



**Fiches
programme
Boîte à outils**



**Renouveau et
Actualisation du
Programme**

scoutisme mondial

Contenu

L'approche *Renouveau et Actualisation du Programme*, ou RAP comme elle est plus communément connue, a été conçue pour les responsables des associations scoutes nationales qui sont impliqués dans la création ou l'amélioration des programmes éducatifs pour les jeunes.

RAP a été développé par le Bureau Européen du Scoutisme en coopération étroite avec le Bureau Interaméricain du Scoutisme et le Département des Méthodes Educatives du Bureau Mondial du Scoutisme.

Ce livre propose 11 fiches *boîte à outils* qui présentent les différentes étapes de l'approche RAP.

L'Île Verte, publiée par le Bureau Mondial du Scoutisme en 2005, raconte l'histoire d'une équipe nationale au programme qui utilise l'approche RAP pour améliorer le programme des jeunes dans son association. *L'Île Verte* apporte des informations complémentaires utiles et peut être lue en parallèle.

La politique mondiale du programme	1
Renouveau et Actualisation du Programme	7
Proposition éducative	11
Domaines de croissance personnelle	23
Objectifs éducatifs finaux	29
Stades de développement	35
Tranches d'âge	41
Objectifs éducatifs de branche	49
Activités éducatives	59
La méthode scoute et les méthodes de branche	71
Progression personnelle	77
Index	85



La politique mondiale du programme

La 32e Conférence Mondiale a voté le principe d'une politique mondiale du programme fondée sur l'idée que le programme des jeunes n'est pas défini une fois pour toutes mais doit être adapté aux besoins et aux aspirations des jeunes de chaque génération et dans chaque pays.

Une définition large du programme

Dans cette politique, on utilise une définition large du concept de programme; il s'agit de la totalité de l'expérience proposée aux jeunes :

- Le quoi : ce que le jeune fait dans le Mouvement - les activités;
- Le comment : la façon dont il le fait - la méthode;
- Le pourquoi : les objectifs éducatifs, en accord avec les buts et les principes fondamentaux du Mouvement.

Cette définition a l'avantage de mettre l'accent sur le fait que tout ce que les jeunes font dans le Mouvement doit être orienté selon le but et les principes du Scoutisme et mis en œuvre conformément à la méthode scout.

Un programme fondé sur les besoins et les aspirations des jeunes

Le deuxième élément important de la politique définie par la Conférence Mondiale est qu'elle fait référence à un programme des jeunes et non pas à un

programme pour les jeunes. Il s'agit bien d'un programme élaboré en fonction des aspirations des jeunes et avec leur participation, puisqu'ils sont les acteurs principaux de leur développement et de leur bonheur.

Cela n'implique pas le rejet d'une présence stimulante et éducative de l'adulte. Les adultes ont bien sûr leur place dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme afin de suggérer des possibilités, d'offrir des alternatives, de motiver et d'aider les jeunes à mettre en œuvre toutes leurs potentialités. Mais rien ne peut se faire sans la prise en compte des aspirations des jeunes et leur participation dynamique au processus d'élaboration et de mise en œuvre du programme.

Cette logique est au cœur même de la magie du Scoutisme. En 1909, au cours d'un discours improvisé dans le salon d'honneur de l'Université du Chili, Baden-Powell décrit ses conceptions éducatives en rappelant que l'appât que le pêcheur place au bout de son hameçon - un ver ou un insecte - n'a généralement rien à voir avec son propre régime alimentaire mais doit, par contre, correspondre aux goûts du poisson.

Il est peu vraisemblable qu'un jeune soit attiré dans le Mouvement parce qu'il s'intéresse au développement harmonieux de sa personnalité. Il ou elle devient Scout parce qu'on lui propose des

activités passionnantes; mais aussi pour trouver une réponse à ses aspirations et à ses besoins. Il ne suffit pas qu'une activité soit attirante pour être éducative. Elle doit également permettre des acquisitions de nature à favoriser le développement du jeune. C'est le rôle de l'adulte de convertir la motivation et l'enthousiasme du jeune en un processus éducatif spontané.

