Un rituel spécial pour débiter la séance, au cours duquel les participants se souhaitent mutuellement la bienvenue, peut aider à fixer un point de départ au milieu de ces retrouvailles souvent bruyantes.

L'échange d'informations et les points ouverts

Au début de la séance, l'Equipe décide qui rédige le procès-verbal et l'enverra à tous les participants après la séance. On procède ensuite à un tour de table pour échanger les dernières informations afin que tout le monde soit à jour. Que s'est-il passé depuis la dernière séance ? Quelles tâches ont été finalisées, quels points sont encore ouverts ? Y a-t-il des informations externes qui sont importantes pour tout le monde ? Souvent, il est judicieux de rappeler les sujets à discuter lors de la séance et de vérifier si d'autres points doivent être ajoutés à l'ordre du jour.

La mise à jour au début de la séance sert aussi à rassembler les participants et à les préparer à la phase de travail.

La phase de travail

La structure de la phase de travail dépend des points à discuter. Peut-être s'agit-il de préparer une activité ou de procéder à son évaluation. Il peut s'avérer utile de scinder l'Equipe en petits groupes qui préparent des propositions ou pour discuter certains points de détail uniquement avec les personnes qui en sont responsables. La maîtrise d'Equipe doit s'assurer que l'Equipe progresse à chaque séance et que chacun peut exprimer son point de vue. Lors de cette phase, il est important de mettre à contribution les points forts de chaque picos et de permettre une amélioration des points faibles. C'est la raison pour laquelle il vaut la peine de bien préparer la séance et de l'animer en conséquence.

À la fin de la phase de travail, l'Equipe rassemble les points à discuter lors de la séance suivante et se distribue les tâches. Chacun doit savoir quelles tâches lui sont attribuées et jusqu'à quand celles-ci doivent être effectuées. Idéalement, elles sont réparties de manière à favoriser la progression personnelle de chacun.

La conclusion

La fin de la séance peut prendre des formes très diverses. L'Equipe clôt la phase de travail et fait la transition vers la phase de loisir.

Elle peut éventuellement évaluer la séance si celle-ci a été particulièrement réussie – ou particulièrement ratée. Si c'est un pico qui a géré la séance, l'Equipe lui donne quelques retours en guise de conclusion. Pour l'évaluation, c'est de nouveau la maîtrise d'Equipe qui gère la discussion et s'assure que l'évaluation se fasse de manière constructive. Il peut égarer être nécessaire de s'enquérir de l'humeur de chaque pico, par exemple après une discussion animée pendant la phase de travail. Dans ce cas, il faut donner à chaque pico la possibilité d'exprimer ses sentiments sur la situation. On peut par exemple faire un flash avec des affirmations à la première personne (chaque pico exprime comment il se sent avec une phrase qui commence par « je »). Personne ne commente ces affirmations, car l'objectif du moment n'est pas de prolonger la discussion, mais de la clore.

La phase de détente

Il est important que la composante conviviale ne fasse pas défaut lors d'une séance. Dans la phase de loisir, tout ce que l'Equipe veut faire pour favoriser activement l'esprit d'équipe est permis. On peut jouer, rire, bavarder ou fêter ; ou prendre le temps de discuter de tout et de rien, d'échanger des soucis ou de se défouler. L'atmosphère doit être détendue et selon l'intensité de la phase de travail, il peut être judicieux de prolonger la séance ailleurs.

7.4 L'entreprise

On utilise le terme entreprise pour désigner toutes les activités mises en œuvre au sein de la branche Picos. En conséquence, ce terme peut désigner des activités de durée et de style très divers : l'aménagement d'un coin sympa devant le local scout qui se fait en quelques heures, un camp de plusieurs jours, etc. Toutes ces activités ont cependant un point commun : elles sont organisées selon la méthode du Triangle, avec des phases de longueurs et d'intensité variables selon les activités.

7.4.1 Les entreprises avec nuitées

Comme au sein de la branche Eclais, les entreprises comprenant des nuitées (week-end ou camp) sont extrêmement appréciées. En général, ces entreprises comportent une nuit passée ailleurs, c'est-à-dire à un autre endroit que le local scout (ou la place de camp).

Comme pour toutes les autres activités, il est fondamental que les picos aient planifié eux-mêmes leur randonnée. Ceci est très important pour la vie du groupe, permet aux individus de se développer et apporte une expérience qui pourra être utilisée ultérieurement lors de la planification de plus grandes entreprises.

chapitre 5.3
Le Triangle –
notre méthode
de travail



Organisation :

- L'Equipe définit clairement le début et la fin de l'activité.
- L'Equipe peut trouver un endroit pour dormir pendant la randonnée, ce qui est également un défi. Cependant, la maîtrise devrait avoir convenu à l'avance d'un plan B avec les picos (p. ex. emporter des toiles de tente, le numéro de téléphone d'un agriculteur, etc.).
- Une excursion Picos ne doit pas forcément se dérouler à pied. On peut utiliser d'autres moyens de transport (p. ex. vélo, trottinette, patins à roulettes, etc.).
- La randonnée a lieu pendant un camp ou lors d'un week-end.

Sécurité :

- Si la randonnée a lieu pendant le camp, elle doit être mentionnée dans le programme et il faut élaborer un concept de sécurité.
- La randonnée ainsi que le concept de sécurité doivent être planifiés en collaboration avec les picos. Idéalement, le coach est aussi impliqué dans la planification. Sinon, la maîtrise l'informerá par la suite.
- Les picos savent comment ils peuvent/doivent réagir en cas d'urgence : 1) ce qu'ils doivent faire eux-mêmes et 2) comment obtenir l'aide nécessaire.
- Pendant toute l'excursion, le contact entre la maîtrise et les picos doit être assuré (téléphone). De son côté, la maîtrise connaît les grandes lignes de l'activité.
- C'est la responsabilité de la maîtrise de déterminer l'encadrement dont les picos ont besoin durant la randonnée. Suivant les participants, une visite le soir ou même la participation d'un membre de la maîtrise à la randonnée est recommandée. La difficulté du terrain ainsi que la dynamique de groupe sont également des facteurs déterminants pour définir l'encadrement nécessaire.
- Au final, la responsabilité incombe toujours au membre de la maîtrise responsable de l'activité, même si cette personne ne participe pas à la randonnée.

Progression personnelle de l'Equipe :

- Effectuer une randonnée au cours de l'année peut être une préparation et un apprentissage en vue d'une randonnée plus longue ou plus difficile qui aura lieu durant un camp.
- La randonnée sera évaluée avec les picos : planification, engagement des picos, difficulté de la randonnée, déroulement, etc.
- La charte d'Equipe est également valable pendant la randonnée et en l'absence de la maîtrise. Ainsi, lors de l'élaboration de la charte, il faut déjà tenir compte des futures randonnées.

7.5 Les camps

La plupart des activités Picos durent soit un après-midi, soit un ou plusieurs jours. Outre ces activités, la branche Picos permet aussi de vivre des camps. Le camp Picos est considéré comme une grande entreprise. C'est le point fort du programme annuel, tout comme pour les louveteaux et les éclais. A la différence d'un camp de la branche Louveteaux ou Eclais, le camp Picos doit leur permettre de voyager et de vivre des aventures, afin de répondre aux besoins de cette tranche d'âge. Les tentes ne devraient donc pas rester plantées au même endroit pour toute la durée du camp. On trouve également des différences au niveau du programme : on ne vit pas seulement des blocs de programme conçus au préalable par les responsables, mais avant tout des activités qui ont été soigneusement planifiées à l'avance par les picos, en bénéficiant d'une aide adéquate de la maîtrise. Les phases de préparation et d'évaluation font également partie de l'entreprise.

Le programme d'une entreprise doit être flexible, afin de pouvoir spontanément donner la place nécessaire aux besoins des picos. Le programme doit être établi de manière autonome par l'Equipe. Chaque camp Picos doit avoir un programme équilibré, être adapté à la branche et rester conforme aux exigences J+S.



Le but fondamental est que l'Equipe puisse réaliser sa propre entreprise. Il arrive toutefois que le camp Picos se déroule en commun avec le camp d'une autre branche. En principe, les camps par branche permettent de mieux prendre en considération les besoins des participants et d'y répondre. Les camps en commun comportent toujours des défis de taille concernant l'établissement du programme. Ceci est encore plus visible lorsqu'on y inclut la branche Picos.

