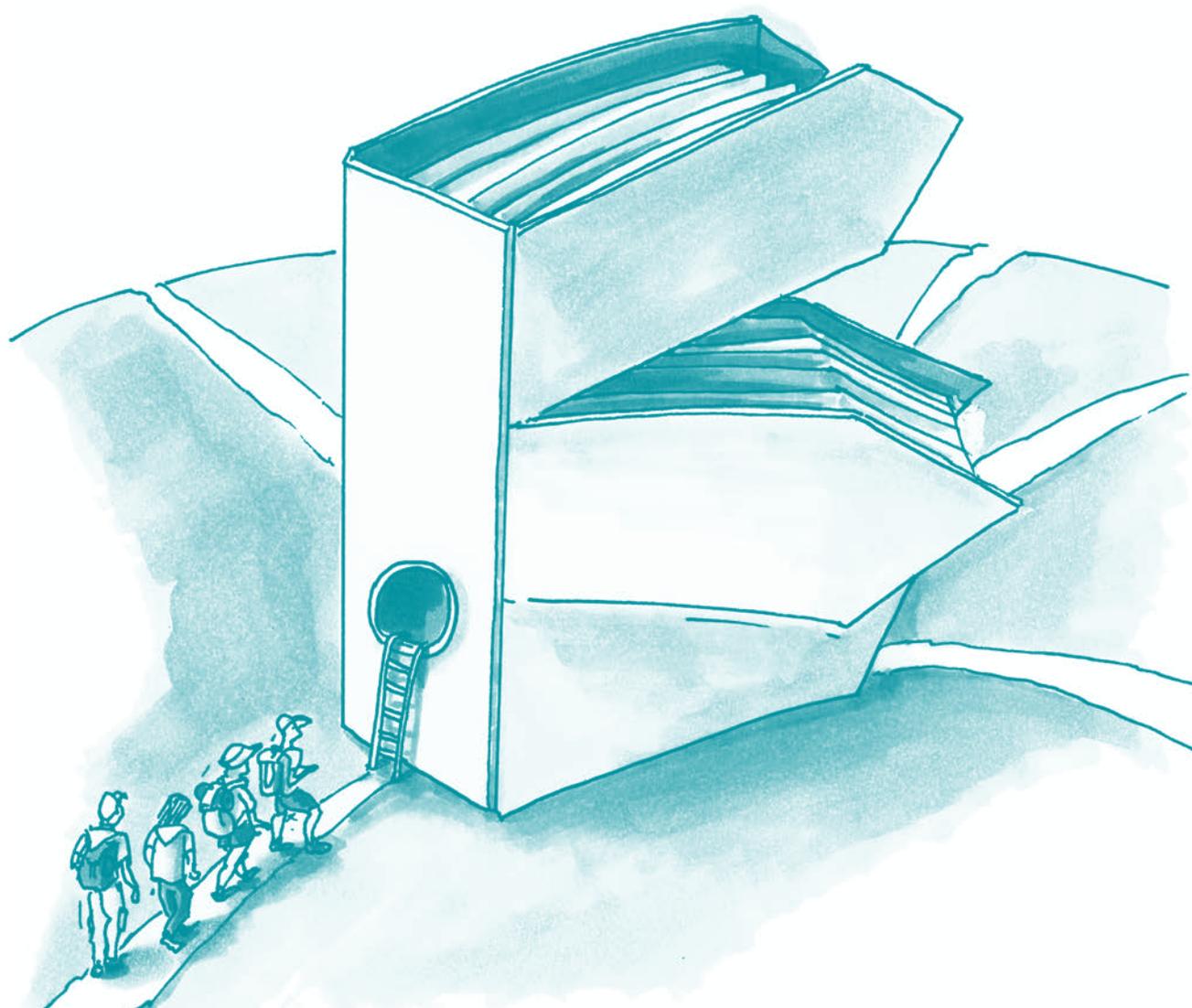
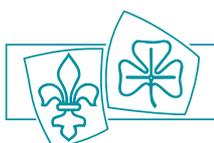


Être responsable

agir consciemment



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



Formation

1.	La maîtrise	3
1.1	Création de la maîtrise	3
1.2	Rôles et fonctions	4
1.3	Responsables de la maîtrise	5
1.4	Succession	8
2.	Séances	8
2.1	Avant la séance	8
2.2	Pendant la séance	10
3.	Relations avec les autres – types de conduites	12
3.1	Une conduite adaptée à la situation	12
3.2	Exemples de situation et de réaction	15
4.	Le scoutisme et moi	17
4.1	Qu'ai-je appris aux scouts	17
4.2	Certificat d'activité bénévole pour ton travail au sein du scoutisme	19
5.	Le contact avec les parents	20
5.1	Style de contact avec les parents	21
6.	Conduite de l'unité	23
6.1	Organisation de l'unité	23
6.2	Traditions	24
6.3	Administration de l'unité	25
7.	Filles et garçons	26
8.	Promotion de la santé et prévention	27
8.1	De quoi s'agit-il ?	27
8.2	Prévention des dépendances	28
8.3	La prévention de la violence	29
8.4	La prévention des abus sexuels	33
9.	Enfants et jeunes à comportement difficile	35

Impressum

Brochure :	Être responsable – agir consciemment, Référence : MSdS.3035.04.fr
Éditeur :	Mouvement Scout de Suisse, Berne
Réalisation 2018 :	
Remaniement :	Leandra Marti / Helix, Dominik Huwiler / Chips
Traduction :	Pascal Vosicki
Relecture :	Hélène Conradin / Koala
Illustrations :	Sandra Gujer/Milou, Illuhouse, Biel/Bienne
Composition :	Corinne Weber / Rabatz, grafios.ch
Impression :	Druckform, Toffen BE
Tirage / Edition :	700 / 2018 (Remaniement Réalisation 2013)
Copyright :	Mouvement Scout de Suisse, Speichergasse 31, 3001 Berne +41 31 328 05 45, info@msds.ch, www.msds.ch
Réalisation 2013 :	Marco Gyger/Chapeau, Carolina Gurtner / Chita, Florian Haldimann/Hippo, Simone Riner/ Samba, Lucas Maissen/Schwafli, Ursula Weber/Taiga, Patric Bühner/Tetra, Evelyn Kallweit/Wega, Daniela Villiger / Zimet
Réalisation 2007 :	Christian Aldrey/Ajax, Rahel Probst/Allegra, Gaudenz Steinlin/Hamster, Suzi Moller/Løhi, Alexandra Kohl/Minerva, Andreas Linsbauer/Pfiff, Agnès Pasche/Gazelle, Lucas Dürr/Rio, Erwin Huber/Rubik, Simone Riner/Samba, Benno Rottermann/Swing, Jean-Luc Riend
Sources :	Accompagner et animer, MSdS, 1995; Fuchslid fordert heraus, PKS/PA, 2005; Modèle d'encadrement, MSdS, 2009; Modèle de formation, MSdS, 2011

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 !

Exercer une activité de responsable scout ne consiste pas uniquement à vivre des aventures passionnantes avec des enfants et des jeunes, mais aussi de leur permettre de devenir des personnes autonomes, qui ont confiance en elles, qui vont à la rencontre des autres et qui prennent soin de la nature.

Cette brochure te soutient dans ton rôle exigeant de responsable scout(e). Cette activité de responsable t'offre une opportunité formidable d'acquérir de l'expérience. Il ne t'est pas demandé d'être déjà capable de tout faire, il est aussi permis de faire une erreur une fois ou l'autre. Cela fait partie de l'apprentissage et permet de progresser.

En tant que responsable, tu joues toujours un rôle de modèle pour les enfants et les jeunes, c'est pourquoi il est important que tu réfléchisses à tes points de vue et ton comportement. En tant que responsable scout, tu dois toujours te pencher sur l'état de développement des participants.

Il est très important pour les enfants et les jeunes que tu les prennes au sérieux. Tu y parviens en t'approchant des enfants et des jeunes de manière ouverte et sans réticence et en leur donnant une chance. En tant que responsable, tu es toujours confronté(e) à des situations difficiles. Tu n'es toutefois pas seul(e). Demande l'aide de ta responsable de groupe ou de ton coach.

1. La maîtrise

Presque toutes les activités scoutées sont organisées par la maîtrise. Le travail d'équipe est de ce fait un élément central de tout travail scout. Une bonne collaboration ne naît pas du jour au lendemain, elle doit être élaborée en équipe. Les activités quotidiennes au sein du scoutisme apportent leur lot de difficultés : des bagarres entre les participants, des conflits avec les parents ou des différences d'opinion au sein de la maîtrise. La maîtrise est mise au défi par ces situations difficiles. Il faut trouver une solution en commun et la présenter à l'extérieur.

Le travail en équipe offre la possibilité d'accumuler des expériences importantes et de vivre des choses en commun qui sont inhabituelles. En contrepartie, chaque membre d'un groupe assume une responsabilité et s'engage pour la communauté. On apprend ainsi à se faire confiance les uns aux autres et à prendre des décisions communes qui seront soutenues par tous. Peu importe comment ta maîtrise fonctionne : il est important que tous s'y sentent bien et puissent apporter leurs idées. Il doit également y avoir de la place pour des divergences d'opinion.

travail en équipe



1.1 Création de la maîtrise

Un groupe de responsables doit tout d'abord se transformer en équipe. À côté du travail de préparation, des activités sans lien avec le travail de responsable en soi sont aussi nécessaires. Lors d'activités particulières pour les responsables (repas, randonnées, week-ends, cours, etc.), les responsables peuvent refaire le plein d'énergie et de motivation. Par ailleurs, ces activités offrent la possibilité à la maîtrise de mieux se connaître, de collaborer sur un ton plus ludique et de construire un rapport de confiance mutuel. De telles activités sont de ce fait à planifier dans le programme trimestriel. Des clans de routiers existent dans de nombreux groupes, ceux-ci organisent des activités particulières adaptées aux responsables.

**activités
hors-cadre**



www.motivation.msds.ch

Un week-end de planification en commun nécessite effectivement plus de temps qu'une conférence téléphonique, mais les meilleures idées naissent souvent lorsque cela n'est pas attendu, par exemple lors d'une bataille de coussins ou en nageant dans le lac. Enfin, la vie scoutie doit et a le droit de nous amuser. L'enthousiasme est tout aussi important pour la réussite des activités que leur préparation sérieuse.



La veillée route

Une veillée route est idéale pour prendre le temps, en tant que maîtrise, de réfléchir au quotidien. Une veillée route peut être organisée par exemple par la maîtrise de groupe et peut ressembler à ceci :

Il est 22 heures, nous nous confondons avec l'obscurité. Nous nous trouvons au milieu d'une clairière. Je tiens dans ma main une assiette en carton sur laquelle j'ai noté mes diverses expériences scouties : je ne me doutais pas de la richesse de ces années. Au poste précédent, nous avons discuté de ce que nous faisons aux scouts et pourquoi nous nous engageons tous les samedis comme responsables auprès des enfants. Que ferons-nous au prochain poste ? J'aperçois dans le lointain la lueur d'une bougie : cette nuit, c'est la lumière qui nous montre le chemin. Peut-être parlerons-nous là-bas de notre futur au sein des du scoutisme ?

1.2 Rôles et fonctions

rôles et interactions

Chaque membre du groupe joue un rôle. Le groupe est marqué par les personnalités et les capacités les plus diverses de ses membres, mais également par leurs interactions. Des rôles sont souvent distribués de manière inconsciente (clown, bouc-émissaire, organisateur, ...). Il n'est pas rare que certains ressentent une pression du groupe de devoir jouer un rôle ou adopter un comportement prescrit par la collectivité, même si cela va à l'encontre de leur propre désir.

fonctions et rôles

Au sein d'un groupe, les responsables assument différentes fonctions (RG, caissier, responsable principale). La même personne peut avoir des fonctions et des rôles très différents dans les divers groupes dont elle fait partie. La difficulté réside dans le fait que l'on est parfois perçu dans une autre fonction que celle que l'on exerce réellement.

Par exemple, lorsque que la RG est responsable du matériel au camp d'été, elle reste RG et donc la responsable principale aux yeux de la maîtrise. Mais comme la fonction de RG est une fonction extérieure au camp, il sera nécessaire de discuter de la situation avec le/la responsable et la maîtrise de camp, afin d'éviter des conflits de compétences.

Réfléchis un instant aux questions qui suivent :

- Quel rôle endosses-tu ?
- Quels autres rôles y a-t-il dans ta maîtrise ?
- Que signifie cette composition dans le fonctionnement de ton groupe ?

Au sein d'une maîtrise harmonieuse et dynamique, chacun devrait se sentir bien dans son propre rôle. Si ce n'est pas le cas, il est important de discuter des rôles dans lesquels on est enfermé. Ce n'est qu'ainsi que l'on pourra profiter du potentiel des membres du groupe et éviter les frustrations.

1.3 Responsables de la maîtrise

Des décisions claires doivent être prises dans une maîtrise, afin que rien ne soit oublié et que le travail soit organisé efficacement. Dans la plupart des cas, cela signifie qu'une ou deux personnes s'occupent (doivent s'occuper) de diriger. Rares sont les cas où une maîtrise peut fonctionner sans responsable principal. Une telle manière de travailler exige toutefois beaucoup d'expérience et le sens des responsabilités de la part de tous les membres de la maîtrise.

diriger une équipe

Toutes ces tâches attribuées aux responsables de la maîtrise visent à offrir les meilleures conditions possibles à la maîtrise pour son travail scout. Cela implique aussi d'offrir de l'estime et de la confiance aux responsables et de les laisser organiser de manière indépendante. Il est important de rendre les responsables attentifs de temps en temps à leur responsabilité envers eux-mêmes, envers les responsables de patrouille, les éclais, l'idéal scout et les parents.

Un autre rôle important des responsables de la maîtrise est de faire en sorte que tous les membres de la maîtrise aient le droit de participer aux prises de décisions communes. Quand un membre est négligé, des divergences naissent et il est difficile de continuer de travailler. S'il existe des avis différents, il faut chercher un compromis qui remporte l'adhésion du plus grand nombre. S'il faut se prononcer pour ou contre une décision, il faut le faire par un vote démocratique lorsque cela est possible. La minorité doit alors s'incliner devant la décision de la maîtrise. C'est également une forme « d'apprentissage par le projet ». Les responsables de la maîtrise ont toutefois un droit de veto. Ils doivent pouvoir prendre eux-mêmes la responsabilité de tout ce qui se fait.

Les tâches attribuées aux responsables de la maîtrise sont :

- diriger la maîtrise ;
- diriger les séances de maîtrise ;
- représenter les intérêts de la maîtrise au sein du groupe et auprès des parents ;
- motiver les responsables ;
- créer une maîtrise collaboratrice (création de l'équipe) ;
- modérer les conflits et les problèmes ;
- définir des objectifs ensemble avec la maîtrise et vérifier ce qui a été atteint ;
- planifier à l'avance les tâches à accomplir et déléguer les tâches et
- donner tout l'appui possible aux responsables.

Encourager la progression personnelle des membres de la maîtrise

Une tâche importante des responsables de maîtrise est d'encourager ses membres à améliorer leurs aptitudes et leurs compétences de responsables. Cela contribue à motiver chaque membre de l'équipe et les aide à réaliser encore mieux leurs tâches de responsable.

Les responsables de la maîtrise ne doivent pas tout faire eux-mêmes, ils doivent aussi faire confiance aux autres membres de la maîtrise et déléguer des tâches. Ils doivent toutefois aussi intervenir si une chose ne se déroule pas comme elle devrait. Le fait de déléguer est un bon moyen d'encourager la progression personnelle des responsables.

déléguer et intervenir

Conseil pour les responsables de maîtrise :

- Bonne préparation de séance ;
- Viser des buts réalistes ;
- Définir le travail en commun, fixer des règles ;
- Laisser chacun s'exprimer et prendre au sérieux ce qui est dit et
- Prendre des décisions claires et s'y tenir.