Le type de programme des jeunes que RAP veut promouvoir est fondé sur des objectifs éducatifs. Nous pensons que non seulement les éducateurs mais les jeunes eux-mêmes doivent être conscients des attitudes, connaissances et compétences nouvelles que le programme scout leur propose pour parfaire leur développement. Un programme des jeunes qui se contente de proposer des activités et qui ne met pas en lumière les objectifs éducatifs de ces activités risque de tomber dans "l'activisme" : les activités sont pratiquées pour elles-mêmes sans que l'on soit conscient de leur raison d'être; elles sont répétées passivement et leur qualité se dégrade. Un programme qui n'est pas tendu vers des buts à atteindre ne peut pas être compris dans son essence et ne peut être adapté à des besoins nouveaux. Il se sclérose rapidement et devient obsolète.

Le Scoutisme a l'ambition de rendre les jeunes responsables de leur propre développement. Il veut les encourager à apprendre par eux-mêmes au lieu de recevoir passivement une instruction standardisée. Il est donc primordial de les aider à s'approprier des objectifs éducatifs pertinents pour leur développement. Un programme des jeunes est pour

l'essentiel un programme fondé sur des objectifs auxquels les jeunes adhèrent et ces objectifs doivent devenir de plus en plus personnels avec l'âge. Lorsqu'une association ne parvient plus à attirer les adolescents et que son recrutement est limité pour l'essentiel aux moins de quatorze ans, c'est le signe que son programme a été défini par des adultes sans prise en compte des aspirations des jeunes et sans dialogue avec eux.

Un programme adapté à chaque culture et à chaque époque

Le monde des jeunes est essentiellement dynamique; il présente des centres d'intérêt très diversifiés en continuelle évolution. C'est pourquoi un véritable programme des jeunes ne peut pas être défini une fois pour toutes. La politique mondiale du programme affirme que chaque association nationale non seulement est libre de développer des activités, des méthodes, des objectifs éducatifs qui lui sont propres mais doit régulièrement réviser son programme afin de l'adapter à l'évolution du monde des jeunes et de la société.

Éléments invariables et éléments variables

La force du Mouvement scout réside bien dans cette capacité merveilleuse de s'adapter à des milieux et à des cultures très diverses, mais cette variabilité ne menace-t-elle pas, à terme, son identité et son unité?

Si chacun est libre d'adapter les éléments du Scoutisme à sa guise, comment peut-on, en même temps conserver assez de caractéristiques communes

pour se reconnaître membre d'un même Mouvement mondial?

La réponse réside dans la distinction entre des éléments invariables, fondamentaux, et des éléments variables:

- Le but, les principes et la méthode définis au niveau mondial, sont les éléments invariables;
- Les éléments variables sont les programmes des jeunes, bâtis à partir des éléments fondamentaux. Ils changent pour s'adapter aux besoins de chaque époque et de chaque société (diagramme 1).

Il est d'autant plus facile de s'adapter à des situations variées que l'on peut s'appuyer sur des éléments fondamentaux clairs et bien définis.

Un Système éducatif

Qu'est-ce qu'un système?

Un système comporte différents éléments en interaction les uns avec les autres. La première caractéristique d'un système est qu'il est orienté vers des buts qui déterminent sa structure. C'est un ensemble dynamique dont la totalité est plus que la somme de ses parties.

Enfin un système est construit sur la base de normes ou de principes qui régissent les relations entre les différents éléments.

Le Scoutisme met en œuvre un système éducatif, c'est à dire qu'il articule entre eux différents éléments, orientés vers un but, l'éducation des jeunes, et dont les interactions sont régies par des principes fondamentaux.

Le Scoutisme est un système éducatif ouvert, c'est à dire en interaction constante avec l'environnement social.

Mouvement éducatif mondial, le Scoutisme doit son succès à sa capacité d'articuler de manière harmonieuse et créative différents niveaux depuis la définition des éléments fondamentaux, au plan mondial, jusqu'à la mise en œuvre du programme au niveau de la communauté locale .

Les différents niveaux du système éducatif du Scoutisme

Le système éducatif du Scoutisme peut se lire à différents niveaux (fig.1) :

Les éléments fondamentaux et invariables

Les éléments fondamentaux du Scoutisme, tels qu'ils sont définis dans la Constitution Mondiale comprennent : un but, des principes et une méthode. C'est la matrice originale du système éducatif scout. Tous les nouveaux programmes, toutes les mises à jour d'un programme existant doivent être fondés sur ces éléments invariables : le but, les principes et la méthode, car ils sont à la base de l'identité et de l'unité du mouvement scout.