Organisé par l'Equipe

Comme lors d'une entreprise, l'Equipe planifie le camp avec l'aide la maîtrise. Elle utilise la méthode du Triangle et tous les membres de l'Equipe prennent en charge une partie de l'organisation. Ainsi, le camp Picos n'est plus comme dans les branches précédentes un camp thématique, mais un camp orienté vers un objectif. Idéalement, la réalisation de l'objectif prend plusieurs jours. On peut alors créer une entreprise, comme par exemple faire le tour des frontières de son canton de résidence. Selon l'objectif choisi, le camp Picos sera plus ou moins itinérant.

Organisé par d'autres

Chaque année se déroule une multitude de camps nationaux et internationaux. Dans la majorité des camps, les visiteurs sont les bienvenus. C'est une bonne idée de visiter un camp cantonal d'un autre canton, ou de participer à un camp dans un autre pays. A quoi cela ressemble-t-il de représenter la Suisse lors du camp national danois ? Ou même de prendre part à un Jamboree ? Ces camps sont en majeure partie organisés par d'autres et l'Equipe ne porte qu'une responsabilité limitée lors de la préparation.

7.5.1 Le camp Picos

Avec cette forme de camp, les picos se retrouvent uniquement entre eux et c'est l'Equipe qui décide s'ils souhaitent être seuls ou faire un camp groupé avec d'autres picos. De manière générale, un camp Picos permet de vivre consciemment toutes les phases de la planification et de la réalisation. Il permet également de prendre en considération les besoins des picos, qu'il s'agisse des heures de coucher et de réveil ou de l'envie de partir spontanément en excursion. De plus, lorsque les picos sont uniquement entre eux, il est plus facile de percevoir la dynamique de groupe et cas échéant d'y réagir. Il est judicieux que l'Equipe fasse chaque jour une réunion de planification pour définir le déroulement des 24 heures suivantes. Ceci offre aussi la possibilité de discuter des désaccords ou des réserves provenant de la maîtrise ou des participants.

L'âge des jeunes de la branche Picos permet également une certaine mobilité. Il peut s'agir de se rendre à différents endroits dans le cadre d'une entreprise ou de réaliser un certain tronçon.

Quelques idées d'objectifs :

- De la source à la mer
- De Morat à Berlin avec différents moyens de transport
- Vivre une semaine comme des Inuits
- Participer à l'entretien ou à la rénovation des jardins publics d'une ville
- Participer au programme « La Science appelle les jeunes »

7.5.2 Le camp de Groupe

Afin de mieux inclure la branche Picos dans le quotidien du Groupe, il peut être judicieux que les picos participent au camp d'été des éclais. Il existe en effet de bonnes raisons de faire passer les picos au moins quelques jours au sein du camp d'une autre branche. Les jeux de terrain deviennent bien plus intéressants avec vingt joueurs au lieu de seulement cinq picos. Une veillée chants est difficile à apprécier avec une poignée de picos (en train de muer). Toutefois, ce n'est pas facile de concilier les besoins des picos avec ceux des éclais en ce qui concerne les rythmes quotidiens et le besoin de vivre des expériences. De même, concilier un programme élaboré de manière autonome ainsi que la préparation des repas par les picos avec un programme et une organisation d'une autre branche s'avère difficile. Il peut donc être intéressant, dans le cadre d'un camp de Groupe, d'intégrer partiellement la branche Picos pour les rapprocher du Groupe. Il peut s'agir d'une activité spéciale destinée aux responsables de Patrouille et aux picos, de rejoindre durant quelques jours le camp d'été de Groupe ou encore simplement de prévoir quelques moments quotidiens fixes qui sont vécus en commun. Il est toutefois indispensable de veiller à ce que les picos bénéficient d'une liberté suffisante et aient des activités propres. Les picos ne devraient pas – de manière générale et spécialement durant les camps – être considérés comme des responsables auxiliaires ou des éclais plus âgés.

D'une part, cela ne répond pas à leurs besoins et, d'autre part, le fait d'avoir deux rôles en même temps est connu pour augmenter le risque de démission.

Lorsque les picos participent à un camp commun avec une autre branche, il faut veiller à ce que...

- ... l'esprit d'équipe ne souffre pas de la collaboration avec les autres branches ;
- ... la vision de l'Equipe reste pour les picos le point central du camp ;
- ... les besoins des deux branches soient pris en considération ;

et il faut se souvenir que...

- ... le fait d'avoir un lieu de camp fixe limite ce qu'il est possible d'entreprendre ;
- ... les picos risquent d'être moins entreprenants et moins actifs dans l'organisation (du fait que les choses sont organisées par d'autres branches et leurs responsables) ;
- ... la progression personnelle des picos risque d'être moins présente et « l'apprentissage par le projet » moins favorisé.

7.5.3 Le camp à l'étranger

Les camps à l'étranger sont une excellente source de motivation et un point fort dans la vie de chaque scout. Voyager seul vers une nouvelle destination, vivre des expériences qui ne sont pas possibles chez soi, rencontrer de nouveaux amis, etc. Un camp à l'étranger offre une multitude d'expériences variées et satisfait ainsi de nombreux besoins des picos. Dans le cadre de tels camps, ils développent la tolérance, l'acceptation et l'ouverture, et les échanges culturels enrichissent les picos pour leur quotidien scout, mais également pour la « vraie vie ». De manière générale, un camp à l'étranger permet d'élargir son horizon et de vivre la dimension mondiale du scoutisme. C'est un avantage de taille pour les picos de comprendre et de parler la langue du pays hôte ainsi que de pouvoir utiliser une langue étrangère pour communiquer. On peut organiser son camp à l'étranger de manière autonome ou profiter de participer en tant qu'hôtes étrangers à un camp de Groupe, régional ou national dans un autre pays.



www.msds.ch
International –
Camps internationaux

Le meilleur moment pour prendre la décision d'organiser une entreprise à l'étranger se situe au début de la vie de l'Equipe, lorsque les picos viennent d'échanger leurs visions. Il faut être véritablement conscient du fait qu'un projet de cette taille représente un objectif à long terme. La préparation dure de un à deux ans et fera sans doute partie du quotidien de l'Equipe durant toute leur vie de pico. Pour préparer un projet de cette envergure, ils devront mettre sur pied plusieurs petites entreprises.

La documentation du MSdS relative aux camps scouts à l'étranger donne des informations détaillées concernant la planification de tels camps. site internet du MSdS : International – Camps internationaux



7.5.4 Jeunesse+Sport

Au sein de la branche Picos, les activités de plusieurs jours (entreprises) ne sont souvent pas annoncées à Jeunesse+Sport, entre autres parce que la taille de l'Equipe ne correspond pas au nombre de participants exigé par J+S.

L'Equipe devrait toutefois annoncer son entreprise à J+S chaque fois que c'est possible. Outre les subventions, le matériel et les cartes topographiques, il est également possible d'assurer les participants auprès de la REGA pour la durée du camp. En renonçant à J+S, l'Equipe perd le soutien auquel les participants et la maîtrise se sont habitués dans les autres branches. Le plus contraignant étant l'absence de contribution financière. La méthodologie de la branche apporte toutefois une réponse adéquate : l'action de financement. On peut par exemple obtenir une contribution financière grâce aux programmes cantonaux de promotion de la santé, regroupés sous l'organisation faitière « Voilà ». Ces programmes sont parfaitement adaptés à la branche Picos et encouragent clairement le développement personnel des participants.



Déclarée J+S ou non, chaque entreprise d'une certaine durée ou comprenant des nuitées doit être supervisée par le coach du Groupe. Fondamentalement, il s'agit de vérifier que les critères de sécurité du cudesch et de J+S sont respectés.