Règles à observer lorsque tu délègues des tâches :

- Ne délègue pas uniquement le travail que tu n'accomplis pas volontiers toi-même.
- Prends garde à répartir le travail de manière équitable.
- Répartis les tâches en fonctions des compétences des responsables. Cela motive et donne de bien meilleurs résultats.
- Explique clairement ce qui doit être fait.
- Accueille les questions, mais sois attentif à ce que la responsabilité ne te soit pas redonnée en retour, si quelque chose ne devait pas fonctionner du premier coup.
- Détermine des délais fixes avec tes responsables. Garde une vision de ce qui se passe en demandant un feed-back de temps à autre, pour t'assurer que les différentes tâches seront réglées dans les délais.



Il est important pour la progression personnelle des membres de la maîtrise de recevoir régulièrement un retour sur ses actions de responsable de la part des responsables de maîtrise. Ce retour peut être donné sous forme d'une tape sur l'épaule ou d'un simple merci. Le responsable de maîtrise doit également souvent parler de points dans lesquels les membres de la maîtrise peuvent encore s'améliorer. Aborder les points faibles et les erreurs n'est pas toujours une chose facile.

Il faut avoir le courage d'avoir ce genre de discussion. Mais fais attention de donner aux membres de ta maîtrise des retours basés sur des cas concrets que tu as vécu toi-même. Fais ton commentaire le plus rapidement possible après l'action afin que vous sachiez précisément ce qui s'est déroulé. Cherche le dialogue. Demande au responsable s'il est prêt à recevoir un commentaire et cherchez un endroit calme. A la fin de ton commentaire, donne à ton vis-à-vis la possibilité de donner son opinion sur ce qui a été dit et de poser des questions. Sois aimable, mais reste honnête et ouvert. Amène une critique constructive dans laquelle tu proposes des alternatives et n'oublie pas de souligner les points positifs et d'également faire des compliments.



Formation
brochure
« Le scoutisme »

Ton association cantonale et ta région offrent des cours scouts et beaucoup d'autres activités auxquelles tes membres de maîtrise ou toi-même peuvent participer. Informe-toi sur ces possibilités et rends-les attrayantes auprès de ta maîtrise. Demande-toi toujours quelles sont les propositions de formation que tu peux faire aux membres de ton équipe afin de vous faire avancer en tant que maîtrise. Tu peux en proposer dans le cadre d'une planification commune d'activités avec ta maîtrise par exemple, pendant les séances ou alors lors d'après-midi de formation. Peut-être qu'il y a aussi, dans le groupe ou dans l'entourage du groupe, des scouts expérimentés que tu pourrais inviter pour qu'ils partagent leur grande expérience sur des thèmes spécifiques.

Aborder et résoudre des problèmes

Lorsque différentes personnes collaborent, des tensions apparaissent souvent et donnent parfois lieu à des conflits. Il est important que la maîtrise reconnaisse la naissance d'un problème et que les membres de la maîtrise concernés osent en parler. Ce n'est qu'ainsi qu'on peut chercher et trouver une solution constructive.

**ne pas laisser
des conflits
s'intensifier**

Il faudrait toujours clarifier immédiatement les conflits apparaissant dans une maîtrise. Si aucune attention n'est portée à un conflit durant trop longtemps, il devient plus difficile à résoudre. Dans une situation conflictuelle, il est souvent utile de demander conseil à une personne externe. Cela peut être par exemple le responsable de branche, de groupe, l'aumônier ou le coach.

Afin de mesurer l'ambiance et évaluer l'existence possible de conflits, on peut utiliser par exemple la méthode du baromètre d'ambiance. Chaque membre de la maîtrise accroche une pincette à un baromètre. Ensuite, chaque personne explique à tour de rôle comment elle se sent, ce qui la réjouit, s'il y a quelque chose qui la dérange et si elle souhaite changer quelque chose au niveau de la collaboration au sein de la maîtrise.

Des problèmes peuvent par exemple survenir dans une maîtrise, si les responsables ne sont pas tous prêts à assumer des responsabilités et à accepter tous les autres. Des problèmes surviennent aussi lorsque des sous-groupes se créent, à l'intérieur desquels les membres se soutiennent sans conditions les uns les autres. Lorsque tous les membres de la maîtrise ne se dirigent pas vers le même but, la maîtrise perd ses capacités.

Les problèmes de motivation d'une ou d'un des responsables peut créer des tensions au sein de toute la maîtrise. Dans de tels cas, il est important qu'une personne de la maîtrise cherche la discussion avec les personnes concernées et essaie de trouver les causes du manque de motivation. Le fait de montrer de l'intérêt et de discuter ensemble du problème est souvent déjà bénéfique.

Toutefois, même si les problèmes ne sont pas si simple que ce qu'ils paraissent au début, des mesures simples (un peu de soutien lors d'une préparation d'activité, une fois pouvoir passer son tour, ...) peuvent faire du bien aux personnes concernées.

Il est dans tous les cas important que les problèmes de motivation dans la maîtrise soient abordés assez tôt.



www.motivation.msds.ch

Règles de la maîtrise :

Certains thèmes sont sujets à controverse dans de nombreuses maîtrises. Il est fondamental que vous ayez discuté au préalable de ces thèmes et que vous preniez position pour un comportement qui soit accepté par tous les membres. Les thèmes suivants sont souvent discutés :

- Le port de la chemise et du foulard.
- Y a-t-il un ou des fumeurs au sein de la maîtrise ?
Quand et où est-ce permis de fumer ?
- Peut-on consommer de l'alcool ? Si oui, où et quand est-ce autorisé ?
- Quelles sanctions seront prises, si un membre de la maîtrise consomme des substances illégales ?
- Que faisons-nous en cas de divergences d'opinion au sein de la maîtrise ?
- Comment empoigner les problèmes de motivation ?
- Quelles sont les attentes concernant la fiabilité et la ponctualité ?



*Equipe de moniteurs
Règles à respecter
au sein
brochure « Camp »*

1.4 Succession

L'équipe change constamment

La composition d'une maîtrise change tout le temps. Les responsables qui étaient là depuis quelques années s'en vont. De nouvelles personnes arrivent et il faut les intégrer. Comment trouver de nouvelles personnes et comment les motiver pour leur nouvelle tâche ? La succession dans la maîtrise doit aussi toujours être discutée avec les responsables de branche et de groupe.

- Aborde les candidates et candidats potentiels deux à trois mois avant le début du mandat. Explique-leur comment votre groupe fonctionne.
- Invite-les à participer à un après-midi de jeux dans ton unité s'ils ne la connaissent pas. Ne les laisse pas simplement regarder, mais confie-leurs de petites tâches (p. ex. un poste au cours d'une piste).
- Connais-tu des non-scouts qui seraient intéressés ? Peut-être que tu pourrais les convaincre dans un premier temps de venir donner un coup de main à la cuisine lors d'un camp.
- Fais bien attention que tous dans le groupe sachent à qui est demandé quoi, et par qui. Sinon il peut arriver qu'une même personne soit sollicitée par deux unités ou alors au contraire que l'on oublie de la contacter.
- Montre que tes activités scoutées t'apportent quelque chose de positif. C'est la meilleure motivation pour de futurs responsables.
- Avant leur passage à la branche Route, les picos devraient pouvoir effectuer des stages en tant que responsables dans les branches Louveteaux et Eclais. Discute avec la maîtrise de la branche Picos des offres qui peuvent être faites aux picos.

Parlez des éventuelles démissions suffisamment tôt dans la maîtrise. Toute l'équipe aura ainsi assez de temps pour trouver des successeurs.

Une maîtrise se compose souvent de personnes très différentes avec parfois de grandes différences d'âge. Ce sont généralement les responsables les plus âgés qui conduisent la maîtrise. Ils sont responsables de conserver le savoir-faire et de faire en sorte que les plus jeunes responsables aient également l'occasion de vivre des expériences enrichissantes. Les nouveaux doivent être pris en charge au départ. Il leur faut d'abord trouver leur place dans la maîtrise puis prendre petit à petit toujours plus de responsabilités.

2. Séances

Que ce soit pour préparer une activité ou un camp, la forme de planification la plus utilisée est la séance. Si les séances sont bien préparées et dirigées, tout se passe plus vite et de manière bien plus agréable.

2.1 Avant la séance

Lieu

Il est important de trouver un local de réunion approprié. La séance peut se dérouler au local scout ou au domicile d'une ou d'un des responsables. Une autre possibilité est de se rendre dans un restaurant. Certains mettent des salles de réunion à disposition à condition que l'on prenne des consommations. Fais bien attention aux points suivants :

- Le local de réunion ne doit rien contenir qui détourne l'attention des participants (p. ex. une immense collection de DVD que tout le monde devra avoir vu avant de commencer la séance).
- Si la réunion se tient dans un restaurant, veille à réserver une salle séparée du reste de l'établissement ou au minimum un coin tranquille, un peu à l'écart.
- Vérifie que les moyens techniques nécessaires sont à disposition dans la salle de réunion (papier, projecteur, tableaux divers, etc.).

***au local scout,
à la maison ou
au restaurant***

- La table doit être assez grande pour que tous les participants de la séance puissent être assis à la table en ayant suffisamment de place pour prendre des notes.
- Le local en question devrait être facilement accessible (à vélo, près d'un arrêt de bus ou d'une gare).
- Il est logique de se retrouver toujours au même endroit : cela évite des malentendus.

Fréquence

Une maîtrise nécessite une date de séance fixe. La planification des activités est bien plus simple lorsque l'on se rencontre chaque semaine le même jour. S'il y a une fois peu de sujets à traiter, on peut simplement allonger la partie récréative. Lors de tâches supplémentaires, comme la planification du programme trimestriel ou d'un camp, il est nécessaire de prévoir des séances supplémentaires, qui pourront au besoin être annulées. Veille à ce que les séances ne tirent pas en longueur. Plusieurs séances courtes d'environ deux heures sont plus efficaces qu'une séance mammoth de plus de quatre heures.

***date de
séance fixe***

Planification de séance

Ce sont tout d'abord les buts et les différents thèmes de la séance qui vont être fixés. Ces thèmes (les points de l'ordre du jour) qui vont ensuite être discutés lors de la réunion doivent être amenés dans une suite logique et chronologique.

Il est assez logique de commencer par clarifier les tâches encore ouvertes de la dernière réunion (les « restes »). Ensuite, on attaque la série des sujets d'ordre général. Finalement, on évoque les détails. A la fin de la séance, on rassemble les points du jour pour la réunion suivante. Si l'on a prévu un point « communications diverses », on peut encore se débarrasser de tout ce qui n'a pas encore trouvé sa place sous les autres points.

L'énumération de tous ces thèmes donne l'ordre du jour. C'est avec lui que tu peux te créer un « fil rouge » à travers les différents thèmes de la séance. Afin que tu ne doives pas gérer la réunion tout seul, tu peux répartir les différents points de l'ordre du jour aux autres responsables. Ceux-ci doivent toutefois être avertis à l'avance afin qu'ils puissent se préparer de manière adéquate.

***ordre du jour –
du général
vers le détail***

Cela peut valoir la peine de prévoir un moment de discussion avant le début officiel de la séance, pour que lors du « vrai » début de la séance, les nouveautés soient déjà connues de tous.

S'il y a des sujets brûlants ou des conflits à résoudre, ceux-ci doivent être abordés en tout premier. Des conflits importants nécessitent parfois beaucoup de temps : tu peux soit fixer une heure limite soit fixer une date pour tenir une autre réunion de gestion de conflit. De cette manière, tes responsables pourront travailler de façon constructive pour les autres points de l'ordre du jour.

***résoudre
les conflits***

Pendant une séance, un travail en équipe doit être soigneusement préparé. Il faut également prendre en considération le temps supplémentaire que réclament la mise en commun et l'évaluation des résultats du travail en équipe. Finalement, à la fin du travail, toute la maîtrise doit être au même niveau.

Pour égayer une longue séance, tu peux également prévoir des pauses ainsi qu'un peu de mouvement. Le mouvement favorise la créativité et en particulier l'attention des participants à la séance.

Invitation

Sur la convocation doivent figurer toutes les informations utiles pour la participation à la réunion : la date, l'heure, le lieu, la liste de matériel et surtout l'ordre du jour. Ainsi, toutes les personnes convoquées pourront se préparer à la séance et ne pas oublier les choses importantes dont ils ont besoin telles qu'agenda, notes personnelles, documentation, etc. Essaie de rendre déjà l'invitation intéressante : inclus-y le thème trimestriel ou la devise du camp. Par ce biais, tu crées déjà une certaine ambiance et stimule la fantaisie des participants, ce qui se répercutera positivement sur la réunion elle-même.

***informations
importantes dans
la convocation***

distribution des documents utiles à l'avance

Fais toujours en sorte que les participants reçoivent tous les documents importants avant ou au plus tard pendant la séance. Rien n'est plus énervant que de discuter d'un sujet sur lequel il n'y a aucun matériel à disposition.

2.2 Pendant la séance**Gestion du temps et des buts**

Afin de vivre une séance rapide et orientée vers le but, une bonne gestion du temps est d'importance primordiale. Cela commence par la séance démarre qui à l'heure prévue. Au début, on parcourt et on clarifie l'ordre du jour. Les responsables de la séance font attention à ce que l'horaire soit respecté. Certains participants nécessitent parfois plus de temps que prévu, du temps supplémentaire doit donc être pris pour eux.

travailler en petits groupes

Les sujets d'ordre général doivent être discutés par la maîtrise entière pour trouver une solution commune. Si quelque chose doit être préparé ensemble pendant la séance, par exemple une activité, on peut répartir les participants en petits groupes (deux à quatre personnes) afin qu'ils planifient différentes parties. Si le groupe est trop grand, certains ne peuvent rien apporter ou ne participent pas et détournent les autres du travail.

Même lors de la meilleure des préparations de séance, il existe le risque que vous dépassiez le temps prévu et que tous les thèmes ne puissent pas être discutés. En tant que responsable de la séance, tu peux contribuer à ce que l'horaire soit respecté, les mesures suivantes peuvent t'y aider :

- Quelqu'un de l'équipe est désigné pour surveiller le temps.
- Présenter l'horaire dès le début et attirer l'attention sur le temps à disposition pour chaque point de l'ordre du jour.
- Déterminer clairement pendant combien de temps un thème va encore être discuté lorsque l'horaire est dépassé.
- Lors de discussions sans fin, aboutir volontairement à une décision. Par exemple en faisant un tour éclair afin de connaître tous les points de vue, en faisant une liste des pour et des contre ou en votant démocratiquement sur une question précise.

prévoir des pauses**Durée et pauses**

« les plus courtes sont les meilleures »

Les séances ne devraient pas être trop longues, car plus la durée de la réunion est grande, moins les participants arriveront à se concentrer sur leur travail. L'ambiance peut soudain changer et on ne pourra plus avancer dans notre séance. Dès le début de la séance, annonce aux participants à quel moment ils auront des pauses. Tout le monde aura ainsi plus de facilité à se concentrer.

Il peut tout de même arriver, lors d'une longue séance, que la concentration et la productivité du groupe retombe. Dans ce cas, une courte pause improvisée permettra un peu plus tard de se remettre à l'œuvre avec de nouvelles forces.

flash-back**Direction des débats**

Si un événement important a eu lieu avant la séance et que tous sont impatients de le commenter et de raconter leur histoire, on peut commencer la séance par un « flash-back » qui permettra à tous de raconter brièvement ce qu'il ou elle a vécu ou ce qui la ou le préoccupe actuellement. Cela te permettra de poursuivre la séance avec des participants un peu plus calmes.

Imprime un rythme soutenu à la séance : tu es responsables de faire en sorte que des décisions soient prises dans un temps raisonnable, de manière à ce que la maîtrise ne perde pas trop de temps et aille de l'avant rapidement. Rien n'est plus pénible que ces longues discussions pour traiter des points qui ne sont pas à l'ordre du jour et qui sont secondaires : au bout du compte, les participants partent sans que les points importants

n'aient été traités. Cela ne signifie pas qu'il soit interdit de plaisanter ou qu'il ne doive pas régner une bonne ambiance. Au contraire, si les gens prennent du plaisir à la réunion, ils reviendront plus volontiers.