Le développement du programme

Chaque association nationale a le devoir de développer et de mettre à jour régulièrement un programme des jeunes fondé sur les éléments fondamentaux du Scoutisme et prenant en considération les aspirations et les besoins des jeunes. Ces aspirations et ces besoins changent suivant l'environnement socioculturel, c'est pourquoi il n'est pas utile, pour une association, de copier un programme développé par une autre dans un contexte différent. Les aspirations et les besoins des jeunes changent également

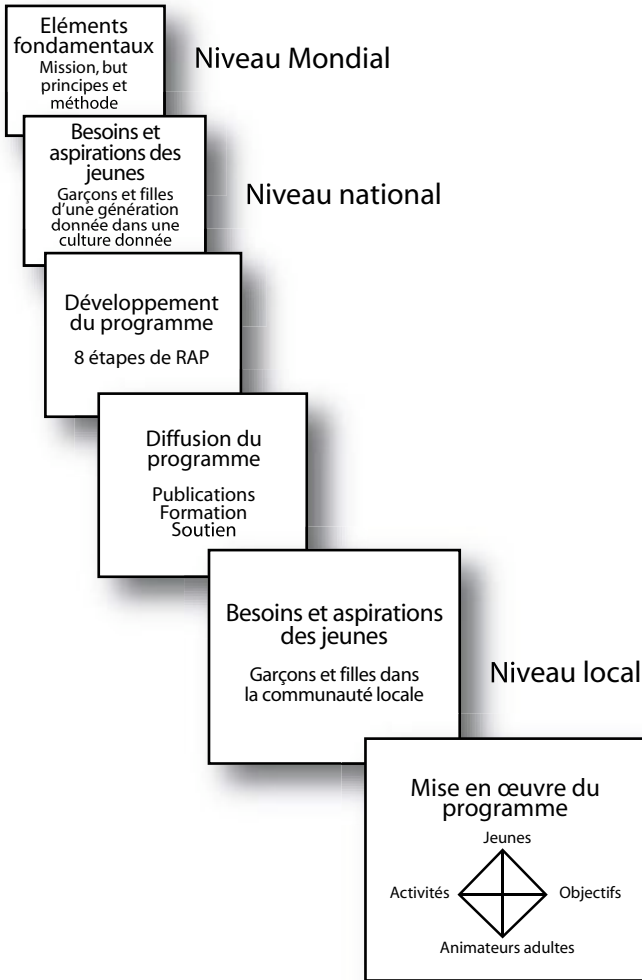


Fig. 1 - Des éléments fondamentaux à la mise en œuvre du programme

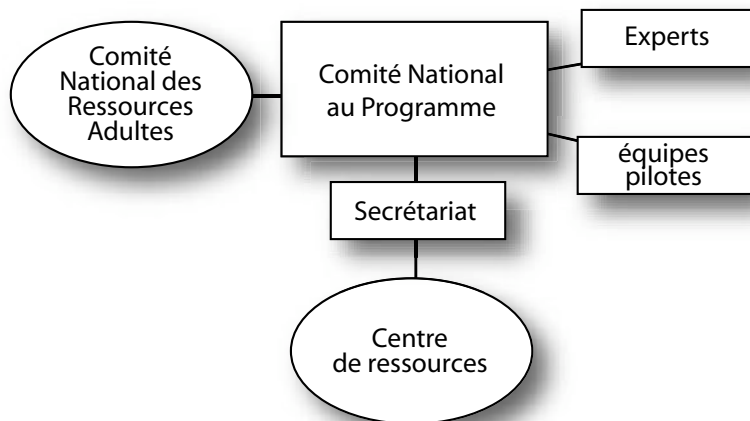


Fig. 2 - Organigramme d'un Comité National au Programme

d'une génération à une autre parce que la société elle-même change; c'est pourquoi le programme des jeunes doit être régulièrement mis à jour dans le respect des éléments fondamentaux du Mouvement. C'est dans ce but que la démarche Rénovation et Actualisation du Programme (RAP) a été conçue.