7.5.5 Le dossier de l'entreprise

Le programme des picos est bien moins structuré que celui des autres branches. Souvent, l'Equipe réserve simplement une partie de la journée ou même une journée entière pour l'activité, sans planification minutée. La flexibilité qui en découle correspond aux besoins des picos. Pour l'Equipe, il est également important de pouvoir agir de temps à autre de manière spontanée. C'est pourquoi le programme est souvent formulé de manière moins parfaite, ce qui n'empêche pas qu'il doive être fondamentalement bon et judicieux. Il peut donc arriver que le dossier de l'entreprise envoyé au coach ou à l'Association cantonale soit plus mince que le dossier d'une autre branche. Il est également possible que certaines activités ne soient décrites que par quelques phrases indiquant leur déroulement, appuyées toutefois par des réflexions importantes sur l'origine de l'idée ou sur le processus de planification. Tout dossier d'entreprise doit néanmoins contenir au moins un programme global, un concept de sécurité ainsi que les parties du programme détaillé qui sont déjà définies à l'avance. Il peut s'agir des blocs de jeu ou de sport qui ont lieu chaque jour, des parties de programme préparées par la maîtrise ou encore de blocs préparés par les picos.

« Règlement concernant la préparation et la réalisation de camps »

« Sardine – Guide des démarches administratives pour les camps scouts »

Pour des responsables expérimentés, cette préparation moins minutieuse peut au premier abord paraître peu familière ou déclencher des résistances. Mais le programme d'un camp Picos est le résultat d'un long processus de préparation dans lequel les picos ont investi beaucoup d'énergie. Ce ne sont pas encore des responsables scouts. Ce processus est tout aussi important pour la progression personnelle des picos que la réalisation de l'entreprise elle-même. On ne peut pas s'attendre à ce que les picos rédigent des programmes détaillés comme le feraient des responsables formés. Ce n'est pas non plus le but que la maîtrise rédige elle-même tous les descriptifs. Finalement, les activités doivent être réalisées telles que les picos les ont préparées et c'est ce qui permettra des succès, des erreurs et même des situations d'échec, ces dernières étant en réalité d'excellentes opportunités d'apprentissage. C'est en effet tout l'intérêt de la branche Picos : les picos apprennent à planifier, mener et évaluer des entreprises et acquièrent en même temps de précieuses compétences pour un futur rôle de responsable.



7.6 Les activités Picos en détail

Ce chapitre comprend diverses activités typiques de la branche Picos. Sur le site internet du MSdS se trouvent encore d'autres d'idées.

www.msds.ch
Travail par branches
– Picos – Support



7.6.1 Le Crazy Challenge

Cette activité permet de répondre à certains besoins typiques des picos, tels que dépasser les limites, se faire remarquer, provoquer ou entrer en contact avec le reste du monde. Un Crazy Challenge est pour l'Equipe une expérience commune traditionnelle et inoubliable, et l'activité scout créative par excellence. Il va y avoir de l'action ! Le Crazy Challenge (en français : défi fou) consiste à résoudre une tâche loufoque en Equipe, tout en disposant d'un temps de préparation minimal. Les picos décident eux-mêmes la tâche qu'ils vont effectuer, à moins qu'ils ne relèvent un défi lancé par une autre Equipe. Les aventures doivent être documentées et rendues publiques après-coup. On peut également organiser une compétition Crazy Challenge avec la participation de plusieurs Equipes. Chaque Equipe imagine une mission à relever et en met un court descriptif dans un chapeau. Chaque Equipe tire ensuite une mission au hasard et doit tenter de la réaliser dans un temps donné. A la fin, les Equipes se présentent mutuellement les résultats obtenus.

En principe, il n'y a pas de règles pour un Crazy Challenge. Ceci dit, les lois et les coutumes doivent bien évidemment être respectées ! Les scouts ne doivent pas ternir leur image auprès du grand public !

Voici quelques exemples de missions inspirées par des Crazy Challenges ayant déjà eu lieu :

- Passer un message à la radio, participer à une émission radio ou TV.
- Dénicher un coiffeur qui coiffe (év. teint les cheveux) l'un des picos et le maquille avant que ce dernier ne fasse un discours de cinq minutes à la gare.
- Déplacer une baignoire et trouver des passants qui sont d'accord qu'on les pousse à travers le village en maillot de bain, en tenant un canard en plastique et en chantant « Santiano » !
- En plein été, construire un bonhomme de neige sur la place du village/de la ville.
- S'exposer dans les vitrines de boutiques pour présenter les dernières tendances de la mode scout.
- Prendre le train gratuitement entre deux grandes villes de Suisse (aller/retour).
En compensation, s'occuper des enfants des voyageurs et les amuser pendant les trajets.

De nombreuses associations cantonales organisent des Crazy Challenges, car c'est une manière sympa de rencontrer d'autres picos de sa région. Renseigne-toi auprès des associations cantonales ou consulte leur site internet.

7.6.2 Le 15 heures Picos

Au sein de la branche Picos, les Equipes vivent de nombreuses activités pleines d'action. A l'inverse, le 15 heures Picos offre la possibilité de se poser et de réfléchir. Par groupes de deux, les picos partent en randonnée de nuit. A l'avance, ils choisissent un sujet qu'ils aimeraient discuter durant leur 15 heures Picos. A ceci s'ajoute la visite d'une organisation ou d'une entreprise ou la rencontre avec une personne. Cela débouche habituellement sur des conversations intenses concernant des sujets plutôt sérieux. Le 15 heures Picos est ainsi une entreprise qui favorise particulièrement les relations à la spiritualité et à son environnement. Un échange profond et une rencontre intéressante permettent aux picos de progresser dans leur développement.

Le 15 heures Picos peut avoir lieu son propre village, sa propre ville, mais également dans d'autres parties du pays. La durée, de 10 à 15 heures, se compose de quatre étapes :

- Préparation
- Randonnée de nuit
- Rencontre
- Echange

Le 15 heures Picos est une entreprise. La préparation correspond à la phase de développement de la méthode du Triangle. Il s'agit de planifier la marche et d'organiser la rencontre. La randonnée de nuit et la rencontre correspondent, elles, à la phase de mise en œuvre. Il est important de prévoir assez de temps pour la phase de développement. Dans certaines circonstances, ceci exige de la coordination ainsi que de la flexibilité de la part de la maîtrise. De plus, la maîtrise doit s'assurer que tout est en ordre du point de vue de la sécurité. L'échange correspond à la phase rétrospective. Attention à laisser assez de temps après le 15 heures Picos pour que les picos puissent se reposer et reprendre des forces. Il n'est pas recommandé de vivre un 15 heures Picos du samedi au dimanche : les picos risquent de devoir démarrer la semaine en étant déjà épuisés.



Préparation (deux à trois heures)

Il est utile de commencer de préparer le 15 heures Picos quelque temps avant le déroulement de l'entreprise, pour que tout le monde se familiarise avec le concept.

Recherche d'un-e partenaire :

Chaque pico doit trouver un-e partenaire pour la randonnée nocturne. Par expérience, la conversation nocturne devient encore plus passionnante si les partenaires ne sont pas déjà les meilleurs amis du monde. À partir de trois picos par équipe, le sujet de conversation risque en revanche de ne plus être traité en profondeur.

Choix du thème :

Les deux partenaires trouvent un sujet de conversation. Exemples : la drogue, Dieu, le chômage, l'avortement, le futur ou le passé. La maîtrise peut aussi proposer un thème : p. ex. les droits de l'homme, la nature et l'environnement, les conflits de générations, la religion ou la culture.

Si les partenaires n'arrivent pas à se mettre d'accord sur le choix du thème, les deux picos peuvent prendre chacun un objet qui leur est cher et le présenter à l'autre. En fin de compte durant la marche, il n'importe que peu que la discussion tourne exactement autour du thème choisi ou non. Avoir un sujet officiel donne toutefois plus de poids à l'objectif d'avoir une réelle discussion et permet d'éviter que cette dernière reste superficielle.

Planification de la randonnée :

Il ne s'agit absolument pas d'une marche forcée, mais bien plutôt d'une longue promenade nocturne contemplative. Ce sont les groupes de deux qui choisissent l'itinéraire et le discutent en détail avec la maîtrise. L'idée est que la randonnée dure environ quatre heures et que le chemin soit dépourvu de danger. Le départ se fait de nuit et, dans l'idéal, l'arrivée a lieu le matin, à l'endroit de la rencontre. Les groupes de deux restent si possible entre eux durant toute la randonnée. Pour le retour, il est toutefois judicieux de laisser les partenaires plus libres, s'ils désirent par exemple utiliser les transports publics.