Fais toutefois attention à ce que tous les participants puissent apporter leur contribution au sujet traité. Même s'il y a une personne que tu n'apprécies pas particulièrement, elle a aussi le droit de s'investir. Pense à demander aux personnes calmes de faire part de leur avis.

inclure tout le monde

Procès-verbal

Autre point important : tous les points abordés et toutes les décisions prises pendant la réunion doivent être verbalisées afin que rien ne soit oublié par la suite. Ce procès-verbal devra être envoyé à toutes les personnes concernées par son contenu, c'est-à-dire également aux responsables qui n'étaient pas présents lors de la réunion. Peut-être que votre maîtrise de branche ou de groupe ainsi que votre coach sont intéressés à le recevoir. Afin que ce qui a été décidé ne sombre pas dans l'oubli, le procès-verbal devrait être envoyé au plus tard trois jours après la séance. Certaines maîtrises disposent aussi d'un espace de stockage en ligne pour conserver de tels procès-verbaux.

s'en tenir aux décisions

De manière à ce que la séance puisse avancer rapidement et que les participants ne doivent pas attendre que tout soit noté, il est préférable que le responsable de la séance ne se charge pas du procès-verbal. Avec un ordinateur portable, il est facile d'écrire directement le procès-verbal et de l'envoyer le soir même à tous.

Règles de conduite

Pour une séance constructive, il est nécessaire que tous les participants respectent certaines règles :

Attention au silence : Le silence est généralement compris comme un consentement. Annonce par conséquent si tu n'es pas d'accord, même si cela exige parfois du courage. Lors de décisions importantes, celui ou celle qui dirige la séance doit toujours veiller à ce que tous se soient exprimés.

« Messages en je » : Parle uniquement en ton nom et non pas pour les autres. Énonce clairement que ce que tu dis est ta propre opinion et ne le présente pas comme un fait. Tu éviteras ainsi que d'autres se sentent incompris ou que la discussion ne devienne inutilement véhémente. Cette manière de parler donne également la possibilité aux autres d'exprimer leur propre opinion.

Éviter ou clarifier les malentendus : Si tu n'as pas compris ou si tu n'es pas certain que tout le monde est d'accord, n'hésite pas à poser des questions. Tout point resté flou réapparaîtra plus tard. Évite les déclarations ambiguës.

Émotions : Les séances sont parfois l'occasion de débordements au niveau des émotions. Lorsque tu t'exprimes, imagine-toi comment les autres peuvent ressentir tes interventions et évite de blesser consciemment des personnes. Montre que tu continues d'estimer les autres lorsqu'ils sont d'un autre avis que toi.

Écoute : Écoute attentivement les opinions des autres et accepte que tous ne soient pas forcément de ton avis. Tente de comprendre les fondements des autres opinions.

3. Relations avec les autres – types de conduites



**confiance et
acceptation**

Conduire un groupe est une des compétences les plus importantes de la ou du responsable. Des activités bien organisées exigent entre autres une bonne conduite. Mais quelle forme de conduite est appropriée dans quelle situation ?

Exemples de situations où une conduite est nécessaire :

- se former, apprendre et enseigner ;
- chercher, trouver et atteindre des buts communs ;
- résoudre une tâche en commun et
- surmonter un conflit en commun.

La conduite ne se base pas uniquement sur le fait qu'une personne dirige le groupe, mais également sur le fait que les scouts acceptent cette autorité et se laissent conduire. La conduite ne réussit à long terme que s'il existe une base de confiance, de respect mutuel et d'estime.



**style de conduite
adapté à chaque
situation**

3.1 Une conduite adaptée à la situation

Il n'existe pas en soi un style de conduite adapté à toutes les situations. L'art de la conduite consiste plutôt à réagir de manière appropriée dans chaque situation. Différentes méthodes de conduite sont opportunes suivant le moment et les circonstances. Une bonne ou un bon responsable n'a pas « son » style de conduite rigide mais s'adapte à la situation donnée. A cet égard, des déclarations comme « j'ai un style de conduite démocratique » ou « ton style de conduite est trop autoritaire pour moi » n'ont également aucun sens.



Ainsi, en cas de danger, un style de conduite autoritaire est approprié : dans ces cas-là, il faut t'imposer en tant que responsable. Au contraire, on peut laisser le champ libre au groupe lorsque la fantaisie et de multiples approches pour trouver des solutions sont les bienvenues. Pour stopper une bagarre, une intervention ferme est utile, mais une telle intervention est totalement inutile s'il s'agit d'une discussion constructive.

Garde toujours à l'esprit que ton style de conduite a une grande influence sur les participants. Avec une remarque critique au mauvais moment, tu peux les démotiver, même si tu ne l'avais pas prévu ainsi. En revanche, avec des encouragements vrais et un petit jeu entraînant, tu peux souvent sortir les participants d'un petit moment de déprime où ils sont démotivés.

**influence
sur les scouts**

Différents facteurs influencent la manière dont les responsables réagissent dans une situation donnée :

Facteurs de personnalité	Facteurs environnementaux
<ul style="list-style-type: none"> • Personnalité • Situations vécues avec divers types de conduite • Expériences personnelles • Image de l'être humain • Dispositions personnelles (fatigue, humeur, ...) • Concept de conduite • Préparation <p>Quelques-uns de ces facteurs peuvent être influencés de manière consciente. Par exemple, il faut tenter d'empêcher que sa propre mauvaise humeur n'affecte les participants. D'autres facteurs comme la personnalité ou l'expérience peuvent certes aussi être modifiés, mais ne sont toutefois pas aussi facilement contrôlables. Ce que tu peux le plus souvent directement influencer, c'est la qualité de ta préparation. Cela vaut la peine d'investir du temps dans la préparation d'une activité !</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personnes à diriger <ul style="list-style-type: none"> – Composition du groupe (taille du groupe, répartition de l'âge, pourcentage filles-garçons) – Caractéristiques du groupe (ambiance, compétences, connaissances) • Lieu (en public, au local scout, dans la forêt, etc.) • Dangers, risques • Pression du temps <p>Les critères environnementaux ne peuvent souvent pas être modifiés dans une situation donnée. Ils sont définis par des facteurs extérieurs. Toutefois, on peut les prévoir et en tenir compte dans la planification. Ainsi, on peut éviter une course contre la montre par une bonne planification. On peut choisir et adapter le nombre de participants en fonction du nombre de responsables à disposition.</p>

Lors d'une excursion en montagne, peu avant le sommet, le temps tourne et le groupe est soudainement plongé dans le brouillard. Le sentier menant au but est assez raide. Lors de la préparation de l'excursion, on avait convenu de ne pas s'y aventurer en cas de pluie. Dans cette situation, une décision rapide mais considérée est exigée. Quelques membres du groupe voudraient absolument atteindre le sommet. D'autres sont cependant déjà fatigués et seraient heureux qu'une bonne solution soit rapidement trouvée. Dans de telles situations, il est important que tu puisses t'appuyer sur des critères de sécurité spécifiques préalables et que tu n'acceptes pas de risques inutiles. Tu décides de rebrousser chemin. Par là, tu t'en tiens au concept de sécurité prévu et restes sur ta décision, malgré la morosité de quelques participants.



Concepts de sécurité
brochure « La sécurité »

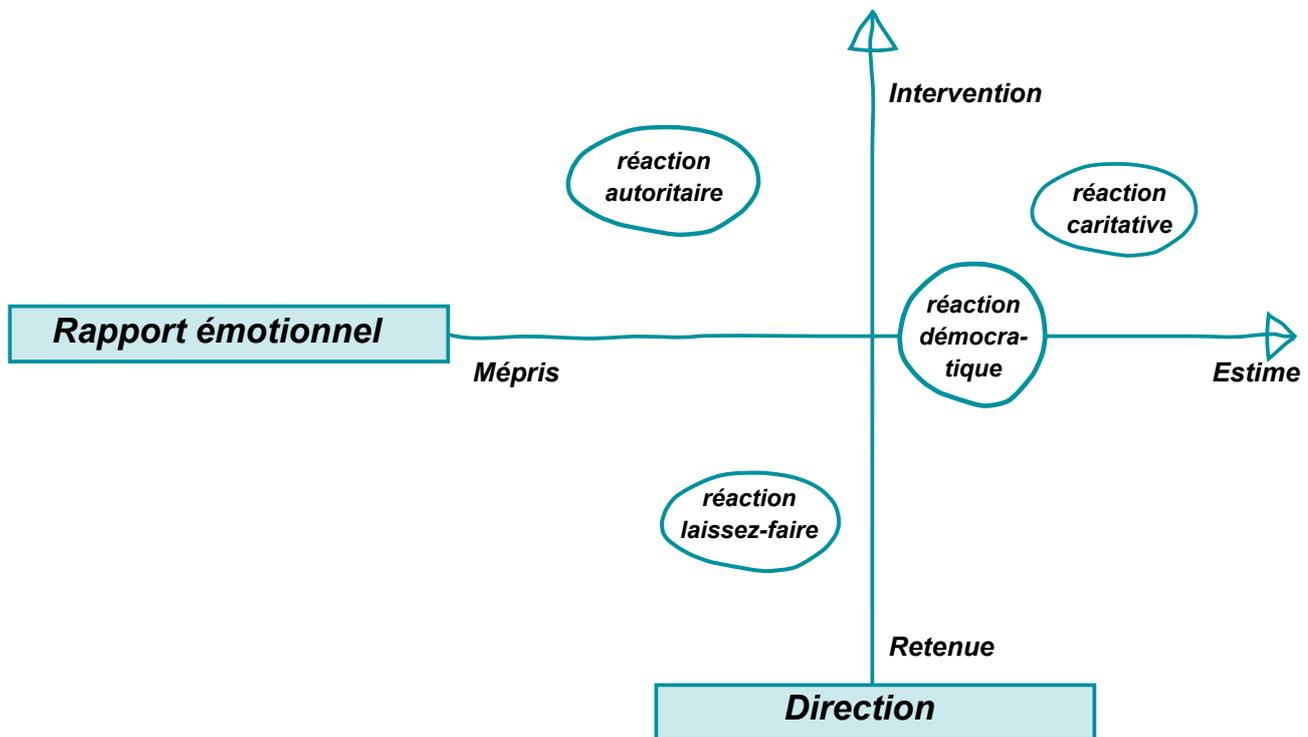
La meute de louveteaux Widewal prépare un sketch pour la soirée théâtrale. On cherche une idée ensemble. Tu aimerais entendre toutes les propositions et faire participer tous les enfants pour obtenir une grande variété. Pour cela, tous les loups dessinent leurs idées sur une grande affiche. Ce faisant, tu leur demandes de rester très calmes. Ensuite, il faut sélectionner une idée parmi toutes celles qui sont présentées. Afin que tous puissent s'exprimer et que ce ne soit pas uniquement certains enfants qui dominent la discussion, tu es obligé(e) de modérer le débat. Tu donnes la parole aux uns et aux autres.

Une méthode adaptée doit être choisie afin d'atteindre un objectif comme dans cet exemple de recherche d'idées avec tous les louveteaux. Cela fait aussi partie de la bonne conduite.

axes des actions des responsables

Carte des méthodes de conduite

On peut classer les actions des responsables en deux axes : la direction et le rapport émotionnel. La direction oscille entre deux extrêmes : l'intervention et la retenue ; Le rapport émotionnel, lui, entre estime et mépris. On peut placer ces deux axes dans un système de coordonnées. Quatre possibilités de réactions connues y sont inscrites.



Cette carte des méthodes de conduite permet de se déplacer comme sur une carte nationale. La « conduite adaptée à la situation » signifie se situer une fois dans un coin, une fois dans un autre, une fois au milieu, en fonction de la situation.

Direction	Rapport émotionnel
Luna revient au poste central de la CO en étoile et semble épuisée, bien qu'elle n'ait trouvé que deux postes jusqu'ici. La remarque « Arrête de te plaindre et dépêche-toi de partir pour le poste 3 ! » reflète une direction marquée (intervention). La remarque « Si tu as envie de continuer, tu pourrais choisir toi-même un point facile sur la carte, mais si tu n'as pas envie, tu peux aussi t'arrêter là ... » indique une direction minimale (retenue).	L'exclamation « Gonzo, tu es un type répugnant, j'aimerais vraiment ne plus jamais voir ta sale tête ! » est un signe de mépris, tandis que la remarque « Je trouve vraiment impressionnant que vous participiez à fond » est un signe de respect. « Je peux très bien m'imaginer ce que tu as dû ressentir ! » exprime de la compréhension, à l'inverse de la déclaration suivante : « Je me fiche complètement de savoir comment tu vas en ce moment, j'ai assez à faire avec mes propres problèmes ! ».

3.2 Exemples de situation et de réaction

Dans ce qui suit, tu trouveras trois situations possibles du quotidien scout ainsi qu'une palette large (bien entendu pas exhaustive) de réactions possibles. Cela doit t'aider à réfléchir à la diversité des réactions possibles et à leur localisation sur la « carte des méthodes de conduite » (page précédente). Quelques questions sont notées ici comme pistes de réflexion auxquelles tu peux répondre toi-même ou dont tu peux discuter avec d'autres responsables. Il n'existe pas de réponse-type, étant donné que la réponse des responsables peut varier selon la manière de poser la question, la personnalité et l'environnement.

- Où se situeraient les différentes réactions dans le graphique ?
- Quelles réactions sont adaptées à la situation ? Pourquoi ?
- Quelle réaction n'a absolument aucun sens ? Pourquoi ?
- Comment réagirais-tu ?

Avant le repas de midi

Il est midi. Tout le monde est assis dans le réfectoire et attend le repas. Voici que quelques-uns commencent à taper sur la table et sur les assiettes avec leurs couverts. En un clin d'œil, toute la salle s'y met. Le bruit devient insupportable. On ne peut même plus entendre sa propre voix ...

● *Je fais semblant de ne pas remarquer tout ce vacarme et feuillette tranquillement le journal.*

● *Je me lève, rétablis le calme d'un coup de sifflet et expulse du réfectoire les responsables de ce chahut.*

● *Du moment qu'ils ne cassent rien, j'attends simplement que cela s'arrête tout seul.*

● *Je me mets debout sur ma chaise pour diriger le concert à l'aide de ma fourchette et de mon couteau de sorte que cela devienne une ovation à l'équipe de cuisine.*

● *Je me demande comment réagir si quelqu'un s'entaille le doigt avec son couteau.*

● *Je convoque tous les chefs de groupe devant la porte pour discuter avec eux des mesures à prendre.*

● *Je ramasse mon assiette et mes couverts et pars en cuisine pour y manger tranquille.*

— laissez-faire
— démocratique
— autoritaire
— caritative

Dans cet exemple, quatre réactions ont déjà été attribuées aux quatre possibilités de réaction entrées dans le système de coordonnées. Les réactions ne doivent pas obligatoirement correspondre à l'une des quatre possibilités connues.

Course d'obstacles

Les patrouilles se préparent pour une course d'obstacles où le résultat total de la patrouille compte pour le classement. Peu avant le départ de la patrouille des Cygnes, les éclais commencent à s'agiter. La patrouille ne veut pas laisser Bouboule prendre le départ, car avec lui la course est perdue d'avance. S'il participe, cela ne vaut même pas la peine d'essayer ...