La diffusion du programme

Il ne suffit pas d'élaborer un bon programme pour les jeunes, il faut aussi le faire connaître. La diffusion du programme au sein de l'organisation est une lourde tâche. Cela demande d'abord des documents de qualité, présentés de manière claire et attrayante, à la fois pour les responsables et pour les jeunes. Mais ceci n'est pas suffisant. Des contacts directs avec les responsables locaux chargés de la mise en œuvre du programme sont également nécessaires afin d'assurer une présentation et une explication efficaces. La diffusion est en interaction directe avec le soutien et la

formation des responsables. Autrement dit, lorsqu'une association décide de mettre à jour son programme, elle doit travailler simultanément sur le développement du programme, la mise au point des outils de diffusion et enfin le recrutement, le soutien et la formation des responsables locaux (voir conclusion : Les adultes qu'il nous faut).

La mise en œuvre du programme

Un bon programme éducatif doit posséder un certain nombre de qualités :

- *Fidélité* : il doit respecter les éléments fondamentaux du Scoutisme (but, principes et méthode).
- *Pertinence* : il doit répondre aux besoins et aux aspirations des jeunes du moment dans un pays déterminé.
- *Faisabilité* : il doit être adaptable et aisément mis en œuvre au plan local.

Cette dernière caractéristique est souvent négligée. Certaines associations ont développé des programmes très intéressants et attrayants... en théorie.

Cependant, sur le terrain ils sont vite apparus trop rigides ou trop difficiles à réaliser. Il est préférable de proposer un programme relativement modeste mais susceptible d'être mis en œuvre avec succès par 90% des responsables qu'un programme très ambitieux que seuls les meilleurs pourront réaliser. La politique du programme des jeunes et celle des ressources adultes (recrutement, soutien, formation des responsables) doivent être étroitement liées pour assurer le succès.

Le Comité National au Programme

Chaque organisation scout nationale doit être dotée d'un Comité National au Programme qui sera chargé de superviser l'ensemble des branches et d'assurer la cohérence de leurs propositions.

Le Comité National au Programme comprend normalement les commissaires nationaux des différentes branches sous la direction du Commissaire National au Programme; des responsables compétents dans certains domaines spécialisés peuvent également en faire partie (Scouts-Marins, Scoutisme et handicapés, coéducation, etc.).

La mise en œuvre de la démarche RAP doit être placée sous la responsabilité du Comité National au Programme.

Organigramme

Avant de commencer la démarche, il est nécessaire de mettre en place un dispositif de travail adéquat. On peut proposer un organigramme comme suit (fig.2) :

- Le Comité National au Programme travaille sous la supervision du Conseil National de l'organisation, à

qui il rend compte régulièrement des progrès de la démarche. Son rôle va être en effet de préparer un projet qui devra être approuvé par le Conseil National avant d'être soumis à une instance de décision démocratique, par exemple l'Assemblée Générale de l'organisation.

- Il est indispensable d'identifier des experts qui vont soutenir le travail du Comité. Il peut s'agir d'experts internes - responsables scouts particulièrement compétents dans telle ou telle partie du programme - ou externes (sociologues, pédagogues, éducateurs spécialisés, etc.)
- Des équipes d'expérimentation seront choisies dans différentes régions. Composées de responsables qualifiés, elles auront à tester sur le terrain les idées et propositions émises par le Comité.
- Comme il est peu rentable de "réinventer la roue", il est conseillé de travailler en réseau avec plusieurs autres organisations éducatives (scoutes ou non scoutes) implantées dans le pays ou à l'étranger, et susceptibles de faire part d'expériences ou de réalisations déjà réalisées dans des domaines similaires.
- Enfin, il est souhaitable de disposer d'un secrétariat permanent comportant au moins deux professionnels (un exécutif et une secrétaire), pour assurer le suivi du travail, rechercher la documentation utile, rédiger et diffuser les rapports, organiser la communication entre tous les partenaires impliqués (membres du Comité, experts, équipes d'expérimentation, autres organisations, etc.)