La maîtrise prépare un concept de sécurité pour cette activité et présente la planification finale au coach ou à l'Association cantonale. Il faut à tout prix éviter des situations dangereuses ou scabreuses durant la randonnée nocturne !

Organisation de la rencontre :

Les groupes de deux organisent une rencontre (p. ex. la visite d'un gynécologue pour le thème de l'avortement). La rencontre n'est toutefois pas obligatoirement liée au sujet choisi. Cela signifie qu'il faudra avoir à disposition le matériel nécessaire lors de la préparation : téléphone, prospectus, bottin téléphonique, horaires des transports publics, accès à internet, etc. Les groupes de deux doivent avoir terminé de planifier leur rencontre pour le jour de la randonnée.

Quelques exemples : avocat, médecin, garde du corps, prison, résidence pour personnes présentant un handicap mental, centre ou permanence de prévention de la toxicomanie, souffleur de verre, centre de recherche, station météorologique, crèche, station d'épuration des eaux, centre funéraire, cuisine d'un hôpital, boucherie, agriculteur, policier, politicien, président de commune, prêtre, chanteur d'opéra, horloger, douanier.



chapitre 7.1 La sécurité

Randonnée nocturne
(trois à quatre heures)

Entre trois et cinq heures du matin, le groupe de deux démarre la randonnée avec l'équipement approprié.

Marcher à deux dans la forêt la nuit est une expérience très spéciale. Les picos vont remarquer que les discussions sont plus intenses qu'en journée. L'aube, avec l'environnement qui se dévoile petit à petit et reprend vie, apporte également sa part de magie. Suivant la météo, les picos vont même voir le soleil se lever.

Il peut être utile de donner une enveloppe de secours aux picos. On y glissera quelques sujets de conversation, au cas où les picos ne sauraient pas de quoi parler pendant la randonnée.

Rencontre
(une à quatre heures)

La rencontre définit le but ainsi que le départ de la randonnée pour le groupe de deux. Ainsi, le groupe qui rend visite à un boulanger aura un autre horaire que le groupe qui a rendez-vous pour déjeuner dans un orphelinat.

Ce sont les groupes de deux qui décident de la forme de la rencontre (p. ex. interview, repas, entretien dans une atmosphère détendue). Toutefois, cela rend service de se préparer à l'avance en y réfléchissant, en recueillant des informations sur le sujet et en notant quelques questions. Une rencontre réussie apportera un enrichissement de taille aux participants.

Echange
(une à deux heures)

L'échange final avec les autres groupes est essentiel. D'une part, il favorise la prise de conscience de l'expérience vécue et, d'autre part, il approfondit la relation à son partenaire et aux autres membres de l'Equipe. Les picos ressentent le besoin de partager leurs expériences. L'échange est plus animé et plus facile lorsqu'il a lieu juste après le retour des groupes de deux. L'échange est plus structuré et complet lorsque toute l'Equipe s'est assise et que chaque groupe de deux présente son aventure. L'échange sera encore plus intense et procurera des effets à long terme si les membres forment de nouveaux groupes au sein desquels ils partageront leur expérience, pour au final les évaluer en commun. Quelle que soit la forme de l'échange, il est indispensable que les picos disposent de suffisamment de temps. Et pour finir en beauté, la maîtrise peut par exemple inviter les picos à partager un délicieux brunch qu'elle aura préparé.

7.6.3 L'action de financement

Les picos sont responsables des finances de l'Equipe. Les actions de financement sont souvent nécessaires pour pouvoir atteindre les objectifs de l'Equipe, étant donné qu'une grande partie des activités Picos coûtent plus cher que les activités des autres branches. La question des finances se pose également lors de l'organisation d'un camp ou d'une petite entreprise. Au niveau de la branche Picos, ce n'est plus le rôle des parents de simplement prendre en charge les dépenses. Il est logique que l'Equipe assure elle-même le financement – complet ou partiel – de ses activités. L'Equipe peut décider que chacun doit contribuer par une somme fixe qu'il a lui-même gagnée. Elle peut également mettre sur pied une action de financement où tous participent. Pour certains picos, ce sera peut-être la première fois qu'ils gagneront de l'argent et qu'ils auront l'occasion d'apprendre à gérer les montants à disposition. Suivant l'importance de l'entreprise, il est permis de demander aux parents de participer sur le plan financier. Une contribution de chaque picos p. ex. pour un camp est tout à fait appropriée.

Il est possible de mettre rapidement sur pied une action de financement ou d'organiser une campagne de récolte de fonds sur du plus long terme. L'action de financement se limite à rester un petit sous-projet d'une entreprise en vue de laquelle on récolte de l'argent. De manière générale, les picos doivent faire attention aux points suivants lors d'une action de financement :

- Il faut se présenter au public de manière claire pour qu'il puisse immédiatement reconnaître qu'il a affaire à des scouts.
- Il faut indiquer clairement à quelles fins l'argent va être utilisé.
- Il faut choisir des actions de financement qui ne présentent aucun danger et qui ne peuvent causer aucun tort.
- La réputation du scoutisme ne doit pas être entachée par des actions de financement irréfléchies.



Quelques idées pour remplacer la traditionnelle vente de pâtisseries :

- Organiser un événement avec vente de billets d'entrée ou réservé aux sponsors : p. ex. une soirée diapositives, un cinéma en plein air, une balade gourmande.
- Lavage de vélos ou de voitures (attention, il est toutefois essentiel de clarifier à l'avance les questions d'assurance pour le cas où des véhicules seraient endommagés !).
- Organiser un marché aux puces (prévoir à l'avance comment se débarrasser des invendus).
- Participer à un événement local : p. ex. tenir une buvette ou la garderie.
- Aider : p. ex. un paysagiste, dans les entreprises, effectuer des travaux domestiques.
- Participer à des événements publics (festival, fête populaire) : p. ex. gestion des déchets, travaux de montage et de démontage.
- Action de nettoyage : nettoyer une école, nettoyages de printemps, nettoyage de la localité.
- Récupération : p. ex. de vêtements, du vieux papier (se renseigner auprès de la commune).
- Bar sans alcool (p. ex. bar à neige, lors d'une fête de village).
- Musique de rue (attention : demander une autorisation).
- Spectacle de rue : p. ex. jongler, théâtre de rue, concert, etc. (attention : demander une autorisation).
- Vente : p. ex. insignes, badges, lots, brochures, programmes.
- Livrer des journaux.
- Organiser une marche avec des sponsors qui paient les kilomètres effectués.

7.6.4 Des idées pour la protection de l'environnement

D'une manière générale, les scouts sont considérés par le grand public comme des gens respectueux de l'environnement. Sans doute parce que les scouts jouent souvent à l'extérieur, vivent leurs camps par n'importe quel temps et dorment sous tente. Nous devrions toutefois nous demander si nos activités correspondent réellement à l'idéal scout de protection de l'environnement. Durant la préparation ou la réalisation des activités, la maîtrise peut apporter des idées qui permettront aux picos de se familiariser avec divers aspects de la protection de l'environnement.

Les spécialistes de l'éducation à l'environnement partent du principe que des expériences positives dans la nature ou dans des milieux naturels peuvent contribuer au fait que les gens apprennent à apprécier l'environnement et s'y attachent. C'est en premier lieu cet attachement pour l'environnement naturel qui permettra de remettre son comportement en question et qui, dans le meilleur des cas, le modifiera. Toutefois, il est nécessaire de modifier les comportements de la maîtrise et des picos ou, de manière générale, les activités du Groupe, lorsque ce qui s'y passe de manière ordinaire n'est pas respectueux de l'environnement. Par exemple, quand les déchets des séances et des camps ne sont pas triés ou lorsque l'on utilise systématiquement et de manière excessive des voitures comme moyen de transport. De même, une consommation exagérée de viande pendant les camps ou l'utilisation de matériel présentant une charge pour l'environnement (p. ex. le papier d'aluminium) devraient être remises en question et discutées avec les picos.