- *J'envoie Bouboule au camp pour me rapporter un objet quelconque. Pendant ce temps, je donne le départ à la patrouille des Cygnes.*
- *Je rappelle à la patrouille qu'avant-hier Bouboule s'en est très bien sorti lorsqu'on a mimé un match de foot.*
- *Je donne le chronomètre à Bouboule et lui assigne la fonction de chronométreur.*
- *J'avertis la patrouille que s'ils continuent, ils seront privés de dessert demain.*
- *Je prends la patrouille à part sans Bouboule et leur explique que leur attitude est particulièrement peu empreinte de camaraderie.*
- *Je laisse la patrouille voter : si la majorité est contre la participation de Bouboule, il sera spectateur.*
- *J'interromps sur-le-champ les préparatifs de départ, vais chercher un ballon et organise un match de foot.*
- *Je propose à la patrouille que Bouboule fasse rapidement tout le parcours en ma compagnie avant le départ, afin qu'il soit mieux préparé que tous les autres.*

Séance de maîtrise

Une longue journée de camp touche à sa fin. Les enfants sont blottis dans leurs sacs de couchage. La maîtrise se rencontre dans la cuisine pour une séance. Le responsable de camp désire encore discuter du programme du lendemain pendant environ une demi-heure. Flip et Flop prennent congé de manière décidée en faisant savoir qu'ils sont au café du coin. Pour eux, à 11 h du soir, la journée de travail est terminée ...

- *Je n'insiste pas, les laisse partir et me trouve un petit coin pour préparer seul(e) la journée du lendemain.*
- *Je leur dis clairement mon opinion, à savoir qu'ils ne sont pas très scouts. Moi aussi, j'ai envie d'aller boire un verre, mais je ne peux pas me le permettre, car il reste des détails à régler pour demain.*
- *Je laisse Flip et Flop partir, puisque tel est leur désir, et commence immédiatement la séance avec les autres responsables.*
- *Je demande l'avis des autres responsables et me rallie à leur opinion.*
- *Je déclare que dans ces conditions, un camp n'a pas de sens et pars me coucher, car je suis moi aussi très fatigué.*
- *Je propose que nous allions tous au café du coin pour tenir notre séance devant un coca ou une bière.*
- *Je prie Flip et Flop de rester encore un moment avec les autres. Peut-être que la discussion sera plus courte que prévu.*

4. Le scoutisme et moi

C'est quand les responsables investissent beaucoup de temps dans le scoutisme que des sentiments de frustration peuvent faire leur apparition. Des questions sur le sens de son engagement font surface. Qu'est-ce que je reçois en retour ? Que m'apporte le scoutisme ? Pour moi-même ? Pour ma carrière professionnelle ? Pour ma vie ?

**engagement
personnel de
chacun**

Le scoutisme est un travail au sein de la jeunesse qui est effectué de manière bénévole. Le mouvement scout fonctionne à tous les niveaux uniquement grâce à l'engagement de chaque individu. Un scout s'engage pour la communauté et pour d'autres, se met en quatre pour son groupe, accomplit beaucoup de choses et prend des responsabilités. La coopération des individus permet le fonctionnement du groupe, donc chacun ensuite peut en tirer profit.

Dans ta rencontre avec la vie et tous ses secrets, le scoutisme t'offre quelque chose en chemin. Durant tes années en tant que castor, louveteau, éclais, pico, responsable, routier ou responsable de Groupe, tu as l'occasion de te retrouver dans différents « terrains d'apprentissage ». Tu apprends à mettre en œuvre des idées et à travailler pour atteindre un objectif.

**transposer des
idées et atteindre
un objectif**

Le mouvement scout regroupe beaucoup de personnes très différentes qui forment ensemble un grand réseau. Le premier réseau est constitué de tes amis scouts. Souvent, ces amitiés-là durent toute la vie. Le second réseau est constitué de tous les autres scouts, auxquels tu es lié(e). Les scouts ont des valeurs et des fondements communs. Une ancienne responsable de groupe s'occupera du transport du matériel au camp. Un peintre qui a été scout dans sa jeunesse va offrir son aide à des conditions avantageuses lors de la rénovation des locaux scouts. Les scouts essaient de se soutenir les uns les autres et savent que les autres scouts sont des personnes dignes de confiance, qui s'engagent pour les mêmes valeurs et les mêmes idéaux.

réseau

Lors des cours de formation scouts, tu rencontres aussi souvent de nouvelles personnes intéressantes avec lesquelles tu peux garder contact après le cours, que ce soit pour des échanges d'idées intéressantes ou pour entreprendre des activités ensemble.

Le scoutisme offre pour les jeunes un espace de liberté qu'ils ont la possibilité de façonner eux-mêmes. Peu d'autres organisations laissent autant de liberté à de jeunes adultes pour développer et réaliser leurs idées. Un autre espace de liberté peut être le local scout. Tu peux peut-être l'aménager et le décorer à ta guise, y gratter ta guitare sans déranger personne ou t'y réfugier si tu t'es disputé(e) avec tes parents.

espace de liberté

4.1 Qu'ai-je appris aux scouts

La liste des choses que l'on peut apprendre aux scouts est sans fin. Il est important que tu apprennes à suivre ton propre chemin, à te prendre en charge et à assumer la responsabilité de tes actes. Afin que les plus jeunes responsables puissent aussi faire leurs expériences, il faut les inclure et leur confier des responsabilités.

**assumer la
responsabilité
de tes actes**



Responsabilités et
aspects juridiques
brochure « La sécurité »

des compétences acquises pour ton futur

Les compétences acquises par le scoutisme sont importantes, d'abord pour ta personne et ta vie privée. Mais le scoutisme peut également influencer les autres domaines de ta vie, le choix de ta place d'apprentissage ou de tes études, etc. Voici quelques exemples de ce que quelques-uns ont appris aux scouts :

Girafe termine sa formation d'enseignante à l'école primaire et trouve une place de travail grâce à son engagement depuis plusieurs années au sein du scoutisme. Lors de la répartition des tâches entre les enseignants, on lui assigne l'organisation des joutes sportives annuelles. Cette tâche ne lui pose pas de problème particulier, étant donné qu'elle a déjà organisé des événements semblables pour les scouts et qu'elle sait comment s'y prendre.



Tomate est en train d'organiser une super fête d'anniversaire avec deux de ses copines. Toutes les trois vont fêter leurs 20 ans. Tous ces préparatifs ressemblent furieusement à l'organisation du dernier camp d'automne : il faut trouver un chalet, envoyer des invitations, organiser des activités et planifier les repas. Et en plus, il faut tenter de faire au mieux en dépensant le moins d'argent possible. C'est bien sûr Tomate qui se souvient d'acheter des sacs poubelle et qui apporte des linges pour essuyer la vaisselle. Elle a aussi appris en camp scout qu'il faut être flexible et accueillir l'imprévu.

Depuis toujours, Tigre est fasciné par les constructions en camp d'été. Le pionnisme avec uniquement du bois et des cordes l'enthousiasme. Cette année, le groupe a durement travaillé pour construire une nouvelle annexe au local scout. A cette occasion, Tigre a donné un coup de main pour les travaux de menuiserie, ce qui l'a passionné. Sur la base de cette expérience, il a décidé de chercher une place d'apprentissage comme menuisier. Qui sait, peut-être que Jean, qui a conduit les travaux de menuiserie pour le local scout et qui possède sa propre entreprise, peut lui être utile dans sa recherche d'une place d'apprentissage ?

Chevreuil et Hibou ont prévu de partir en randonnée de trois jours dans les Alpes avec deux copains d'école. Lors de la planification, différentes questions se posent : combien de kilomètres peut-on parcourir par jour ? Comment la dénivellation influence-t-elle les temps de marche ? Quel matériel faut-il emporter ? Heureusement, Chevreuil et Hibou viennent de terminer le cours de base et y ont appris comment calculer les temps de marche. Pour ce qui est des itinéraires, cela fait bien longtemps qu'ils savent lire une carte ...

Pinocchio a terminé ses études depuis quelques années. Elle travaille aujourd'hui comme responsable de projets dans une grande entreprise. Jamais elle n'aurait imaginé que son expérience de direction d'équipe et de prise de décisions, acquise par ses fonctions de responsable de camp et responsable de groupe, lui seraient si précieuses dans son activité professionnelle actuelle.

Dans la classe de Hamster, on prépare des projets en petits groupes. Il faut ensuite présenter les résultats à l'ensemble de la classe. Dans le groupe de Hamster, tous sont timides et gênés de parler devant tant de monde. Ils prient Hamster de faire l'exposé pour le groupe. Bien qu'il ne soit pas très chaud, il accepte. Cela ne lui fait pas peur : lors du dernier Noël en forêt, il a parlé devant bien plus de monde lorsqu'il a raconté l'histoire de Noël.

Et toi, as-tu déjà pensé à tout ce que tu as appris aux scouts ?

4.2 Certificat d'activité bénévole pour ton travail au sein du scoutisme

Tu peux te faire établir un certificat d'activité bénévole pour ton travail au sein du scoutisme. Ce document a la même structure qu'un certificat de travail et présente les connaissances et compétences acquises grâce à ton engagement au sein du scoutisme.

Le certificat d'activité bénévole permet aux personnes qui cherchent un emploi mais ont peu d'expérience professionnelle de démontrer qu'elles ont acquis des expériences qui ont de la valeur grâce à leur engagement au sein du scoutisme. Lors du choix d'un candidat, les maîtres d'apprentissage et les employeurs prennent souvent en considération les expériences et compétences non scolaires des candidats. Utilise cette possibilité et ajoute ton certificat d'activité bénévole personnel la prochaine fois que tu envoies ton dossier de candidature.

Le certificat d'activités est rédigé et signé par ta maîtrise de groupe. Il existe diverses aides pour le rédiger, contenant des directives détaillées ainsi que des exemples concernant la formulation du certificat d'activités.

Le « Dossier bénévolat » est un projet auquel appartiennent la plupart des organisations au sein desquelles on effectue du travail bénévole. Les formulaires correspondants sont relativement bien connus des responsables des ressources humaines, c'est pourquoi ils devraient absolument être utilisés pour le certificat d'activité bénévole ainsi que pour les attestations de participation à des cours de formation.

L'influence de l'expérience scoute lors de la recherche d'un emploi

« A mes yeux, la présentation d'un certificat d'activités bénévoles par le candidat a pour conséquence un examen plus attentif du dossier ; on y trouve des indices supplémentaires sur la personne, surtout chez les jeunes candidats dont le CV n'est pas encore très étoffé. »

Konrad Graf/Zorro, responsable du personnel dans une entreprise internationale

« certificat de travail » pour ton travail au sein du scoutisme

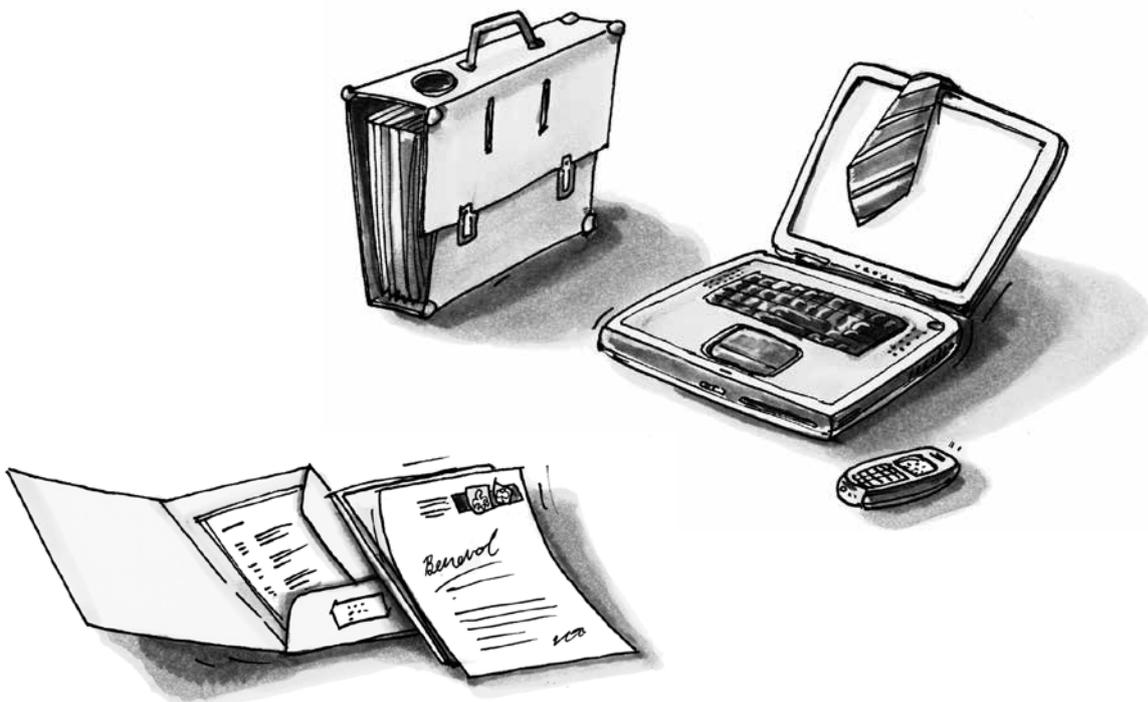
utilise ton expérience du scoutisme



Brochure Bénévole
www.benevole.msds.ch



www.dossier-benevolat.ch



5. Le contact avec les parents



Les attentes des parents
brochure « La Sécurité »

Il est essentiel d'avoir un bon contact avec les parents des participants. En effet, ce n'est que lorsque les responsables auront acquis la confiance des parents que ces derniers vont permettre à leur(s) enfant(s) de participer aux activités. C'est pourquoi il est important de soigner activement le contact avec les parents et de leur présenter le scoutisme sous son meilleur aspect. Des parents convaincus de la valeur du scoutisme peuvent également aider leur enfant à surmonter ses périodes de démotivation. En outre, ils parleront à d'autres parents de manière positive du scoutisme et le recommanderont. Cette propagande par le bouche-à-oreille est la meilleure des publicités pour le scoutisme !

les parents donnent volontiers un coup de main en coulisse

Les parents sont également souvent heureux de donner des coups de main en coulisse. Une mère participera au transport des bagages lors d'un camp et un père apportera des gâteaux à la soirée des parents. Souvent, les parents des scouts ont des relations ou des positions spéciales qui peuvent être utiles au groupe scout. Par exemple, des parents possédant une menuiserie peuvent apporter leur aide à la construction du camp. D'autres parents peuvent peut-être mettre un véhicule d'entreprise à disposition.

Une bonne collaboration avec les parents ne s'invente pas du jour au lendemain : c'est le résultat d'efforts les plus divers durant l'année scout. Le camp offre des occasions en or pour approfondir les contacts établis ou lancer les premières bases d'une relation. Prends assez de temps pour les parents, cela en vaut la peine !

personne de contact

Au sein de la maîtrise, il faudrait clairement désigner un responsable pour les contacts avec les parents. Cela ne signifie pas que les autres n'ont pas le droit de parler aux parents, mais il est utile qu'un membre de la maîtrise soit la personne de référence pour les questions et les problèmes des parents.

Il est également important que chaque responsable soit conscient qu'il faut se comporter de manière amicale et respectueuse envers les parents dans toutes les situations.

Les points suivants sont particulièrement importants aux yeux des parents :

- satisfaction de leur enfant ;
- pas d'activités dangereuses ;
- un programme varié et intéressant ;
- compétences et niveau de formation des responsables ;
- impression générale donnée par le groupe ;
- possibilité d'atteindre facilement les responsables en cas de problème ou de question et
- renseignements appropriés et en temps utile.

On ne peut pas utiliser le même langage lors de discussions avec des parents que lorsque l'on s'adresse à des participants ou aux autres responsables.

On ne doit pas oublier que finalement ce sont toujours les parents qui décident ce qui est bon pour leur enfant ou non (p. ex. de participer à une activité, de rentrer à la maison au milieu d'un camp, etc.). Les responsables peuvent donner leurs avis, mais les choix des parents doivent toutefois être respectés.

parents ne maîtrisant pas notre langue

Selon la région et le quartier, il y a plus ou moins d'enfants et de jeunes dont la langue maternelle n'est pas le français. Cela peut poser des problèmes lors du contact avec les parents lorsque ceux-ci ne comprennent ou ne parlent pas très bien notre langue. Il peut aussi arriver qu'ils aient une tout autre image du scoutisme, si les scouts sont organisés d'autre manière dans leur pays et s'adonnent à d'autres activités. Lors de problèmes de compréhension, on peut heureusement souvent compter sur l'aide des enfants.