Renouveau et Actualisation du Programme

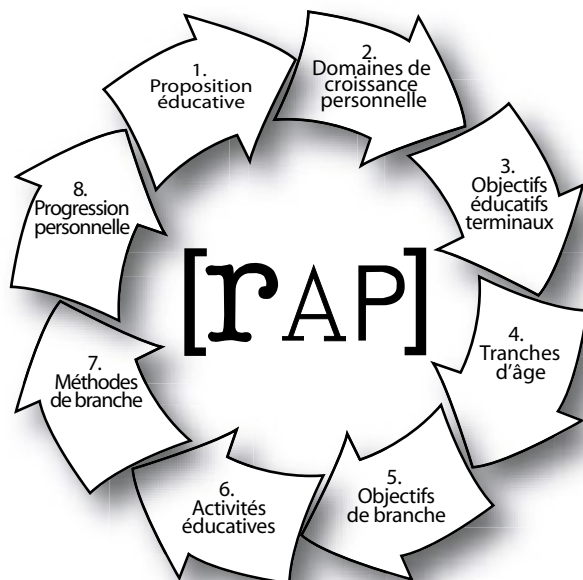


Fig. 3. Les 8 étapes de RAP

La démarche de “Rénovation et Actualisation du Programme” est une approche systématique, fondée sur les éléments fondamentaux du Scoutisme (But, Principes et Méthode) et visant à adapter le programme des jeunes aux besoins et aux aspirations de chaque génération. Elle comporte 8 étapes (fig.3).

8 étapes

1. Définition d'une proposition éducative, analysant les aspirations et les besoins actuels des jeunes et identifiant la réponse éducative à

apporter en accord avec la mission, les principes et la méthode du Mouvement.

2. Détermination des domaines de croissance prenant en compte toutes les dimensions de la personne humaine.
3. Établissement des objectifs terminaux exprimant concrètement, pour chacun des domaines de développement, le profil qu'un jeune devrait avoir acquis à son départ du Mouvement.

4. Définition des différentes tranches d'âge et des branches fondée sur l'analyse des différentes étapes du développement des jeunes.
5. Détermination des objectifs éducatifs de branche exprimés, de manière réaliste, en termes de connaissances, compétences ou attitudes à acquérir.
6. Élaboration d'activités offrant aux jeunes les expériences de nature à leur permettre d'atteindre les objectifs éducatifs visés.
7. Élaboration des méthodes de branche comme une adaptation de la méthode générale du Scoutisme à chaque tranche d'âge.
8. Construction d'un schéma de progression pour aider les jeunes à établir leurs objectifs personnels et les motiver à progresser.

Comment procéder ?

Un des éléments caractéristiques de la démarche RAP est de considérer l'ensemble du programme des jeunes, à travers les différentes branches, comme un tout.

Cohérence inter-branches

C'est une erreur fréquente, dans bon nombre d'organisations scoutistes nationales, de faire coexister différents programmes de branche sans cohérence de l'un à l'autre. Ce problème trouve le plus souvent son origine dans l'histoire même du Mouvement. En effet, le Scoutisme s'est d'abord adressé aux adolescents de 12 à 16 ans. C'est seulement dans les années 20 que la branche "Louveteaux" a été créée pour les enfants de 8 à 12 ans; les "Routiers" sont venus se surajouter plus tardivement pour les 16-22 ans.

Chaque branche a évidemment développé des éléments spécifiques pour répondre aux caractéristiques propres de chaque tranche d'âge et des traditions particulières, une culture spécifique, se sont ajoutées au fil des ans si bien que parfois la nécessaire continuité d'une branche à l'autre a disparu ou est devenue imperceptible. Cette situation est très dommageable : l'organisation scout nationale n'a plus de proposition éducative globale, les objectifs pédagogiques ne s'inscrivent plus dans une continuité et le passage d'une branche à l'autre devient très difficile.

Certes, les ruptures entre les branches sont souhaitables dans une certaine mesure pour éviter la monotonie et apporter un attrait nouveau. Mais il est dangereux de laisser chaque branche s'enfermer dans sa spécialité, devenir un domaine en soi, coupé du reste, où l'on développe une méthodologie de plus en plus spécifique sans se préoccuper de ce qui se passe chez les plus jeunes et les plus âgés. Il est essentiel que le programme offert par chaque branche soit articulé avec le programme des autres branches et cohérent avec la proposition éducative globale de l'association.

Dans cette perspective, il est bien évident que même si l'objectif d'une organisation nationale est de réviser le programme d'une seule branche, il est nécessaire de considérer les retombées sur les programmes des autres branches afin de préserver la nécessaire cohésion de l'ensemble. La démarche RAP peut être utilement employée à cet effet.