Un grand projet Picos serait d'analyser en détail la pollution générée par le Groupe auquel appartient l'Equipe. Les résultats et les suggestions de changement pourraient être présentés lors d'une soirée du Groupe. Cela permettrait également de montrer ce que font les picos aux autres branches et/ou aux parents.



En plus des diverses activités sur le thème de l'environnement que l'Equipe peut effectuer elle-même, il existe d'innombrables possibilités de participer à des projets liés à l'environnement que d'autres organisations ont mis sur pied. Par exemple des projets liés aux forêts de montage, un week-end chez un paysan de montagne, la participation à un nettoyage de forêt ou d'autres projets d'organisations environnementales, du MSdS ou des associations cantonales. Les informations se trouvent sur leurs sites internet respectifs.

D'autres idées d'activités relatives à l'environnement se trouvent sur le site internet du MSdS.

7.6.5 Les échanges avec d'autres picos

Des contacts et échanges avec d'autres Equipes peuvent apporter beaucoup aux membres de l'Equipe : rencontrer d'autres picos, découvrir de nouvelles idées, vivre les traditions des autres – mais également trouver sa propre place et s'affirmer au sein d'un nouveau groupe. Pour la maîtrise également, l'expérience est enrichissante : d'une part, elle a l'occasion d'observer ses propres picos dans un nouvel environnement, d'autre part elle peut rencontrer d'autres maîtrises.

Quelques idées d'activités pour favoriser l'échange :

- Rendre visite lors d'événements Picos dans son propre canton ou dans les cantons voisins.
- Planifier et réaliser un camp Picos en collaboration avec une autre Equipe.
- Planifier une activité en collaboration avec une Equipe de la région, ce qui permet de découvrir le mode de travail des autres picos durant la phase de planification.
- Inviter une ou plusieurs Equipes à un grand jeu de terrain.
- Organiser avec des autres picos une veillée chants ou une soirée desserts.
- Au sein de la brigade : chaque Equipe organise à son tour un événement spécial auquel participent toutes les Equipes. Les événements ont lieu à intervalle régulier (p. ex. chaque trimestre ou semestre).
- L'Association cantonale organise une rencontre des maîtrises de la région.
- Se préparer à participer au cours Picos.

7.6.6 Découvrir d'autres cultures

Dans un pays multiculturel comme la Suisse, tous les enfants connaissent des gens provenant d'autres cultures. Les experts constatent malheureusement que vers l'adolescence, l'échange interculturel est interrompu et que les adolescents évoluent toujours plus au sein de leur propre culture. La branche Picos, avec la variété et la nature de ses activités, offre une excellente occasion de découvrir et de vivre d'autres cultures, de faire des échanges et de comprendre les autres. La plupart du temps, il est possible et facile d'intégrer une dimension culturelle aux activités. La maîtrise devrait rester ouverte et attentive aux possibilités qui se présentent dans le cadre du Groupe, p. ex. lors des fêtes locales ou en rendant service à la communauté.

Il est instructif pour les jeunes de l'Equipe d'avoir l'occasion de découvrir une religion ou un pays d'origine avec ses traditions. Et si on mangeait comme les musulmans pendant un week-end, sans viande de porc et avec des spécialités du Moyen-Orient ? Et si on apprenait à danser le flamenco ? Et si on organisait une veillée dans un centre d'accueil (hébergement des requérants d'asile) ? Toute activité qui permet aux picos d'élargir leur horizon est permise !

Les centres internationaux des deux associations mondiales, Our Chalet à Adelboden (AMGE) et le Centre Scout International à Kandersteg (OMMS), sont également des moyens extraordinaires et financièrement abordables de rencontrer sur notre territoire des scouts venus de l'étranger. La Suisse est le seul pays du monde qui héberge deux centres scouts internationaux : c'est une chance que les picos doivent absolument saisir ! On y trouve toute l'année une sorte de mini-Jamboree. L'Equipe peut participer en tout temps aux activités des centres et rencontrer ainsi des scouts du monde entier. Si l'Equipe est tentée par une expérience encore plus exotique, il existe d'autres centres scouts internationaux dans d'autres pays. L'AMGE possède encore trois autres centres : au Mexique, en Angleterre et en Inde. L'OMMS possède un deuxième centre en Egypte.

Parallèlement, le MSdS a des partenariats avec différentes associations scoutées dans le monde. Plus d'informations concernant ces partenariats se trouvent sur le site internet du MSdS.



www.msds.ch
International –
Partenariat

7.6.7 La cohabitation avec des personnes en situation de handicap

Les handicaps sont généralement classifiés en différentes catégories : physiques, mentaux et psychiques. Le fait d'avoir plusieurs handicaps en même temps s'appelle le polyhandicap. Beaucoup de handicaps n'ont pas de nom et ne sont pas visibles.

Pour les picos qui n'ont pas grandi avec une personne en situation de handicap, la vie de ces personnes leur est souvent inconnue. C'est pourquoi beaucoup de jeunes éprouvent de la gêne en présence de personnes en situation de handicap et ont de la peine à voir en eux l'être humain avec ses intérêts et ses aptitudes. La branche Picos est toutefois un âge idéal pour permettre aux jeunes de tels contacts et susciter chez eux compréhension et tolérance ! Pour les jeunes, il peut justement être difficile de concevoir qu'une personne en fauteuil roulant soit surdouée ou qu'un jeune atteint de trisomie 21 (syndrome de Down) soit extrêmement doué musicalement.



Quelques idées d'activités pour favoriser la compréhension et encourager l'échange :

- Traiter le thème de la cécité lors d'un 15 heures Picos et rencontrer une personne aveugle.
- Planifier et réaliser une visite guidée de la ville pour des personnes en situation de handicap. Il est nécessaire de prendre en compte les escaliers, les trottoirs (marche), les arrêts de bus ainsi que du temps pour traverser les passages piétons (si le feu vert ne dure pas assez longtemps, il sera impossible de courir), les obstacles et chantiers sur le trottoir, etc.
- Participer aux travaux dans un atelier protégé pendant une journée.
- Immobiliser un genou ou un coude pendant une journée et faire face à son quotidien avec ce handicap momentané.
- Une allergie alimentaire (arachide, gluten, etc.) n'est pas une maladie, mais elle a toutefois des conséquences sur le quotidien de la personne touchée. Un week-end prolongé où l'on cuisine en tenant compte des restrictions à cause des allergies peut être très instructif pour les picos.
- Le MSdS met à disposition une caisse d'activités SMT. Celle-ci contient quantité de documents informatifs sur les SMT, mais également des idées d'activités de sensibilisation ainsi que le matériel nécessaire pour les réaliser. Seules les chaises roulantes doivent être organisées séparément. Pour les activités de sensibilisation avec des chaises roulantes, ne pas oublier de lire les indications de la notice et de placer le vécu du handicap au premier plan.
- Planifier une activité pour un groupe de scouts malgré tout (SMT) et la réaliser avec eux.

chapitre 7.6.2 Le 15 heures Picos



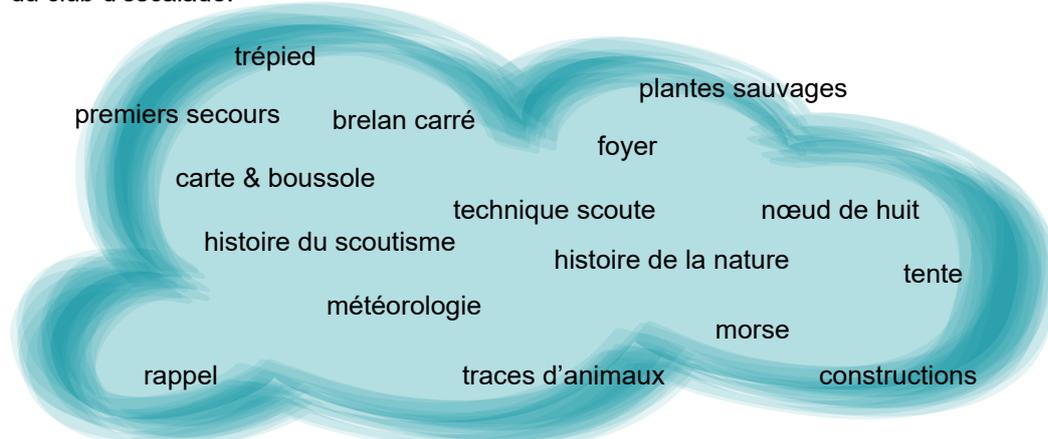
7.7 La technique scoute au sein de la branche Picos

C'est au sein de la branche Picos que les jeunes vont décider de leur future orientation au sein du Groupe. Si un pico décide de devenir responsable actif au sein d'une unité après sa période chez les picos, il devra bientôt participer à ses premiers cours de formation. C'est une première raison pour laquelle la technique scoute doit absolument être présente au sein de la branche Picos, étant donné que les tests d'admission aux cours seront passés durant cette période. Une deuxième raison étant que la technique scoute rend possible une palette d'expériences fantastiques. De plus, cela fait partie intégrante d'un programme scout équilibré.