Si tu désires accueillir un plus grand nombre d'enfants d'origine étrangère dans ton groupe et que tu as besoin de soutien dans ce but, le mieux à faire est de t'adresser à ton association cantonale. Plusieurs associations cantonales soutiennent des groupes qui ont des projets d'intégration. Des brochures publicitaires ont également été traduites en différentes langues, ce qui te permettra de présenter le scoutisme à des parents dans d'autres langues que le français.

5.1 Style de contact avec les parents

Chaque contact avec les parents laisse une impression du scoutisme en général et plus particulièrement de ton groupe. Toi ainsi que ton travail seront aussi perçus selon la manière dont tu communique. Pour cette raison, il est important de « construire » le contact avec les parents et de bien le préparer. Il est aussi important qu'il soit clair pour les parents, quels courriers ou journal provient des scouts (grâce au logo, etc.). Cela favorise l'identification au scoutisme.

Un bon contact a des répercussions sur les deux parties : les parents apprennent à mieux connaître et apprécier les responsables et le scoutisme, et les responsables vivent des choses intéressantes avec les parents et reçoivent un feedback qui est positif dans la majorité des cas.

Le contact avec les parents et avec le public a lieu sous diverses formes et à différentes occasions :

Choisis le bon canal

Inscription pour le camp par courrier, présentation en personne des nouveaux responsables, dès inscription par e-mail.

Chaque forme de contact est appropriée à un but donné. Une information par écrit est idéale pour garantir une bonne transmission des informations (p. ex. les dates du prochain camp d'été), mais pas pour faire connaissance.

un bon contact agit sur les deux parties

Journal de groupe

Un journal de groupe est toujours ce qui a de plus amusant pour les scouts actifs ; en fin de compte, c'est leur journal. Si on désire également utiliser ce biais pour s'adresser aux parents, il est indispensable d'y publier des articles compréhensibles pour des personnes non initiées à la vie du groupe. Souvent, peu d'informations supplémentaires suffisent pour qu'un article soit également intéressant pour des profanes. Garde toujours à l'esprit que le journal de groupe peut être lu par des personnes extérieures au groupe (sur le site Internet, par des amis des parents de scouts, par les autorités, etc.). Évite par conséquent des textes et des images qui prêtent facilement à confusion (p. ex. des descriptions de scènes violentes jouées, des déguisements et slogans que l'on peut mal interpréter, etc.) et imagine-toi comment une histoire peut agir sur un profane. Cela vaut la peine de distribuer le journal de groupe p. ex. au coach, et de l'utiliser comme outil publicitaire et de communication auprès d'un plus grand cercle d'intéressés (autorités communales, écoles, cercles de jeunes, groupes scouts voisins, association cantonale, etc.).

Présence en ligne

Des règles similaires à celles en vigueur pour le journal de groupe s'appliquent à la présence en ligne (page web, Facebook, etc.). Les pages en lignes sont encore plus largement visitées par les personnes intéressées par le scoutisme et le public général. C'est pour cela qu'une présence en ligne adaptée est une plateforme de promotion importante pour le groupe. On mesure la qualité de la présence en ligne à son actualité. Prends bien soin de ne publier que des données actuelles et de publier un compte-rendu de chaque activité (camp, fête, après-midi de promotion, ...), si possible accompagné d'une photo. Concernant les photos, pense que les personnes représentées (ainsi que leurs parents) doivent donner leur accord pour leur publication. Il est également important que les activités et la structure (branches, responsables, organisation, ...) du groupe soient brièvement présentées et qu'il existe une possibilité de contact (formulaire, adresse mail générique, numéro de téléphone) pour les personnes intéressées.

Lettre aux parents

La lettre doit être courte, claire et agréable à lire. Toutes les informations nécessaires doivent apparaître. Une adresse de contact (e-mail ou numéro de téléphone) ne doit pas manquer. Il faut marquer clairement que la lettre est envoyée par les scouts (papier à lettre et enveloppes du groupe scout). Donne ta lettre à corriger par une tierce personne afin d'éviter les fautes d'orthographe ou de grammaire. Explique les expressions scoutées particulières, car elles ne sont pas forcément comprises par tous les parents.

Newsletter par e-mail

Ce qui est valable pour la lettre aux parents est également valable pour la newsletter. Ce canal convient particulièrement à la communication des nouvelles du groupe (données, nouveaux responsables, projets achevés, etc.). La newsletter peut aisément compléter le journal de groupe, sa création étant plus facile et rapide. Comme pour le journal de groupe, il vaut la peine de distribuer la newsletter à un cercle plus large d'intéressés.

Noël en forêt/fête du groupe

De nombreux groupes ont pour tradition d'organiser des événements pour les parents et les participants. Tous les parents n'ont pas les mêmes attentes lors de ces rencontres. Certains désirent s'impliquer de manière active, d'autres préfèrent simplement regarder. Par conséquent, les besoins des parents et des participants doivent être pris en considération lors de la planification de l'événement. Des parents actifs peuvent également participer à la planification et à la mise en œuvre. Selon l'événement, il vaut la peine d'inviter des personnes importantes de la commune ou du quartier (membres du conseil communal, commission scolaire, etc.). C'est l'occasion de montrer une image positive du scoutisme. Il est important que vous saluez personnellement tous les parents et invités. Cela leur montre que vous les considérez et vous favorisez ainsi leur confiance.

Transport des enfants

Souvent, ce sont les parents qui conduisent les plus jeunes enfants jusqu'au lieu de rassemblement. C'est une excellente occasion et un bon moment pour une courte discussion informelle. Malgré les préparatifs en cours, un des responsables devrait être présent pour saluer les parents. Au début et à la fin d'un camp, le contact avec les parents est particulièrement important. Veille à ce que les enfants aient le temps de dire au revoir à leurs parents et prévois un peu de temps pour un court entretien avec les parents.

Comité des parents / conseil de groupe

De nombreux groupes reçoivent le soutien d'un comité des parents ou d'un conseil de groupe auquel des parents participent également. Cet organe représente la liaison entre les parents des enfants et les responsables de ton groupe. Il rapporte les demandes, louanges et critiques des parents au groupe et peut servir d'intermédiaire lors de difficultés avec les parents d'un enfant. Le comité des parents ou le conseil de groupe aide aussi lors du contact avec les autorités, la presse et le public ou effectuent des tâches administratives qui déchargent le groupe de certains travaux. Les tâches du comité des parents sont fixées par les statuts du groupe. Un conseil des parents qui fait confiance aux responsables et leur apporte un soutien constructif peut être très utile. Vous ne pouvez que tirer profit d'une bonne relation avec le comité des parents. Vous recevrez par exemple un soutien précieux lors de situations difficiles.

Des parents qui se déclarent prêts à participer au comité des parents sont un apport et un soutien important pour le travail de l'unité. Il est important de rester « connecté » avec le comité des parents en envoyant par exemple un représentant d'unité aux séances. Le comité des parents a toutefois une fonction de conseiller et agit en arrière-plan. Il est important que leurs conseils, indications et aide soient acceptés. Toutefois, en tant que responsable d'unité, c'est toi « l'instance exécutive ». Et en tant que telle, tu peux prendre tes propres décisions.



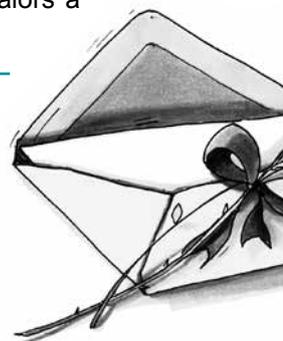
Informations du camp – Soirée d'information pour les parents brochure « Camp »

Soirée des parents

Une bonne information aux parents est particulièrement importante avant un camp et cela vaut réellement la peine d'organiser une soirée des parents avant un tel événement. La maîtrise obtiendra ainsi la confiance des parents, qui seront prêts alors à laisser partir leur enfant.

Remerciements

Il est important de remercier tous ceux qui ont apporté leur aide lors de la mise sur pied et le déroulement d'un événement. Fabrique par exemple une carte postale qui présente votre thème actuel et fait signer tous les participants.



6. Conduite de l'unité

La tâche la plus importante de la maîtrise d'unité est l'établissement du programme. Il ne faut toutefois pas négliger deux autres tâches importantes : l'organisation de l'unité (sizaine, patrouille, équipe, progression personnelle des participants, fonctions au sein de l'unité) et la partie administrative.

6.1 Organisation de l'unité

Une unité change constamment. Il y a des arrivées et des départs, les enfants et les jeunes grandissent et leurs besoins changent. Ce sont surtout lors des passages de la branche Louveteaux à la branche Eclais et de la branche Eclais à la branche Picos que l'effectif d'une unité peut considérablement augmenter ou diminuer. Il faut souvent trouver de nouveaux sizeniers ou responsables de patrouille après une « montée » et parfois également redistribuer les participants dans de nouvelles sizaines ou patrouilles.

une unité change constamment

Idéalement, une unité Louveteaux ou Eclais a entre quinze et vingt-cinq membres actifs, participant régulièrement aux activités et répartis en trois ou quatre sizaines ou patrouilles. Bien entendu, le nombre de membres varie constamment et peut tomber parfois, pour de courtes périodes, en dessous de quinze ou dépasser les vingt-cinq. Toutefois, si la taille de l'unité change de façon durable, il faut penser à la réorganiser. Lors de ces changements, les maîtrises de groupe et de branche doivent participer aux décisions. Le coach peut vous aider lors de tels changements.

taille idéale d'une unité

Garde toujours à l'esprit les points suivants concernant ton unité :

- Qui sera nommé(e) responsable de sizaine ou de patrouille ? Que faire avec les autres enfants ou jeunes du même âge ? Quelles autres tâches leur attribuer (p. ex. responsabilité pour le journal de meute ou pour le matériel de patrouille) ?
- Est-ce que certains membres ou tout le groupe a besoin de nouveaux défis ? Où en sont-ils dans leur progression personnelle ? Planifie quelles étapes tes participants pourront passer durant l'année prochaine et quelles spécialités ils pourront faire. Quelques membres pourront éventuellement passer leur brevet d'expert.
- Qui pourra participer quel cours de formation lors des prochaines années ? Afin d'assurer la relève de la Maîtrise, il est important que les responsables de patrouille, les Picos et les responsables participent à des cours. Réfléchis au moyen de les motiver à participer à un cours. Souvent, les responsables rentrent de ces cours avec beaucoup de motivation pour le scoutisme. C'est pour cela qu'il est important qu'à l'issue du cours tu aies un nouveau défi, à leur présenter.
- Est-ce que la relève est assurée ? Dans l'idéal, il faudrait que tous les âges soient représentés dans la même proportion. Autant une tranche d'âge très forte qu'une tranche d'âge très faible peut poser des problèmes (p. ex. plus tard, lorsque tous souhaitent devenir responsables de patrouille ou picos en même temps).
- Est-ce qu'une sizaine ou patrouille est trop grande ? S'il te semble probable qu'il y aura assez de membres dans les années à venir pour une nouvelle sizaine ou patrouille, cela vaut la peine d'en fonder une nouvelle. Dans ce cas, le mieux est de répartir tous le monde dans de nouvelles sizaines/patrouille de taille et de « force » égale et de veiller à ce que tous les âges soient représentés de la même manière. Toutefois, cela ne vaut souvent pas la peine de procéder à une réorganisation complète de toutes les sizaines et patrouilles si tu as simplement une seule sizaine ou patrouille de grande taille parce que beaucoup d'enfants ont le même âge.
- Est-ce qu'une sizaine ou patrouille est devenue trop petite à force de manquer de relève ? Les activités sont souvent bien moins amusantes lorsque le groupe est trop petit. Si l'on ne voit pas d'amélioration en vue, cela vaut la peine de réduire le nombre de sizaines ou de patrouilles. Si l'unité finit par être composée uniquement d'une seule sizaine ou patrouille, il faut envisager de fusionner avec une autre unité.



- Est-ce qu'une unité est trop grande ou trop petite ? Ce qui est valable pour les sizaines et patrouilles est également valable pour l'unité. Réfléchis longuement avant de procéder à la fondation d'une nouvelle unité ou à la dissolution d'une unité riche en traditions ! Cela ne vaut toutefois pas la peine de garder une unité sans avenir : par exemple si tu ne peux compter sur une relève à long terme ou si cela fait bien longtemps que « ça péclote ». Une unité suffisamment grande permet des activités plus intéressantes et de meilleure qualité.

6.2 Traditions

identité

Les traditions donnent un sentiment d'appartenance aux membres de ton unité et forment son identité. Elles différencient ton unité de tous les autres groupes scouts et lui donnent son caractère propre. Souvent, les traditions se sont développées sur plusieurs générations de scouts. En même temps, elles sont sans cesse adaptées et modifiées.

événements, lieux et rituels

L'art des traditions

Étant donné qu'une tradition doit être particulière à ton unité, elle doit se différencier des autres traditions. Voici quelques exemples :

- passage d'une unité à l'autre dans un lieu spécial dans la forêt ;
- fête de Noël en forêt avec les parents ;
- week-end de ski organisé régulièrement pour les responsables ;
- à chaque fin de trimestre, compétition entre les sizaines pour remporter le trophée de Mowgli ;
- rituel particulier durant la totémisation ;
- salutation particulière ou cri de groupe pour clore les rencontres ;
- cérémonie de clôture de camp particulière et
- endroit spécial de la meute ou de la patrouille inclut dans la plupart des activités.

chemise et foulard scouts

En plus des traditions du groupe, il y a une quantité de traditions qui relient tous les scouts du monde entier, comme le foulard scout, la chemise, le salut de la main gauche et la loi scout.

rester critique

Réfléchir aux traditions

Les traditions ont énormément de conséquences positives. Il ne faut toutefois pas avoir peur non plus de remplacer des éléments traditionnels devenus obsolètes et ayant perdu leur sens. Aussi, il est important d'être critique et de se demander de temps à autre si cela vaut la peine de garder une tradition ou s'il faut la remplacer. Ce n'est pas parce que « on a toujours fait comme ça » et que « ça fait partie de notre scoutisme » que tu dois absolument garder toutes ces traditions durant ta période de responsable. Des éléments dépassés peuvent être remis à neuf et adaptés au monde d'aujourd'hui. Réfléchis toujours à nouveau à la pertinence de vos traditions et à si elles sont vécues positivement par tous. Certaines traditions peuvent aussi être violentes ou discriminantes pour certains. En particulier dans ce cas-là, il vaut la peine de franchir le pas et de changer quelque chose.

Et pourquoi ne pas introduire une toute nouvelle tradition ? Il n'y a pratiquement pas de limite à la fantaisie. Fais toutefois attention à ne pas vouloir tout changer d'un coup. Il ne faut pas non plus détruire complètement une stabilité maintenue par les traditions.

6.3 Administration de l'unité

Suivant le groupe, l'administration peut être organisée de différente manière. Certaines tâches seront centralisées alors que d'autres seront gérées par les unités. Ces tâches ne doivent toutefois pas être tenues que par une seule personne. Il est plus judicieux de répartir le travail dans la maîtrise.

Caisse d'unité

En matière de trésorerie, la prudence est de mise. L'argent ne t'appartient pas ; il appartient aux scouts ; tu ne fais que de le gérer. Le plus simple est de confier la caisse à une seule personne. Sinon, le danger de perdre le contrôle est trop grand.

Chaque dépense doit être justifiée au moyen d'une quittance. Les responsables remettent régulièrement au caissier leurs quittances ainsi qu'une liste des dépenses pour se faire rembourser. Le caissier comptabilise toutes les entrées et sorties en tenant compte des dépenses et recettes à venir. Ainsi, on a toujours l'état actuel de la caisse. Il est indispensable de tenir la comptabilité à jour : rien de plus tuant que de devoir reconstituer péniblement la comptabilité des six mois écoulés lorsque que l'on ne se souvient plus pourquoi on a effectué telle dépense et quel était le montant du bénéfice de la dernière vente de biscuits. La caisse d'unité doit être contrôlée une fois par an par le caissier du groupe. Ce dernier peut donner un coup de main en cas de problème.