Trois grandes phases

Les 8 étapes précédemment décrites ne s'inscrivent pas dans un processus linéaire, elles sont en interaction les unes avec les autres même si on peut les regrouper en trois grandes phases (fig. 4) :

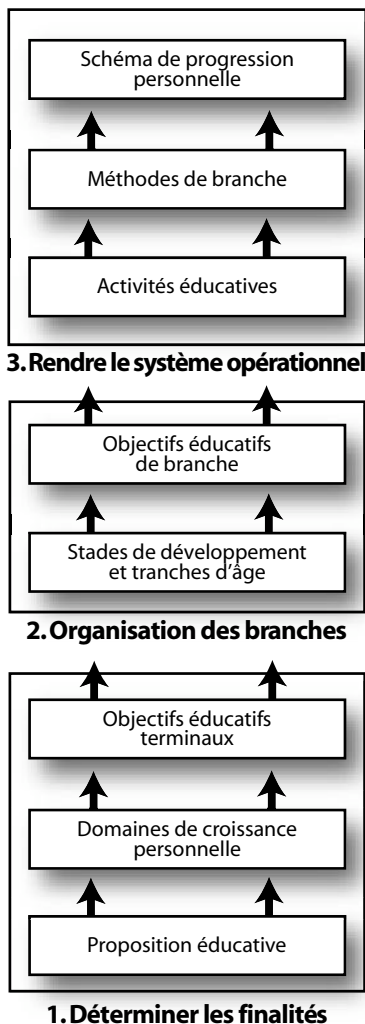


Fig. 4 - Les 3 grandes phases

- a- Déterminer les finalités (étapes 1, 2 et 3);
- b- Organiser les branches (étapes 4 et 5);
- c- Rendre le système opérationnel (étapes 6, 7 et 8).

Déterminer les finalités

Cette phase concerne l'ensemble de l'organisation. Elle doit faire l'objet d'un large débat à tous les niveaux, de manière à obtenir un consensus général et une adhésion de l'ensemble des responsables sur ce qui représente la raison d'être de l'organisation : sa proposition éducative et les objectifs éducatifs généraux qu'elle se propose d'atteindre.

Organiser les branches

Cette phase consiste à analyser les différents stades du développement des jeunes afin d'identifier les tranches d'âge que l'organisation prendra en compte pour définir son système de branches et la progression d'une branche à l'autre. Des spécialistes de chaque tranche d'âge seront appelés à élaborer ce système et à préciser les objectifs éducatifs de chaque branche de manière cohérente avec les objectifs généraux.

Rendre le système opérationnel

Cette phase vise à mettre en place les moyens pour atteindre les objectifs éducatifs tout en respectant les centres d'intérêt de chaque tranche d'âge. Il s'agit de rechercher des activités répondant aux objectifs éducatifs choisis, d'adapter la méthode générale du Scoutisme à chaque âge pour constituer les méthodes de branche et d'élaborer le schéma de progression personnelle. Cette phase nécessite une expérimentation sur le terrain avec des unités pilotes.



Proposition éducative

Concept

La proposition éducative permet d'expliquer à une communauté donnée comment une association Scoute répond aux besoins éducatifs des jeunes, en conformité avec le but, les principes et la méthode du Mouvement. La proposition éducative d'une association scout nationale exprime ce qu'elle se propose d'offrir aux jeunes au sein de la société où elle opère.

Objectifs

- Présenter à la communauté et aux parents le Mouvement et ce qu'il propose aux jeunes et affirmer son engagement à leur égard.
- Exprimer les buts du Mouvement de manière à permettre l'élaboration des objectifs éducatifs.
- Encourager les responsables adultes à présenter aux jeunes une proposition attractive et à s'engager dans un certain style de relation éducative.

Contenu

- Analyse des principaux besoins et aspirations des jeunes, ainsi que des chances et des menaces auxquelles ils sont confrontés aujourd'hui.
- La réponse du Scoutisme : les buts éducatifs que l'organisation propose, les qualités qu'un jeune devrait avoir acquis à sa sortie du Mouvement.
- Les types de programmes et services éducatifs offerts par l'organisation pour atteindre ces buts. Le style de relations proposé entre les jeunes et les adultes.