Le but n'est pas d'étudier de la théorie pendant des heures. La meilleure façon d'enseigner la technique scoute aux jeunes est d'apprendre en faisant soi-même (« Learning by doing »). Toutefois, il est essentiel que le contenu soit adapté à la branche. Il est possible d'intégrer la technique scoute au programme Picos et de transmettre des connaissances dans ce domaine, si cela est fait au bon moment et avec des méthodes adaptées et motivantes.

Dans la branche Picos, la technique scoute peut facilement être intégrée au programme. Étant donné que chez les picos ce sont les participants qui apportent leurs idées pour la conception du programme, de simples exercices de nœuds pourront conduire à une escalade – ou des exercices de premiers secours pourront être mis sur pied avec une association de Samaritains. Les objectifs pourront être plus ambitieux que dans la branche Eclais et la dynamique de groupe mise à contribution dès le début. On devra toutefois toujours veiller à la sécurité et parfois freiner les picos qui se montrent trop intrépides. De manière générale, de bonnes connaissances en technique scoute sont nécessaires, afin que celles-ci soient correctement transmises aux picos.

Certaines idées peuvent dépasser les compétences du responsable Picos. Cela ne devrait pas poser de problème et ne doit pas conduire à l'abandon de l'activité. Dans le cadre d'un projet, l'Équipe peut faire appel à des personnes qualifiées, p. ex. des responsables de la branche Eclais qui sont des pros de la technique scoute, des professionnels dans le domaine de la sécurité, des moniteurs de l'Alliance suisse des samaritains ou des entraîneurs du club d'escalade.



8 Les difficultés de la branche Picos

8.1 Les problèmes courants au sein de la branche Picos

Divers problèmes peuvent survenir au sein de la branche Picos. Ceux-ci affectent la vie quotidienne scoute, la cohésion de l'Equipe et par là potentiellement l'existence de la branche Picos. Les problèmes présentés ci-dessous sont principalement liés à l'organisation et concernent la branche Picos en tant que branche. Les problèmes rencontrés au sein de l'Equipe ou avec des personnes en particulier sont traités dans le chapitre suivant.

Il est impossible de faire une liste exhaustive de tous les problèmes que l'on peut rencontrer, tout comme il est impossible de noter dans un tableau la seule solution parfaite qui les résoudra. Les causes et les répercussions sont trop diverses. Certains thèmes ont toutefois été régulièrement cités pendant les cours de formations et les soirées de branche de ces dernières années. Raison pour laquelle nous les énumérons ci-dessous. Les solutions proposées dans le tableau sont à prendre comme des suggestions et non pas comme des solutions à l'emporte-pièce.

Niveau	Problème/symptôme	Approche de solution
Au niveau de la maîtrise	Une maîtrise négligente, peu motivée	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement/coaching par un responsable expérimenté – cas échéant par les responsables de Groupe. • Participation à un cours de formation pour se remotiver. • L'Association cantonale ou le coach contacte la maîtrise pour engager un dialogue, ou vice-versa !
	On donne peu de responsabilités aux picos, ou même pas du tout. En réalité, on vit une prolongation de la branche Eclais	<ul style="list-style-type: none"> • En maîtrise, discuter des bases de la branche Picos. • Se familiariser avec le concept de la branche Picos lors d'un cours de formation ou pendant une soirée d'information. • Discuter avec la maîtrise et d'autres responsables expérimentés pour trouver comment confier plus de responsabilités et de tâches aux picos.
	On donne trop de responsabilités aux picos	<ul style="list-style-type: none"> • Consulter les picos et identifier quelles sont les tâches trop lourdes pour eux ; les réduire en conséquence. • Discuter avec la maîtrise ou d'autres responsables expérimentés pour trouver comment on peut mieux encadrer les picos, afin qu'ils puissent venir à bout de leurs tâches. • Observer les picos et discuter avec eux pour évaluer leurs capacités.
	Le Groupe ne soutient pas assez la maîtrise	<ul style="list-style-type: none"> • Approche identique à celle décrite ci-dessus. Le chapitre sur le rôle de l'Equipe au sein du Groupe, ainsi que le paragraphe traitant du cas où le Groupe accorde peu d'importance aux picos, peuvent également fournir des pistes de solution.

chapitre 2.3
L'intégration de la branche Picos dans le Groupe

chapitre 3
La maîtrise d'Equipe

Problème/symptôme	Approche de solution	Niveau
<p>Les picos s'engagent peu, voire ne s'engagent pas du tout</p> <p>Les picos ne se sentent pas responsables</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En rendant visite à une autre Equipe (qui fonctionne bien), les picos pourront voir ce qu'on arrive à vivre quand tous collaborent. • Envoyer les picos à un Cours Picos. Le contact avec d'autres picos et responsables Picos apportera un nouveau souffle à l'Equipe et augmentera la motivation. • Au lieu d'intervenir et de sauver une activité organisée de façon laxiste, la maîtrise laisse les picos échouer dans leur entreprise. 	<p>Au niveau des picos</p> <p>chapitre 5.3 Bon à savoir « Laisser une entreprise se casser la figure »</p> <p>chapitre 5.1 L'esprit d'équipe</p>
<p>Il n'y a pas d'esprit d'équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le chapitre sur l'esprit d'équipe présente des idées pour encourager l'esprit d'équipe. 	
<p>Les représentations et les propositions des picos vont à l'encontre de l'esprit scout</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le point de vue de la maîtrise devrait être présenté aux picos. Qu'est-ce que les picos cherchent à vivre lorsqu'ils proposent ces idées ? Existe-t-il d'autres activités déclenchant une motivation similaire chez les picos, mais qui s'alignent avec l'esprit scout ? • Si les picos manquent foncièrement d'idées et que c'est la raison principale pour laquelle ils proposent des activités non scoutées, le contact avec d'autres Equipes peut leur apporter l'inspiration manquante. 	
<p>Attentes non comblées ou différentes par rapport au programme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque les attentes des picos ne sont pas comblées, cela peut provenir de l'idée sur laquelle est basée l'activité, ou alors de sa mise en œuvre. • S'il s'agit d'un manque de créativité pour trouver des idées, l'Equipe peut s'inspirer de techniques créatives ou du contact avec une autre Equipe. • S'il s'agit de la mise en œuvre de l'activité, une séance d'évaluation permettra de trouver et d'analyser ce qui n'a pas fonctionné lors de la phase de mise en œuvre. 	<p>Au niveau du programme</p>
<p>Aucune planification annuelle et/ou aucun objectif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le problème peut résider au niveau de la maîtrise, qui n'a pas assez (ou pas du tout) souligné l'importance de la planification annuelle et des objectifs pour l'Equipe. Le sujet devrait être abordé par la maîtrise. On ne peut pas s'attendre à ce que les picos prennent eux-mêmes en charge la planification à long terme. • Un accompagnement/coaching par un responsable expérimenté peut être d'une grande aide. 	<p>chapitre 5.3 Le Triangle – notre méthode de travail</p>

Niveau**Au niveau
du Groupe****Problème/symptôme****Approche de solution**

L'Equipe est uniquement considérée comme un « réservoir à responsables »

Ce problème doit être discuté au niveau du Groupe et il faut y trouver une solution. Il peut être utile de demander l'aide d'une personne externe compétente, par exemple le responsable de la branche Picos cantonal. Le but étant que tout le monde comprenne bien quels sont l'esprit et le but de la branche Picos, pour pouvoir en tenir compte et les respecter.