Dans la plupart des cas, il est recommandé d'avoir un compte propre pour chaque caisse et de rembourser les frais contre remise d'une quittance. Entreposer de l'argent comptant dans une boîte ou un porte-monnaie n'a de sens que si les participants ne sont pas en mesure de recevoir de versements sur un compte. Lors d'un camp, il faut établir un budget ainsi qu'une comptabilité à part.

Au cas où la caisse est transmise à une autre personne (p. ex. à un responsable de patrouille, une équipe Picos, ...), c'est alors la tâche du responsable d'unité de la contrôler à la fin de l'année.

Liste d'adresses dans MiData

Des listes d'adresses et de présence complètes permettent de garder une vue d'ensemble sur l'unité. La liste d'adresse fonctionne naturellement mieux lorsqu'elle est régulièrement mise à jour ! C'est là que MiData est d'une grande aide. De cette manière, tout le monde travaille avec des données actuelles.

L'administration du fichier d'adresses est du ressort de la maîtrise de groupe. Cette dernière doit toutefois être informée des admissions, démissions et des changements d'adresse. Pour des raisons juridiques, les admissions et les démissions doivent toujours être effectuées par écrit et signées par les parents. Remets un formulaire d'inscription aux nouveaux scouts à la fin de la première rencontre. Le fichier d'adresses doit être considéré comme confidentiel : ne transmets pas ces données plus loin.



**une personne
responsable
de la caisse**

**garder les
quittances et les
comptabiliser**



*Finances du camp
brochure « Camp »*

**garder la
liste à jour**

matériel d'unité**Matériel**

Outre le matériel de groupe, l'unité possède vraisemblablement aussi son propre matériel, par exemple des jeux ou du matériel de bricolage, et peut-être même une petite bibliothèque de livres de technique scout ou de jeux. Un petit stock de matériel est très utile. Cela t'évite de courir au magasin chaque fois que tu as besoin d'un bout de corde ou de demander aux enfants d'apporter des choses depuis la maison.

entrepouse ton matériel soigneusement

Ces stocks de matériel ont souvent une valeur financière bien plus importante que ce que tu imagines. Par conséquent, entrepose ton matériel soigneusement et contrôle-le régulièrement. Personne n'a envie de faire de la peinture avec des pinceaux collés et de la peinture desséchée. De plus, le meilleur équipement ne sert à rien s'il est tombé dans l'oubli au fond d'une armoire dans votre local scout.

Avant de faire une grosse dépense pour du nouveau matériel, il est sage de se demander si on ne peut pas utiliser pour l'activité prévue le matériel que l'on possède déjà ou du matériel de récupération. La nature offre souvent des trésors de matériel gratuit (feuilles, pierres, bois, etc.) qui peut être ensuite débarrassé ou réutilisé sans problème. S'il s'agit d'acquisitions plus importantes et sur le long terme (p. ex. des outils), il est utile de demander l'avis des autres responsables et du caissier pour estimer si l'investissement est intelligent. On peut éventuellement prendre la décision d'acheter ce matériel pour le groupe entier et le faire payer par la caisse de groupe.

Archives

Toi aussi, tu t'es sans doute demandé comment les scouts de ton unité vivaient il y a dix ou vingt ans. De la même manière, les responsables futurs s'intéresseront à ce que leurs prédécesseurs ont fait. Cela vaut donc la peine de constituer de petites archives en rassemblant des comptes-rendus d'activités, des invitations, des diplômes et d'autres documents intéressants. Il est même possible que vous soyez inspirés par vos propres archives lorsque vous cherchez une bonne idée.

7. Filles et garçons

Au cours de ces dernières années, la stricte répartition des rôles entre les femmes et les hommes s'est relâchée. Les femmes ont leur place aujourd'hui dans le monde des affaires et de la politique tandis que les hommes peuvent sans problème choisir les métiers d'homme au foyer ou d'éducateur de la petite enfance ou être responsables d'un groupe de filles.

valeur égale et égalité

Accorde la même valeur aux filles et aux garçons et encourage-les de manière égale à participer aux activités. Par exemple, la question de savoir qui fait quoi lors de la construction du camp ne doit pas dépendre du sexe mais de l'intérêt de l'enfant. Attention : l'intérêt n'est pas toujours directement démontré mais peut parfois être caché car l'enfant se demande s'il ou elle est à la hauteur de la tâche. L'intérêt doit être éveillé par les responsables, entretenu et mis au défi. Il faut veiller à ce que cela ne soit pas toujours les mêmes tâches qui soient réglées par les filles ou par les garçons : en particulier les tâches peu populaires (services, corvées, etc.) doivent être distribuées de manière égale.

Check-list pour unités mixtes :

- Encadrement mixte : veiller à une répartition des tâches égalitaire.
- Tentes ou respectivement dortoirs séparés pendant les camps : enfants et adolescents ont besoin de cet « espace protégé » ; leur pudeur doit être respectée.
- Les activités de groupe peuvent être proposées de façon mixte ou séparée, des séances ou activités de camp peuvent de temps en temps être réalisées de manière séparée par sexe.
- Organisation d'activités traditionnellement « atypiques » autant au sein de la maîtrise que pour les participants.

La prise de conscience de la maîtrise des différents rôles et besoins est décisive pour la promotion d'un développement équivalent et égal des filles et des garçons. Cela signifie que les enfants et les jeunes ont l'occasion d'entreprendre des tâches qui ne sont pas typiquement attribuées à leur sexe. Les filles peuvent pour une fois monter le camp toute seules et participer à la rénovation du local scout avec les garçons. Ce qui est important, c'est l'ouverture, l'acceptation et la bienveillance envers la différence, le soutien apporté aux enfants dans leurs expériences enthousiasmantes ainsi que la création d'espace pour des comportements variés. Cela peut être vécu dans des groupes mixtes ou séparés. Les groupes séparés offrent toutefois plus de possibilités de vivre des activités ne correspondant pas exactement aux représentations habituelles des tâches typiquement féminines ou masculines. Dans ces groupes, les enfants et les jeunes sont plutôt confiants lorsqu'il s'agit d'essayer de nouvelles choses.

**tâches
« atypiques »**

8. Promotion de la santé et prévention

8.1 De quoi s'agit-il?

Le but de la **promotion de la santé** est de renforcer le bien-être d'une personne. Cela ne se centralise pas uniquement sur le bien-être physique, mais également psychique et social. La santé est influencée par divers facteurs. Le passé personnel d'un individu joue un rôle important, comme l'environnement social ou la communauté dans laquelle il vit. Il faut dès lors inclure différents aspects dans la promotion de la santé.

**buts de la
promotion de
la santé**



www.prevention.msds.ch

C'est pour cette raison que la promotion doit être globale au niveau de l'individu. Une personne qui est soutenue dans son ensemble est, par exemple, consciente de ses forces et de ses faiblesses, et peut ainsi dire « non » ou gérer la pression d'un groupe. Elle connaît ses propres besoins et peut mieux les satisfaire.

**encouragement du
développement
global dans le
scoutisme**

L'encouragement global de l'enfant et de l'adolescent est également l'un des buts du scoutisme. Pour l'atteindre, le programme et les activités scouts sont organisés sur la base des fondements du scoutisme. En tenant compte de ces fondements, tu abordes une grande quantité d'aspects différents de la personnalité du scoutisme et ceci est très important pour le développement global de l'enfant et de l'adolescent. De cette façon, nous travaillons en même temps à la promotion de la santé ! Un programme scout qui s'oriente vers les fondements du scoutisme promeut donc également la santé des participants.

En Suisse, le programme Voilà s'engage depuis de nombreuses années pour la promotion de la santé. Il est soutenu par le Conseil Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ) et le scoutisme y est actif depuis le début. Voilà s'organisent en projets cantonaux indépendants. Ils sont rattachés à Voilà Suisse, mais réalisent leurs propres programmes, formations et formations continues sur le thème de la promotion de la santé.

**programme
« Voilà »**



www.voila.ch

Au fil des ans, une grande quantité de connaissances et de savoir-faire ont été accumulés. Tu trouveras des informations sur les différents thèmes de la promotion de la santé ainsi que des précisions sur un programme qui existerait dans ton canton sous www.voila.ch.

La prévention a pour buts de prévenir et d'éviter les comportements à risques, les maladies ou les nuisances. Le Mouvement Scout s'engage à fond pour la prévention. La philosophie du scoutisme passe par un comportement adapté aux substances addictives (tabac, alcool, etc.), une sensibilisation à la violence et une tolérance zéro envers les abus sexuels.

**buts de
la prévention**

Entre la prévention et la promotion de la santé, il existe d'ailleurs un lien : dans l'idéal, la promotion de la santé a en outre comme effet secondaire une action préventive. Si les enfants et les jeunes apprennent à être conscients de leurs besoins et à dire « non », cela pourra également permettre de les protéger contre des influences négatives.

Promotion de la santé signifie renforcer ses points forts.
La prévention signifie affaiblir les faiblesses.

Dans les chapitres qui suivent, différentes formes de prévention vont être abordées.

8.2 Prévention des dépendances

Il existe différentes approches quant à la prévention des dépendances. Nous te présentons ici une approche très générale qui a pour but de promouvoir les compétences dans le domaine du risque et de l'ivresse. Ceci ne concerne pas uniquement des substances addictives dites « classiques ».

expériences fortes : un besoin humain

Les compétences dans le domaine du risque et de l'ivresse

La nécessité de faire l'expérience de l'ivresse en tant que besoin chez l'Homme était déjà observée dans des populations primitives. « L'ivresse » est à considérer comme très générale et n'est fondamentalement pas négative. Différentes situations peuvent conduire à vivre l'ivresse : le sport, des activités dans la nature, danser, écouter de la musique, un bon repas, une relation, mais également une consommation d'alcool ou d'autres drogues. Le besoin d'ivresse peut donc être assouvi de manières très différentes, mais toutes ces situations sont communes dans le sens qu'elles déclenchent des sentiments intenses et sont, le plus souvent, considérées comme agréables.

Parfois, lors de la recherche de l'ivresse, certaines limites sont aussi dépassées. Ceci peut être en lien avec une prise de risques, mais fondamentalement cela n'est pas nécessaire à l'expérience de l'ivresse. Les gens qui présentent peu de compétences en matière de risques et d'ivresse, cherchent souvent un état d'ivresse dans des situations dangereuses ou « glissent » de manière irréfléchie dans ces situations. Il existe alors le danger de vivre également des expériences peu agréables. L'ivresse bascule alors d'une expérience positive à une expérience négative et peut, dans le pire des cas, avoir de graves conséquences.

gestion saine des situations d'ivresse

Lorsqu'on parle de promotion des compétences en matière de risques et d'ivresse, cela ne veut pas dire avoir le plus d'expériences d'ivresse et les plus risquées possible, mais le but est bien plus d'apprendre à avoir une approche saine des situations d'ivresse et de diminuer les risques d'expériences et de retombées négatives. Les personnes avec de bonnes compétences en matière de risques et d'ivresse savent ce qui leur fait du bien lorsqu'ils vivent une telle expérience, quels sont les risques que peuvent constituer cette situation et où sont leurs limites. Ils choisissent de manière consciente s'ils veulent s'engager dans une situation d'ivresse ou non et quels sont les risques qu'ils veulent prendre. Cela veut dire concrètement qu'un enfant par exemple, peut estimer à quelle hauteur il peut grimper dans un arbre pour que ce soit lié à un sentiment d'ivresse, mais sans que le risque de chute ne soit trop grand.

Les enfants et les jeunes doivent donc apprendre à bien évaluer les risques et les conséquences possibles de leurs actes. Le scoutisme peut dans ce cas apporter une contribution précieuse. Dans le scoutisme, nous réalisons certaines activités qui permettent, selon la définition ci-dessus, de vivre une expérience d'ivresse – une excursion au lever du soleil en passant par un jeu de terrain jusqu'à la traversée d'un pont de corde, il existe d'innombrables exemples. En tant que responsable, d'un côté grâce à des alternatives, tu peux montrer aux enfants et aux jeunes des possibilités positives et variées pour assouvir leur besoin d'ivresse. D'un autre côté, certaines de ces activités permettent également de faire progresser les participants dans leurs compétences en matière de risques.

Quant tu réalises des activités scouts durant lesquelles la sécurité joue un rôle (p. ex. une descente en rappel), tu devrais toujours en parler avec les enfants et les jeunes. Ils devraient se rendre compte qu'il y a certains dangers et quelles sont les mesures de sécurité que vous avez prises en tant que groupe de responsables pour les éviter. Dans les compétences en matière de risques, il s'agit avant tout de développer un feeling sur quel est le risque que l'on peut et veut prendre dans quelle situation. A ce sujet, les participants devraient toujours avoir la possibilité de décider par eux-mêmes s'ils veulent participer à une telle activité ou non.

Pour cela, il est nécessaire d'introduire une courte pause (un « break ») avant l'activité. A ce moment, chaque personne peut décider pour elle-même, si elle veut ou non prendre part à la situation actuelle (disposition momentanée personnelle et du groupe). Le choix de ne pas participer doit susciter un grand respect. Il est souvent plus difficile de renoncer à l'activité que de simplement céder à la pression du groupe et participer.

Il est également important, après l'activité, de partager ensemble le vécu. Qu'est-ce que j'ai ressenti dans cette situation ? Comment ai-je pris ma décision ? Quel sens pourrait avoir cette expérience dans ma vie de tous les jours ? C'est de cette manière que les enfants et les jeunes peuvent prendre un engagement conscient sur le thème du risque et de l'ivresse. Il faut bien sûr que tout ceci soit adapté à l'âge des participants – avec des picos, il existe d'autres possibilités qu'avec des louveteaux.

Si tu veux en apprendre plus sur le thème de la prévention des dépendances et sur les compétences en matière de risques et d'ivresse, nous t'encourageons alors à suivre un cours de formation Voilà. Tu y découvriras des moyens supplémentaires pour un travail concret concernant ces domaines dans le cadre du scoutisme.

Attitude et modèles

Un défi majeur de la société actuelle est de trouver une utilisation raisonnable des substances addictives. Ce défi est également présent dans le scoutisme. Les règles et les comportements qui sont fixés quant à la consommation de substances addictives dans ton groupe, dépendent principalement des responsables et doit être discuté au sein de la maîtrise. Toutefois, beaucoup d'associations cantonales et de régions donnent dans ce domaine un cadre auquel vous devez vous tenir. Soyez conscients lors de vos réflexions sur le sujet que vous-mêmes, en tant que responsables, avez une responsabilité légale, mais également une fonction de modèle face à vos scouts. Tenez compte en outre que vos actions peuvent également avoir un effet sur des personnes extérieures au scoutisme. Lorsque vous avez définis votre comportement, il est important d'être clair et transparent et d'en parler avec tous les participants.

8.3 La prévention de la violence

C'est un samedi après-midi et les scouts se retrouvent dans la forêt pour un jeu dans le terrain. La plupart des participants s'amuse bien. On peut entendre de grands cris et souvent des rires. Pour attraper le foulard des autres, il y a des techniques d'habileté mais également des méthodes un peu plus violentes. Cela ne dérange personne, mais les enfants et les jeunes ne contrôlent souvent pas leurs forces lorsqu'ils jouent. Où s'arrête alors le jeu vigoureux et où commence la violence ?

« break » avant l'activité

évaluer consciemment l'expérience d'ivresse



www.voila.ch

définir les comportements et les règles en équipe



*Responsabilités et aspects juridiques
brochure « La sécurité »*

mesurer sa force ou être violent ?

**violence
physique,
verbale et
psychique**

La violence est un acte effectué avec le but ou l'intention de blesser physiquement ou psychologiquement une autre personne. Elle n'est pas toujours caractérisée par la force ou par les poings : en plus de la violence physique, il existe également la violence verbale ou psychique où la victime est blessée par des paroles ou un acte de ridiculisation par exemple. Le mobbing fait également partie de ce type de violence (voir l'encadré).