Comment élaborer une proposition éducative

On peut distinguer plusieurs étapes dans l'élaboration de la proposition éducative.

1. Mission du Scoutisme

En juillet 1999, la 35^e Conférence Mondiale du Scoutisme (Durban, Afrique du Sud) a adopté une déclaration de mission du Scoutisme. La déclaration, qui est fondée sur la Constitution de l'OMMS, a pour objet de réaffirmer le rôle du Scoutisme dans le monde d'aujourd'hui. L'adoption de la déclaration a été une étape clé dans le travail de l'OMMS pour le développement de la stratégie pour le Scoutisme.

Pour y parvenir

- il propose aux jeunes d'entrer, tout au long de leurs années de formation, dans un processus d'éducation non-formelle
- il utilise une méthode originale selon laquelle chacun est le principal artisan de son propre développement pour devenir une personne autonome, solidaire, responsable et engagée
- il les aide à développer un système de valeurs basé sur les principes spirituels, sociaux et personnels exprimés dans la Promesse et dans la Loi.

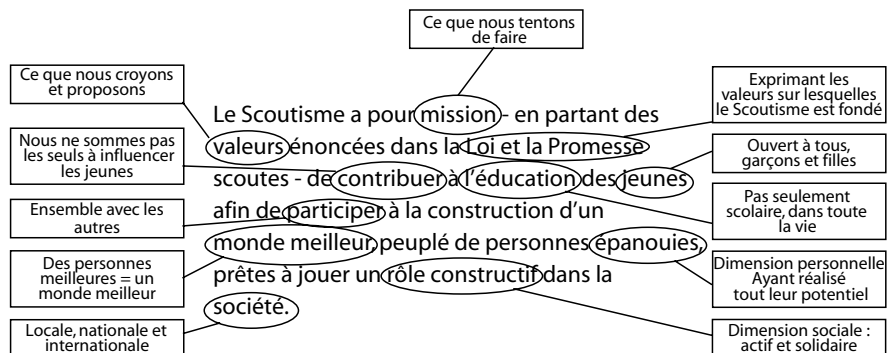


Fig. 5

2. Défis

Les associations scouts nationales doivent identifier les six conditions clés, ou défis, qui sont nécessaires pour réaliser la mission. Elles doivent examiner comment relever ces défis. A Durban, les groupes de travail ont identifiés ces défis de la manière suivante :

- **Pertinence**: répondre aux besoins et aux aspirations des jeunes ;
- **Complémentarité** : Apporter une contribution spécifique à l'éducation des jeunes, en particulier à travers la méthode scout ;
- **Adhésions**: rejoindre un plus grand nombre de jeunes ;
- **Adultes**: Attirer et retenir les adultes dont nous avons besoin ;
- **Relations et partenariats** : travailler avec les autres pour servir mieux les jeunes ;
- **Unité** : poursuivre un but commun à tous les niveaux.

3. Analyse de situation

Les défis à relever pour la réalisation de la mission doivent être analysés en confrontation avec la situation réelle à

tous les niveaux. En d'autres mots, si nous adhérons à la mission et si nous reconnaissons les conditions générales qui sont nécessaires pour réussir sa mise en œuvre, quels sont les problèmes principaux que nous rencontrons et qui font obstacle à la réalisation de la mission ?

Ce travail doit être fait par la direction nationale de chaque association afin de développer ou de réviser leur proposition éducative.

Cependant, il est important d'impliquer tous les niveaux possibles de l'association dans la discussion, la formulation et l'adoption de la proposition éducative. Les réunions nationales ou territoriales, aussi bien que les stages ou ateliers de formation sont des occasions idéales pour partager les opinions et faire des propositions.

Les idées suivantes peuvent servir de lignes directrices pour cette analyse.

a. Pertinence

Pour réaliser sa mission, nous pensons que le Scoutisme aujourd'hui doit s'assurer que :

Ce qu'il offre aux jeunes correspond bien à leurs besoins et à leurs aspirations dans la société où ils vivent, et attire et retient leur intérêt sur une période de temps suffisante, pour soutenir leur développement personnel, tout spécialement pendant l'adolescence.