Les picos ont une double fonction : ils sont en même temps picos et responsables, ce qui les surcharge

Ce problème doit être discuté au niveau du Groupe et il faut y trouver une solution, pour qu'au plus tard la prochaine génération de picos soit uniquement active au sein de sa propre branche. De plus amples informations par rapport à l'introduction d'une branche Picos qui fonctionne se trouvent dans la feuille d'information « Comment créer et diriger une branche Picos ? »

Les activités externes étant trop nombreuses, les picos ne se sentent plus appartenir au Groupe

La branche Picos doit être présente lors des événements officiels du Groupe et doit également être visible pour promouvoir la branche. Il peut être utile d'impliquer partiellement les picos dans les préparatifs ou qu'ils participent de temps à autre une activité avec les éclais plus âgés, afin qu'ils créent des amitiés avec les membres des branches Eclais et Route, et puissent s'imaginer un engagement futur avec ces personnes.



8.2 Les situations difficiles au sein de l'Equipe

Des conflits entre individus ou au sein de l'Equipe surviennent toujours lorsque différents besoins, intérêts, avis, normes ou valeurs entrent en collision. Ceci signifie en premier lieu qu'il est impossible de vivre en harmonie en tout temps et que certaines choses doivent être abordées et discutées. Certains problèmes au sein de l'Equipe apparaissent également parce que la tranche d'âge des picos est une période de vie difficile pour eux. Chercher les limites, provoquer ou résister sont des comportements typiques qui peuvent compliquer la vie en communauté.

Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles un pico provoque des problèmes dans un groupe et il n'est pas forcément facile de percevoir quelle dynamique prévaut dans le groupe à ce moment-là. Il est possible que le pico se sente exclu, qu'il ne se sente pas pris au sérieux par le groupe, qu'il ait des problèmes à la maison ou vienne de faire sa première expérience de rupture. La maîtrise doit, dans ces cas, évaluer dans quelle mesure le problème personnel touche et préoccupe toute l'Equipe. Un pico au comportement perturbé doit lui aussi pouvoir ressentir qu'il fait partie du groupe et qu'il est le bienvenu. Suivant le comportement, il est toutefois important de faire comprendre au pico que son attitude et ses actions ne sont pas tolérables.

Pour commencer, c'est à la maîtrise d'agir. Il peut être utile d'avoir une discussion en privé avec la personne concernée. Si elle ne réajuste pas son comportement, la maîtrise peut avoir une discussion en incluant tout le groupe. Il est toutefois essentiel que cette discussion soit conduite avec sensibilité, qu'elle ne dégénère pas et que les picos ne s'attaquent pas les uns aux autres sur le plan privé. Il arrive que de nouvelles règles découlent de ces discussions, par la création d'un pacte d'Equipe ou la mise à jour du pacte existant. Dans tous les cas, il est fort utile de consigner la conversation par écrit, ou au moins ses résultats. On peut se contenter de noter des mots-clés sur un papier kraft.

Dans ce genre de situations, il est indispensable que la maîtrise cherche du soutien auprès de la maîtrise de Groupe ou du coach si elle a le sentiment qu'une situation dépasse ses capacités, lorsqu'elle ne peut plus maîtriser la situation ou lorsqu'elle craint de ne plus être en mesure de rester impartiale.

L'exclusion d'un pico ne doit avoir lieu qu'en tout dernier recours ! Cela doit également être clair pour le groupe. Pour justifier une exclusion, il faut être en présence d'infractions claires, p. ex. des violations répétées des règles du pacte d'Equipe, ou alors qu'il y ait eu des infractions (graves) de la loi avec des répercussions pour la branche Picos ou le Groupe.

8.3 La problématique des substances addictives

Notre société connaît beaucoup de dépendances et certaines posent de gros problèmes. Les scouts, faisant également partie de la société, sont donc forcément touchés. De manière générale, il se trouve également parmi les picos des personnes qui consomment des substances addictives. Raison pour laquelle chaque maîtrise doit prendre le temps de thématiser le sujet assez tôt.

Ce chapitre traite des accoutumances liées aux dépendances à la cigarette, à l'alcool, à la pipe à eau et au cannabis, car ce sont les substances les plus consommées. Il existe toutefois des comportements dépendants non liés à des substances, tels que l'anorexie, le shopping, l'abus d'internet ou des jeux de hasard. Ces thèmes sont trop complexes pour être traités ici et sont du ressort des professionnels de la santé.

Les picos vivent une période de croissance impliquant de profondes transformations : en bref, ils passent de l'état d'enfant à l'état d'adulte. Durant cette phase de vie, ils se cherchent et tentent de définir qui ils sont. Afin de découvrir ce qui leur convient, ils essaient toutes sortes de choses, y compris les stupéfiants. Cela fait partie de l'adolescence de tester des substances addictives telles que la cigarette, l'alcool ou le haschich, en particulier au sein d'un groupe de jeunes, étant donné que ce dernier joue un rôle central dans la vie des adolescents.

Il est facile d'expliquer ce besoin de tester toutes sortes de choses. De manière générale, il est typique pour un jeune de vouloir savoir quels sont les effets de la substance sur son propre corps. Il y a toutefois une raison pour laquelle cette substance est interdite ou accessible uniquement à partir d'un certain âge. L'interdiction en elle-même exaspère le jeune et lui donne envie d'essayer. La réaction des autres sera elle aussi testée par la

chapitre 3.3
encadré « Des solutions plutôt que des problèmes »

chapitre 3.4
Les points de contact

chapitre 5.2
Le feedback au sein de l'Equipe

suite. Parfois, la consommation de drogues est en réalité la condition d'appartenance à un groupe donné, et on se retrouve de manière classique face à la pression de groupe. La maîtrise a le devoir de faire respecter la loi civile et doit aborder le sujet. Les comportements de dépendance doivent être discutés avec les picos, et ceci dans un cadre adéquat. Les conséquences de la consommation de substances addictives doivent être soulignées et chaque pico doit être protégé de la pression du groupe. Pour la maîtrise, les trois points suivants sont primordiaux : établir un contrat – se comporter en tant que modèle – appliquer des sanctions.

Chaque maîtrise doit se poser les questions suivantes :

- Est-ce que, d'une manière générale, nous acceptons la consommation d'alcool au sein du Groupe et de quelle manière nous assurons-nous que les règles légales soient respectées ?
- Est-ce que nous tolérons l'alcool lors des séances, s'il s'agit d'une bière bue calmement ensemble, à l'image des ouvriers qui boivent une cannette ensemble à la fin d'une journée ou d'une semaine de travail ?
- Quelles limites posons-nous et comment, afin que la consommation d'alcool ne dégénère pas ?
- Comment informons-nous les parents ?
- Quelle est notre position face à la consommation de cigarettes ; de quelle manière nous assurons-nous que les règles légales soient respectées ?
- Devons-nous limiter la consommation de boissons énergétiques ?
- A quoi apparentons-nous le fait de priser du tabac ?
- Existe-t-il des directives cantonales ou un règlement de l'association cantonale que nous devons respecter ?

Un des buts du scoutisme est de développer chez ses membres l'estime de soi-même et l'autonomie. Dans ce contexte justement, il est de la plus grande importance de donner la possibilité aux picos de renforcer leur confiance en eux et d'apprendre à dire non. Note importante : la maîtrise serait dans tous les cas portée responsable si quelque chose se passait pendant une activité Picos, en raison de consommation de substances addictives.

chapitre 3.4

Les points de contact

La maîtrise ne peut qu'agir sur le plan de la prévention et sensibiliser par rapport aux différents thèmes. Ce n'est ni la responsabilité ni la compétence de la maîtrise de soigner la dépendance d'un pico. Il existe de nombreux points de contact dans le domaine de la prévention contre la toxicomanie. Ceux-ci pourront soutenir la maîtrise dans son travail de prévention. Chaque canton possède un site de coordination cantonale qui pourra te renseigner sur les projets

en cours et les supports didactiques actuels. De plus, le MSdS ainsi que quelques associations cantonales ont également créé des documents sur la prévention contre la toxicomanie. Par ailleurs, certains de ces programmes sont financièrement intéressants dans le cadre de la branche Picos. Inclus dans une entreprise Picos, ils offrent également une excellente occasion de discuter et d'apprendre à mieux se connaître.