La limite de la violence est franchie lorsque quelqu'un ne se sent plus à l'aise. Parfois, l'utilisation de la violence n'est pas visible au premier coup d'œil ou n'est pas ressentie de cette manière par toutes les personnes concernées. L'expérience de la violence est subjective. Ainsi, une épreuve de courage peut être considérée comme drôle par les spectateurs – mais ceux qui se retrouvent face à leurs peurs la vivent de manière toute autre. L'enfant se sent alors exposé et ce n'est pas bien. Les louveteaux et les éclais doivent donc toujours savoir qu'ils ne sont pas vraiment en danger. Le frisson c'est bien, mais pas la peur.

Mobbing

Le mot mobbing vient de l'anglais et signifie quelque chose comme « prendre à partie », « assaillir », « persécuter ». Lorsqu'une personne est chicanée, tourmentée, harcelée, insultée, marginalisée ou blessée émotionnellement de manière systématique et à long terme, on parle alors de « mobbing ». Cela peut également se passer dans le monde digital (Facebook, YouTube, ...) et donc rester pendant longtemps invisible aux yeux de personnes extérieures.

Le mobbing est un phénomène de groupe et plus qu'un conflit entre victimes et auteurs. Par conséquence, il doit toujours être abordé avec l'ensemble du groupe. Les enfants et les jeunes victimes de mobbing souffrent souvent de manière extrême et peuvent garder des séquelles. Mais le mobbing peut aussi avoir des effets négatifs sur les auteurs. Il est donc un problème grave.

**ta responsabilité : ne pas
tolérer la
violence**

La violence n'est jamais positive et ne doit pas avoir sa place dans le scoutisme. Il est de ta responsabilité en tant que responsable que le programme soit fait de telle manière que les participants ne soient exposés ni à des violences physiques, ni psychiques. S'il y a de la violence entre des participants ou de la part d'un responsable envers des participants, tu dois immédiatement intervenir et fixer des limites claires. Il doit être également clair pour les auteurs que ce genre de comportement n'est pas toléré. Mais il faut également leur indiquer quelle alternative à ce comportement ils devraient avoir.



STOPP !

La meilleure des règles à laquelle tu devrais te tenir, c'est la culture du « savoir dire non ». Un éclai peut faire face à un « test de courage » raisonnable, s'il a à tout moment la possibilité d'en sortir. Un « stop » de la maîtrise nécessite du courage, mais fait partie des devoirs de tout responsable, lorsque la situation dégénère.

Mais tous les jeux où il peut arriver qu'il y ait de petites bagarres ne sont condamnables. Ce qui est avant tout important c'est que tout reste dans une mesure appropriée. Car justement, durant leur puberté, les jeunes ne sont souvent pas conscients de la force qu'ils ont déjà et peuvent donc faire du mal à d'autres personnes. Il est important d'enseigner aux enfants et aux jeunes à gérer leur propre corps dans leur environnement. Cela veut dire qu'ils doivent avoir la possibilité d'apprendre à doser leur force de manière appropriée. Il faut donc les rendre attentifs si cela leur arrive d'utiliser trop de force.

**apprendre à
gérer son corps**



Lutter et se bagarrer
brochure « Sport des enfants J+S –
Exemples pratiques »

Jeux de combat

Bien des formes de grands jeux peuvent être planifiées et réalisées sans violence. Ainsi, un tiré de foulard peut être remplacé par la lecture d'un numéro dans le dos ou une tape dans le dos des adversaires, sans que la dynamique de jeu n'en soit modifiée.

T'es-tu déjà demandé de quoi les activités que nous réalisons ont l'air ? Pour quelqu'un qui ne connaît pas le scoutisme, les images de certaines de nos activités peuvent faire peur ou sembler pleines de violence, en particulier si elles sont sorties de leur contexte. Réfléchis donc bien aux photos que tu pourrais par exemple mettre sur Internet.

**impact vers
l'extérieur**

Une bonne relation avec les parents peut aider à ne pas donner de fausses images des activités que nous vivons dans le scoutisme. Lorsqu'un enfant raconte quelque chose à la maison, cela peut être mal interprété selon les circonstances. Mais lorsque les parents peuvent se renseigner plus précisément auprès de la maîtrise, ils pourront être rassurés.

Bizutage

Dans le scoutisme, les abus ne sont pas tolérés. Celui qui utilise le scoutisme pour blesser d'autres personnes, ne va pas seulement à l'encontre de la Loi Scoute ! C'est pourquoi le bizutage et autres chicaneries n'ont rien à faire dans le scoutisme.



La Loi scout
brochure
« Le scoutisme »

Réfléchir à la violence dans les traditions

Certaines traditions et événements importants du quotidien scout, comme la totémisation ou le passage, peuvent quelques fois malheureusement être assimilés à des activités violentes. Alors qu'une telle activité devrait être une expérience positive et marquante, spécifiquement adaptée aux personnes concernées et au groupe. Les rituels ne doivent être ni humiliants ni violents ! Ils ne doivent pas être réduits à de simples épreuves de courage non plus. Le courage est seulement une partie de la personnalité que le scoutisme veut cultiver avec ses activités. Des vécus plus calmes et plus basés sur l'ambiance, ainsi que des activités « d'accueil dans le groupe » sont également très précieuses.

**rituels et
traditions
comme
expériences
positives**

Observe !

Parle avec la maîtrise des dynamiques de groupe négatives et des formes de violence que vous observez.



Lis les situations qui suivent et pose-toi les questions suivantes :

- As-tu aussi vécu quelque chose de similaire dans ton quotidien scout ?
- Y avait-il de la violence ? Pourquoi ?
- Était-ce de la violence préméditée ou est-elle apparue de manière involontaire à cause de la situation ?
- Quelles sont les erreurs qui ont créé cette situation ? Qu'est-ce qui aurait pu être fait de manière différente afin que cette activité ne devienne pas violente ?

La totémisation

Dans l'unité de Geristein, c'est une « tradition » lors de la totémisation que les futurs totémisés soient entourés par le groupe à un poste et se fassent crier dessus. A un autre poste, ils sont attachés à un arbre pendant la nuit et sont laissés seuls pendant un long moment. Pour finir, il y a une boisson dégoûtante à boire.

Bagarres entre scouts

Pfiff et Rubik se battent pendant une activité pour savoir qui a le mieux joué au football lors de la dernière plage de sport. La bagarre dégénère et finit par Pfiff qui lance Rubik tout habillé dans l'étang à côté de la cabane scout.

Exclusions

Hobbit est exclu par les louveteaux et il aimerait bien être mieux intégré. Certains louveteaux enferment Hobbit dans un placard pendant le camp d'automne et l'attache avec du scotch. Hobbit arrive toutefois à se libérer. Tout ceci se transforme en jeu et Hobbit se laisse emprisonner plusieurs fois. Il est heureux d'être enfin intégré dans le groupe grâce à un jeu. Plus tard, les louveteaux trouvent l'idée de bloquer le placard avec des lattes de lit pour que Hobbit ne puisse plus se libérer. Ils le laissent ainsi dans le placard

Enlèvement lors d'un jeu de nuit

Deux éclais sont enlevés lors de leur premier jeu de nuit. Les ravisseurs essaient de faire un enlèvement le plus réaliste possible pour faire peur à tous et motiver les éclais à jouer le jeu. Même après être partis avec les victimes dans le coffre de la voiture, ils ne pensent pas à leur dire que tout cela n'est qu'un jeu.

Crêpage de chignons

Pendant une partie de football au camp d'été, Memory et Zora se prennent le bec au sujet d'une faute. Ronja est la responsable pour la partie de football. Avant la querelle déjà, le groupe n'était pas facile à gérer car chaque équipe voulait absolument gagner. Cette dispute est la goutte qui fait déborder le vase et amène les deux équipes à se crêper le chignon.

8.4 La prévention des abus sexuels

Un abus sexuel est une forme de violence et n'a rien à voir avec une sexualité saine. Il peut avoir des effets drastiques et à long terme sur les victimes. Un abus sexuel peut aussi avoir lieu dans le scoutisme, mais heureusement de tels cas sont rares.

Qu'est-ce qu'un abus sexuel ?

L'auteur – adulte ou adolescent – profite de la confiance d'un enfant, d'un jeune ou d'une jeune pour atteindre sa propre satisfaction sexuelle. Il profite ainsi la situation de dépendance ou la confiance de la victime. La victime se retrouve impliquée dans un acte à caractère sexuel qui n'est adapté ni à son âge, ni à sa maturité émotionnelle. Le plus souvent, la victime ne comprend pas ce qui lui arrive et ne parvient pas à donner une signification aux événements. Il s'agit d'un abus sexuel même si la victime approuve ces activités.

Souvent, la personne qui commet l'abus demande à la victime de garder le secret. Cela la rend vulnérable et sans moyen de demander ou obtenir de l'aide.

Voici quelques actes qui sont aussi considérés comme des abus sexuels :

- attaques verbales (p. ex. remarques déplacées sur le développement physique de la victime) ;
- nudité forcée de la victime ;
- obligation d'assister à des actes à caractère sexuel et
- visionnement de matériel pornographique en présence de jeunes enfants.

**ligne d'aide 147
de pro juventute**

En plus des abus sexuels, il y a aussi des situations – souvent involontaires – dans lesquelles des limites sont dépassées (voir l'encadré). Le moment où il y a violation d'une limite est très individuel et dépend des sentiments personnels. Ainsi certaines remarques obscènes, par exemple, peuvent dépasser la limite chez certaines personnes alors que chez d'autres, ce n'est pas du tout le cas. Dès que quelqu'un estime qu'il y a violation de sa limite, que ce soit par un acte ou par des mots, alors la limite est fixée. Ce message est très important pour les enfants et les jeunes. Comme avec le thème de la violence, le but est d'arriver à les encourager à savoir dire « stop ». Dans un même temps, il faut aussi que l'ambiance du groupe permette d'accepter et de respecter ce « stop ».

**accepter et
respecter le
« stop »**

Qu'est-ce qu'une violation des limites ?

C'est le dépassement conscient ou inconscient des limites personnelles d'un individu. Pour la victime, ces dépassements sont dérangeants et la situation devrait dans tous les cas être clarifiée. Dans le quotidien scout, on peut rencontrer ce genre de situation lorsqu'un responsable encadre les enfants durant l'hygiène corporelle (les douches) ou lorsqu'il faut enlever une tique par exemple. Mais des insinuations sexuelles ou des blagues à caractère sexuel peuvent aussi représenter une violation des limites.

Attention : les frontières entre une violation de limites et un abus sexuel peuvent être floues.

Important : la victime ne porte jamais la responsabilité lors d'abus sexuels ou de violation de limites. Même un consentement de la victime ne change rien au problème. La prévention de tels actes ne peut pas être attribuée aux enfants ou aux jeunes. Donc lorsqu'un enfant dit « non », cela ne veut donc vraiment pas dire qu'un agissement était juste.

Discussion en maîtrise

C'est justement en camp que sont favorisées des situations pouvant entraîner des violations de limites ou des abus sexuels. Vous devez donc prendre des mesures à l'avance. Parlez du thème des abus sexuels en maîtrise et éclairez entre autres les questions suivantes :

- **dormir** : comment est assuré le besoin de s'isoler en fonction des différents sexes et des groupes d'âge dans la répartition des chambres/tentes ?
- **le soin corporel** : quelles sont les règles sur le soin corporel (également lors de sorties à la piscine) ?
- **le service médical** : qui est en charge de prodiguer les soins aux participants et de contrôler la présence de tiques ?
- **les contacts corporels** : quelles sont les activités avec un contact corporel délibéré (p. ex. Bull-dogge, soirée wellness) et comment les contacts corporels entre les participants et les responsables sont-ils gérés ?
- **la protection personnelle** : comment les responsables peuvent-ils se protéger afin qu'une situation délicate ne puisse pas être mal interprétée ?

limites dépassées entre enfants et adolescents

Certaines nouvelles données montrent qu'il existe en Suisse beaucoup de violations de limite surtout entre les enfants et les jeunes. Dans le scoutisme, nous ne devrions pas seulement nous concentrer sur ces violations entre les responsables, mais également être plus attentifs aux participants. Ainsi, il a été démontré que la plupart des gens qui sont victimes d'abus sexuel ou de violations de limites, ne se tournent pas vers des spécialistes ou des éducateurs, mais ne se confient presque qu'exclusivement à leurs amis. Tout incident rapporté par des enfants en relation avec des cas qui les toucheraient eux-mêmes ou d'autres enfants, doit être pris au sérieux.



Agir en situation d'urgence
brochure « La sécurité »

Afin de pouvoir réagir de la bonne manière à un cas d'abus sexuel présumé, il est important que tu te tiennes aux points suivants :

- Prends-toi du temps et n'agis pas de façon précipitée. Observe et note avec des dates ce que tu as vu. Écoute les enfants lorsqu'ils te racontent quelque chose sur eux. Ne pose par contre pas de questions incisives afin de provoquer des confidences.
- Aucune rumeur et demi-vérité ne doit circuler. Ne parle qu'avec des responsables dont tu es sûr qu'ils sauront tenir leur langue et qui ne seront pas déconcertés eux-mêmes. Il devrait y avoir le moins de personnes possible impliquées et donc affectées.
- Il est important d'avoir une approche sérieuse du problème et elle doit être soigneusement planifiée. En cas de suspicion d'abus sexuel, mets ton responsable de groupe dans la confidence et recueille son soutien.
- Lors d'une suspicion d'abus sexuel, il faut toujours faire intervenir un professionnel, comme par exemple le bureau «Protection de l'enfance Suisse». L'équipe de la cellule de crise de ton canton peut te transmettre les coordonnées des contacts appropriés.
- Ne parle jamais avec les possibles victimes ou les possibles coupables sans avoir préalablement consulté un professionnel !



Règles du camp –
Règles pour
les camps mixtes
brochure « Camp »



Prévention dans le
domaine des loisirs
www.kinderschutz.ch/fr

La protection personnelle des responsables

Afin de se protéger de reproches injustifiés, tu devrais, en tant que responsable, te tenir aux règles suivantes :

- **Agir ouvertement** : à tout moment, tu accordes à tes coresponsables un droit de regard sur tes activités avec les enfants. La personne de référence pour un enfant change régulièrement afin qu'un comportement inhabituel puisse être discuté.
- **Ne pas fermer les yeux** : dès que tu remarques que toi ou quelqu'un d'autre de ta maîtrise est incertain avec les enfants, tu devrais en parler et éclaircir la situation.
- **Éviter les situations compromettantes** : ne te mets pas dans des situations qui pourraient être mal comprises ou mal interprétées, p. ex. aller se doucher avec les plus jeunes.

Situations délicates : toujours à deux

Il est généralement recommandé que dans une situation délicate (p. ex. encadrement d'éclais malades ou blessés), une seconde personne soit présente comme témoin d'un comportement adéquat. Lorsqu'un enfant est traité, cela devrait toujours se faire par une personne du même sexe. L'enfant doit pouvoir choisir lui-même la personne qui s'occupe de lui.

Pour des traitements dans les zones intimes, il faut demander l'aide d'un médecin.



9. Enfants et jeunes à comportement difficile

Les scouts, tout comme les autres enfants et jeunes, ne sont pas toujours faciles. En tant que responsable, tu es régulièrement confronté(e) à des participants à comportement difficile et les perçois peut-être même comme des « enfants à problèmes ». Un enfant n'est toutefois jamais un problème en soi : c'est son comportement qui peut poser problème. C'est le cas en particulier lorsque l'enfant, par son comportement, perturbe la vie du groupe ou exige constamment l'attention des responsables.

Un enfant est en général conscient du fait qu'il cause des problèmes. Il lui est toutefois difficile de trouver des solutions seul : il a besoin d'aide pour cela. Il peut également arriver que l'enfant concerné ne reconnaisse pas sa situation. Dans tous les cas, il faut rechercher le dialogue avec lui et élaborer une solution en commun. Les participants ne doivent pas recevoir d'étiquettes : ils méritent toujours une nouvelle chance.

donner sa chance

La variété des activités scoutées prévient énormément de problèmes et de difficultés. Un programme équilibré satisfait tous les participants. Tous devraient pouvoir en profiter : les excités et les extravertis aussi bien que les calmes et les timides. Il est également primordial que le programme permette à tous les participants de vivre une progression personnelle. S'ils sont satisfaits des activités, ils se comporteront de manière moins perturbée et perturbante.

programme riche et varié

Une raison possible d'un comportement perturbant est la sur- ou sous-estimation des capacités des participants. Dans les deux cas, les participants s'ennuient car ils ne peuvent profiter des activités. Des participants dépassés doivent être soulagés de certaines tâches et ont besoin du soutien de participants plus âgés et expérimentés. Des participants qui ne sont pas assez sollicités ont en revanche besoin de nouveaux défis. On peut leur confier des tâches spéciales, entre autres celle d'accompagner de plus jeunes scouts.

La maîtrise doit discuter des enfants à comportement difficile et prendre des décisions à ce sujet. Il est primordial que tous les responsables réagissent de la même manière et appliquent les mêmes règles. Les enfants doivent pouvoir percevoir une ligne de conduite claire : la réaction ne doit pas dépendre simplement de l'humeur du responsable qui était sur place à ce moment-là. Passe des accords clairs avec tes participants et applique-les. Les conséquences d'une transgression des règles doivent être claires pour tous. Le flou et le manque de règles peut également provoquer une sorte d'énervement des participants et les pousser à un comportement perturbé (p. ex. ils te mettent au défi et repoussent consciemment les limites).

décisions, règles et conséquences

Les conséquences d'une violation des règles doit être en relation étroite avec la « faute » commise ou au moins apporter quelque chose de positif au groupe (p. ex. un service de rangement spécial ou la suppression d'un avantage). Une punition ne doit jamais

punitions



Règles du camp
brochure « La sécurité »

être humiliante, elle doit plutôt avoir le but d'éviter dans le futur une nouvelle infraction à la règle et de réparer les dégâts commis. De plus, l'auteur du mal doit également pouvoir réaliser qu'il ne s'est pas comporté de manière correcte.

Cela vaut la peine que les participants participent aux décisions lorsqu'il s'agit de fixer les règles et les conséquences d'un non-respect de celles-ci. Il leur sera plus facile de respecter des règles qu'ils ont choisies eux-mêmes et qu'ils comprennent. La loi scoutie présente également des règles pour la vie en communauté.

Qu'est-ce que le TDAH ?

TDAH (trouble déficitaire de l'attention / hyperactivité) désigne un problème psychique caractérisé par des problèmes d'attention et d'impulsivité, et ainsi souvent d'hyperactivité.

Par le passé, la société classait les personnes concernées dans la catégorie des « in-tenables » ou « enfants agités ». Il a toutefois été ensuite constaté que cela n'est pas correct et qu'une thérapie en soi est nécessaire.

Mais attention : tout enfant avec un comportement suspect ne souffre pas forcément de TDA/H. Le diagnostic de ce type de troubles doit être fait par un spécialiste. Il incombe aux parents de faire les démarches nécessaires. L'important est que les responsables puissent avoir une bonne relation de confiance avec les parents afin de recevoir les informations nécessaires sur la maladie (p. ex. sur les médicaments ou le comportement à avoir avec l'enfant).

Ces enfants sont parfois difficiles à contrôler pour les responsables. Une distraction minime telle qu'un papillon ou un bruit particulier suffit déjà pour que l'enfant se perde dans son monde imaginaire et ne puisse plus suivre les activités. Certains enfants atteints de TDAH ont particulièrement de la peine à suivre une activité durant une longue période.

En tant que responsable, tu peux aider les enfants en les ramenant dans l'activité ou en les aidant à surmonter l'accomplissement d'une tâche. Prévois par exemple beaucoup de petites tâches rapides à accomplir, les enfants sont ainsi occupés activement et seront moins dissipés. Pense toutefois que tu as aussi d'autres enfants qui nécessitent ton attention.

La Ritaline est souvent utilisée en tant que complément à la thérapie, celle-ci aide l'enfant à se concentrer et à mieux contrôler son activité corporelle et ses émotions. Cela réduit toutefois l'appétit et la sensation de douleur, souvent aussi la sensation de sommeil. Fais attention en tant que responsable, à ce que les enfants traités par ce médicament boivent et mangent suffisamment.

parents

Le contact avec les parents est très important lorsque tu es confronté(e) à des enfants et jeunes à comportement difficile dans le cadre du scoutisme. Tu peux leur communiquer vos expériences avec leur enfant et ils peuvent te donner des informations sur le comportement de l'enfant à la maison ou à l'école. En cas de problème grave, il te faut toujours discuter des mesures à prendre avec les parents ! Parfois, cela vaut la peine de désigner un responsable comme personne de référence pour s'occuper plus spécialement de cet enfant et prendre contact avec les parents en cas de difficultés.

aide de l'AC ou du coach

Ce n'est pas toujours possible pour la maîtrise seule de gérer et de régler tous les problèmes occasionnés par des participants. Dans ce cas, elle peut s'adresser aux responsables de branche ou de groupe ainsi qu'au coach. Garde toujours à l'esprit que vous n'êtes pas des professionnels. Votre tâche n'est pas de « guérir » un enfant malade, mais d'organiser des activités attractives et si possible sans conflits.

Les quatre exemples suivants décrivent chaque fois un enfant à comportement difficile dans un cadre scout. Chaque exemple est suivi d'une explication sur les raisons possibles du comportement de ce participant. Quelques conseils devraient aider à gérer ce genre de situation. Y a-t-il dans ton unité des participants qui posent problème ? Quelles autres situations as-tu déjà vécues et quelles sont les réactions possibles dans ces cas ?

Exclu

Petit Renard a neuf ans et a commencé les louveteaux il y a six mois. Depuis le début, il s'amuse bien aux séances, mais il avait au départ beaucoup de peine à se joindre au groupe. Cela n'a pas vraiment choqué les responsables : au commencement, chaque enfant a besoin d'un peu de temps pour trouver sa place au sein du groupe.

Et voici qu'un jour, la mère de Petit Renard téléphone à la responsable de branche. La mère désire savoir s'il y a eu récemment des incidents particuliers. Car bien que Petit Renard participe volontiers aux rencontres louveteaux, les parents ont de la peine depuis quatre semaines à le motiver à aller aux scouts. Lorsque le sujet est abordé en séance de maîtrise, la maîtrise prend conscience des faits suivants :

Personne ne veut être dans la même équipe que Petit Renard, personne ne veut partager ses quatre heures avec lui et quand Petit Renard fait une bêtise, les grands se moquent de lui. De temps à autre, il est la cible de plaisanteries parce qu'il louche. Au camp de Pentecôte, il était pratiquement toujours tout seul pendant les temps libres et quelques louveteaux trouvaient drôle de lui piquer régulièrement son ours en peluche pour le cacher.

Que se passe-t-il ?

Petit Renard n'a jamais été intégré dans le groupe. Souvent, les enfants exclus ont une caractéristique qui les différencie des autres (p. ex. ils louchent, ils bégaiement, ils sont sur- ou sous-doués, ils ont une couleur de peau ou un physique différents, leurs parents ont une profession spéciale, etc.). Ce n'est ni facile pour l'enfant ni pour le groupe de passer par-dessus ce genre de caractéristiques et cela doit s'apprendre. C'est au détriment d'un plus faible que certains membres du groupe se sentent forts. Cette situation se détériore avec le temps et finit souvent par provoquer le départ de l'enfant. Il faut absolument agir avant.

Que faire ?

Confie par-ci par-là à Petit Renard une chouette tâche, grâce à laquelle il est en position de réussite devant le groupe. Essaie de l'intégrer gentiment dans de petits groupes et ne le laisse pas tout seul en public avec des tâches trop difficiles pour lui.

Si l'exclusion est provoquée par certains enfants en particulier, parle à ces derniers. Il se peut que toi-même ou quelques-uns d'entre vous ne trouviez pas non plus Petit Renard très sympathique. C'est bien possible, mais en aucun cas tu n'as pas le droit de montrer ce genre de sentiments.

De temps à autre, cela vaut la peine de réfléchir à la situation personnelle des différents individus au sein de l'unité et d'observer comment les groupes se forment. C'est lors de la formation d'équipes que vous avez la possibilité de séparer des enfants dominants et d'intégrer un « Petit Renard ».

Lors de l'arrivée d'un nouveau scout, on peut utiliser le système de parrainage : un participant plus ancien qui sait comment les choses fonctionnent est chargé d'accueillir le nouveau membre, de l'accompagner et de lui expliquer comment les choses se passent.

Agressif

Ce samedi après-midi, la troupe Hathi fait à nouveau une partie de son jeu favori : le « British Bulldog ». Au premier passage, les attrapeurs attrapent Idefix. Cela ne lui convient pas du tout et il devient furieux. Il se met à frapper un de ceux qui l'a attrapé. Un des responsables intervient immédiatement et les sépare. Ce n'est pas la première fois qu'Idefix attaque des participants ou des responsables en donnant des coups de pieds ou des coups de poings. Samedi passé, alors qu'un participant ne voulait pas partager ses quatre heures avec lui, Idefix est devenu fou et a voulu le frapper. Heureusement, un responsable était présent et a pu intervenir à temps.

Que se passe-t-il ?

Idefix sort facilement de ses gonds et donne immédiatement des coups. Il ne peut pas se contrôler et ne connaît pas ses limites. Sa réaction à un problème est toujours la même : la violence est pour lui la solution à tout conflit. On peut supposer qu'il est dépassé par les situations de conflit et qu'il ne sait pas comment les gérer.

Que faire ?

Parlez avec Idefix de ce qui vient d'arriver et tentez de lui faire comprendre clairement qu'il fait mal à ses camarades. Expliquez-lui que les autres supportent la douleur jusqu'à une certaine limite et tentez de lui faire comprendre où elle se situe. Rappelez-lui les règles en vigueur dans votre troupe scout. Il doit apprendre à arrêter de frapper dès qu'on le lui demande. Il doit apprendre à mieux se contrôler. Il doit être encouragé à exprimer sa rage avec des mots au lieu d'utiliser ses poings. Si son comportement ne s'améliore pas et qu'Idefix ne peut pas respecter les règles, vous devez en tirer les conséquences et lui interdire de participer aux activités. Prenez contact avec les parents afin de trouver les raisons d'un comportement si agressif. Parfois, les participants agressifs se comportent d'une autre manière à la maison ou à l'école. Une des raisons fréquentes d'un comportement agressif est le surmenage. Essayez de voir si Idefix est dépassé par ce qu'on exige de lui et ce que vous pouvez faire pour l'aider.

Folâtrer et se chamailler sont des activités normales chez les enfants et parfois même utiles. Il peut arriver qu'ils se blessent involontairement durant ces moments. Toutefois, lorsqu'un participant « endommage » les autres enfants de manière répétée par son comportement, il est indispensable de prendre des mesures.

Des enfants et des jeunes souffrant de déficit d'attention se comporter souvent comme Idefix.

Ennui de la maison

Twix a commencé les louveteaux il y a à peine un an et participe à son tout premier camp. Au départ, elle a eu de la peine à se séparer de ses parents lors du rassemblement. Mais une fois au camp, elle ne se comporte pas différemment des autres enfants et se réjouit de son premier camp scout. Toutefois, à partir du milieu du camp, Twix reste toujours plus à l'écart. Elle qui parlait beaucoup devient plutôt muette. Pendant les temps libres, on ne la voit plus jouer avec les autres comme avant ; elle reste tristement assise dans un coin. Elle se met parfois à pleurer. Lorsqu'on demande à Twix ce qui s'est passé, elle répond chaque fois qu'elle a mal au ventre et qu'elle aimerait rentrer à la maison.

Que se passe-t-il ?

Les douleurs de Twix ne semblent pas avoir de raisons corporelles, puisqu'elle n'a mal que durant les temps libres et les activités qui ne lui conviennent pas. Twix a sans doute l'ennui de la maison. Peut-être qu'elle ressent vraiment des douleurs pour cela, peut-être qu'elle prétend avoir mal au ventre pour attirer l'attention et pouvoir rentrer à la maison.

Que faire ?

Encouragez Twix et essayez de la motiver à participer de nouveau aux jeux. De plus, vous pouvez l'occuper par de petites tâches. Ce qui est important, c'est d'occuper le louveteau concerné et de ne pas lui laisser le temps de ruminer son ennui. Dans des cas plutôt rares, il est utile d'en discuter. Vous pouvez trouver des louveteaux plus âgés qui pourront s'occuper de Twix et feront attention à elle. Vous pouvez également essayer les trucs suivants :

- La « peluche qui mange l'ennui de la maison » : on prête ladite peluche à l'enfant. C'est une peluche qui aide à oublier sa peine. On peut également utiliser un vêtement ou un costume.
- La « tasse de l'ennui de la maison » : lorsqu'on boit dans cette tasse, on a moins l'ennui de la maison.

Vous avez certainement beaucoup d'autres idées.

Il est déconseillé de laisser un enfant qui a l'ennui téléphoner à la maison : parler avec ses parents ne fait qu'aggraver son ennui. Suivant la situation, vous pouvez toutefois juger utile de laisser un enfant appeler ses parents. C'est à vous de protéger le camp et de décider du moment de l'appel. De manière générale, il faudrait demander aux parents d'appeler uniquement en cas d'urgence et d'éviter de donner un téléphone portable à leur(s) enfant(s).

Les parents ont aussi parfois la nostalgie de leur(s) enfant(s) et n'ont souvent pas conscience qu'avec un appel, ils aggravent la situation. Il peut être utile d'attirer leur attention sur cette problématique lors de la soirée des parents par exemple.

En aucun cas, vous ne devriez donner un « comprimé contre l'ennui » au louveteau. Par ce geste, vous signalez à l'enfant qu'on peut résoudre ses problèmes en avalant des médicaments. Même si l'enfant ressent une douleur en raison de ses soucis, il n'est pas recommandé de lui administrer un antidouleur.

Vous devez décider de cas en cas si un enfant qui a un ennui « tenace » de la maison est supportable pour la communauté du camp ou s'il est préférable pour tout le monde de laisser ses parents venir le chercher.

L'ennui de la maison n'est pas uniquement réservé à la branche Louveteaux. Chez les éclais, les plus jeunes peuvent également en souffrir !

**Bibliographie :**

Il existe des brochures et des livres qui traitent de manière plus approfondie les thèmes abordés dans cette brochure. Tu trouveras une liste bibliographique récente sur le site www.cudesch.msds.ch





Être responsable agir consciemment

Cette brochure te sera utile pour tes activités parfois éprouvantes de responsable scout(e). La fonction de responsable t'offre une occasion extraordinaire de vivre des expériences. Personne ne s'attend à ce que tu sois capable de tout faire dès le départ et il est permis de faire des erreurs de temps en temps.

Aimerais-tu améliorer ton style de conduite ? Es-tu membre d'une maîtrise ou as-tu pris la direction de la maîtrise il n'y a pas longtemps et tu ne sais pas vraiment comment empoigner tes nouvelles tâches ? Alors cette brochure est pour toi. Es-tu conscient(e) de tout ce que tu as appris aux scouts ? Utilise ces compétences en dehors du scoutisme, par exemple dans ta vie professionnelle. Un certificat d'activités pour ton travail bénévole peut t'aider lors de tes recherches d'emploi.

La brochure Être responsable – agir consciemment ne se limite pas seulement aux responsables. Les thèmes de l'unité et de tes participants y sont également traités. En font partie les relations avec les parents, l'organisation et l'administration de ton unité ainsi que la violence et les participants à comportement difficile.