8.3.1 La cigarette

S'il y a des fumeurs dans l'Equipe, il est important de définir clairement quand et où ils ont le droit de fumer. Et la maîtrise devra s'y conformer elle aussi. Dans le cadre du scoutisme, il est difficile d'empêcher complètement les jeunes de fumer et il est plutôt rare de réussir à les faire arrêter. Il est toutefois important d'en parler et de sensibiliser les picos aux conséquences néfastes de la cigarette.



Selon les cantons, différentes lois sont appliquées sur la vente et la mise à disposition d'articles de tabac. La limite d'âge se situe entre 16 et 18 ans. Il peut être judicieux que la maîtrise vérifie les règles lorsque l'Equipe se rend dans d'autres cantons lors de ses entreprises. Fumer n'est pas en soi interdit. Ces remarques sont également valables pour le tabac à priser.

8.3.2 L'alcool

Dans le cadre de la prévention contre l'alcoolisme, on peut par exemple organiser un bar à cocktails sans alcool. Un tel bar pourrait être tenu dans le local Picos, lors du prochain événement regroupant tout le Groupe ou de la prochaine soirée des parents. La préparation de ce bar offre la possibilité d'aborder le thème de la l'alcoolisme et de traiter cette question dans un cadre différent.

Il existe des règles claires par rapport à la remise et à la vente d'alcool. Les jeunes de moins de 18 ans n'ont pas le droit de recevoir de l'alcool dit « fort » (spiritueux, alcopops) et les jeunes de moins de 16 ans pas d'alcool du tout. Cela doit être repris tel quel dans les règles de l'Equipe et appliqué ainsi dans le quotidien des picos. L'application de cette règle doit être communiquée dès le début. Il faut en particulier faire attention au fait que suivant la constellation, des jeunes de moins de 16 ans peuvent faire partie de l'Equipe. Pour des questions d'équité, le plus simple est que toute l'Equipe s'adapte aux règles applicables au plus jeune.

8.3.3 Le haschich et autres drogues illégales

La consommation de drogues illégales est interdite et la maîtrise doit cas échéant réagir. Pour les jeunes de moins de 18 ans, la possession de petites quantités est également interdite, mais il y aura toujours quelques picos qui voudront contourner la loi. Si un pico fume du hasch, il est important d'en parler tout de suite avec lui. Des conséquences immédiates devraient faire suite à cette conversation. Dans certains cas, la maîtrise choisira d'informer l'Association cantonale ou les parents. Cette démarche doit toutefois être dûment réfléchie car la confiance du pico en la maîtrise risque d'être brisée. Dans certains cas, la maîtrise peut apporter plus d'aide au pico en faisant face au problème en commun avec lui. Il est capital de ne pas confisquer la drogue. D'une part pour ne pas se retrouver en possession de substances illégales et, d'autre part, pour ne pas entrer en conflit avec le pico en question et « passer pour un voleur ». La meilleure solution étant que le pico s'en débarrasse lui-même rapidement et d'une manière adaptée.

8.3.4 La pipe à eau

Les pipes à eau sont utilisées dans de nombreux pays du monde et sont toujours plus populaires. Selon le pays d'origine, on les appelle narguilé, shisha, hubble bubble ou hookah. D'habitude, la pipe à eau est fumée en communauté et il est reconnu que dans cette situation, la pression de groupe est particulièrement forte. Pour beaucoup de jeunes, il est extrêmement difficile de dire non et d'être celui qui a une autre opinion, quand on est assis confortablement en petit cercle et que l'on passe la pipe à son voisin.

On peut comparer la pipe à eau à la cigarette pour la grande quantité de monoxyde de carbone ainsi que de nicotine qui est inhalée. A cela s'ajoutent toutefois des substances toxiques telles que du plomb, du formaldéhyde, du goudron ainsi que différentes substances cancérigènes, mais leur concentration est fortement plus élevée que dans une cigarette standard vendue dans le commerce. De manière générale, on peut dire qu'en fumant la pipe à eau on consomme du tabac, et qu'il faudra donc appliquer les mêmes règles que pour la cigarette.



www.addictionsuisse.ch

9 Bibliographie



Mouvement Scout de Suisse, brochure du cudesch
« La sécurité – assumer des responsabilités », Berne.

Mouvement Scout de Suisse, brochure du cudesch
« Être responsable – agir consciemment », Berne.

Mouvement Scout de Suisse, « L'encadrement au sein du scoutisme –
comment épauler un groupe scout », Berne.

Mouvement Scout de Suisse, « Règlement concernant la préparation
et la réalisation de camps », Berne.

Mouvement Scout de Suisse, « Sardine – Guide des démarches
administratives pour les camps scouts », Berne.

Littérature supplémentaire, disponible en allemand uniquement

okaj Zürich, Alles was Recht ist – Rechtshandbuch für
Jugendarbeitende. Zürich : Orell Füssli Verlag, 3. Auflage. 2009.

Bachmann, Bläsi, Bissig, Brändle, Riha, Würgler :
« Methodenstark – Ideensammlung für vielfältige
Aus- und Weiterbildung », Rex-Verlag, Luzern.

Impressum

Brochure :	La branche Picos – S'engager
Éditeur :	Mouvement Scout de Suisse, Berne
Auteurs et Collaborateurs :	Christine Egli / Pamina (gestion du projet), Ursula Früh / Rigolo (gestion du projet), Walter Bstieler / Samson (gestion du projet), Stefan Böhi / Kermit, Simon Corrodi / Timido, Jérôme Comte / Harfang, Andrea Guidi / Gigio, Yannick Augstburger / Bungee, Marc Eichenberger / Sancho, Raphaël Mivelaz / Baribal, Nadja Jenny / Chili; Roger Strähl / Helios
Traduction :	Suzi Möller; Andrea Guidi / Gigio
Relecture :	Christine Egli / Pamina, Anne-Françoise Vuilleumier / Paon, Jérôme Comte / Harfang, Andrea Guidi / Gigio
Illustrations :	Anne Seeger / Scintilla – www.bilderei.ch
Composition :	Nadja Jenny / Chili
Impression :	Schneider AG, Berne
Tirage :	160 (réimpression 2022)
Édition :	2017
Référence :	2137.01.fr
Copyright :	© 2017 – Mouvement Scout de Suisse (MSdS) Speichergasse 31, CH-3011 Bern +41 (0)31 328 05 45, info@msds.ch , www.msds.ch

Tous droits réservés. Toute utilisation hors de l'usage privé ou excédant l'usage autorisé par la loi nécessite l'accord écrit du MSdS.

Si tu trouves des erreurs ou des informations manquantes, tu peux nous en faire part à l'adresse ameliorations@msds.ch – un grand merci pour ta collaboration!

La branche Picos

Quelles sont les spécificités de la branche Picos ? Quelles sont les méthodes utilisées et à quoi doit-on être attentif afin de réaliser un bon programme ? Basée sur des exemples du quotidien scout, cette brochure présente la méthodologie et les activités de la branche Picos.

La brochure aborde les différents défis ainsi que les très grandes possibilités qu'offre la branche Picos. Elle aide la maîtrise d'Equipe dans sa fonction et montre comment la vie d'équipe, ainsi que les activités qui y sont vécues, peuvent être conçues. Elle aborde également les questions organisationnelles comme l'intégration de la branche au sein du Groupe ou le passage de la branche Picos à la branche Route. Les besoins spécifiques des jeunes de cette tranche d'âge sont également abordés de manière approfondie.

Les méthodes de la branche Picos se distinguent grandement des autres branches. A titre d'exemple, le programme Picos se base principalement sur les projets et les membres de l'Equipe décident la plupart du temps eux-mêmes des activités qu'ils vont réaliser. Le « Triangle » est l'outil de planification de projets et permet aux picos de structurer l'élaboration de leurs activités. La maîtrise d'Equipe accompagne les picos dans ce processus, parfois de manière étroite ou avec plus de distance, et permet ainsi tant à l'Equipe qu'aux picos eux-mêmes de progresser.

en vente chez :
hajk Scout & Sport, Berne
www.hajk.ch



9 783952 489321 >