Points clés

- L'importance cruciale de comprendre les besoins et les aspirations des jeunes, filles et garçons, des différents âges dans leur société, et en quoi les changements sociaux affectent les jeunes ;
- La nécessité d'adapter la proposition éducative du Scoutisme aux besoins des jeunes dans une société particulière et de diffuser un programme des jeunes, fondé sur cette proposition, qui convienne à chaque âge ;
- Une focalisation particulière de l'action éducative du Scoutisme sur la tranche d'âge de l'adolescence (et non pas sur les jeunes enfants).

Questions à se poser

- Quel est le nombre total des adhérents dans chacune des tranches d'âge de notre association ?
 - Par rapport à la situation qui existait dix ans auparavant, le nombre des adhérents dans notre association a-t-il augmenté ou diminué ?
 - Est-ce que l'âge moyen des jeunes adhérents de notre association a changé de manière significative au cours de la même période ?
 - En particulier, comment la proportion des adolescents parmi nos jeunes adhérents a-t-elle évolué au cours de la même période ?

- Quelles sont les raisons que nous pouvons mettre en avant pour expliquer ces changements ?
- Quand avons-nous introduit le programme actuellement en vigueur dans chacune des branches de notre association ?
 - Si nous n'avons pas réalisé une révision complète pendant une période de temps significative (par exemple dix ans ou plus), quelles sont les raisons ou les obstacles qui ont empêché cette révision (par exemple certains aspects de notre programme des jeunes sont-ils considérés comme "non modifiables") ?
 - Si notre association a développé au cours du temps une culture de traditions (par exemple des cérémonies, des rituels, etc.), avons-vous analysé leur valeur éducative ?
- A notre avis, en quoi les jeunes des différents groupes d'âges ont-ils changé depuis que le programme en cours a été introduit ?
 - Comment notre association pourrait-elle vérifier ces perceptions (par exemple par des enquêtes ou des recherches) ?
 - Dans quelle mesure nos conclusions sont-elles liées, directement ou indirectement, à des changements qui ont eu lieu dans notre société ?
 - Dans quelle mesure ces changements ont-ils eu une influence positive ou négative sur le développement physique, intellectuel, affectif, social et spirituel des jeunes ?

- Quels sont les besoins nouveaux et les aspirations nouvelles que nous pouvons identifier chez les jeunes des différents groupes d'âge ?
 - De quelle manière le programme des jeunes en cours dans notre association répond-il ou ne répond-il pas à ces besoins et aspirations ?
 - Si la réponse à ces besoins et aspirations est difficile, cela est-il dû à la conception du programme, à sa diffusion, ou encore à sa mise en œuvre ?
 - Dans les années à venir, quels nouveaux besoins, quelles nouvelles aspirations pouvons-nous anticiper chez les jeunes ?
 - Comment notre association s'organise-t-elle pour répondre à temps et de manière efficace à ces nouveaux besoins ?
- Comment les jeunes dans notre pays perçoivent-ils la pertinence du Scoutisme et quelle est leur opinion sur ce que notre association leur offre dans la société d'aujourd'hui ?
 - Est-ce que les jeunes, et spécialement les adolescents, ont une image positive et attirante de notre association ?
 - Est-ce que nos jeunes adhérents estiment que les activités qui leur sont offertes et l'expérience qu'ils trouvent dans le Scoutisme ont une valeur ?

b. Complementarité

Pour réaliser sa mission, nous croyons que le scoutisme aujourd'hui doit s'assurer que :

En tant que Mouvement d'éducation non formelle, il complète l'action

des autres agents éducatifs comme la famille, l'école et les institutions religieuses sans prétendre les remplacer ou dupliquer leurs efforts, en apportant une contribution spécifique au développement intégral des jeunes par l'utilisation d'une méthode unique clairement comprise et mise en œuvre.

Points clés

- La nécessité pour tous les adultes du Mouvement de comprendre l'importance de la différence entre l'éducation (le développement des capacités de l'esprit et des aptitudes) et l'instruction (transmission directe de connaissances, compétences et attitudes d'un instructeur à un jeune) ;
- Une bonne compréhension de tous les éléments de la méthode scout (Loi et Promesse, éducation par l'action, système des équipes, cadre symbolique, nature, progression personnelle et soutien adulte) en tant que *système éducatif*: un groupe d'éléments interdépendants, en interaction et constituant un tout unifié et intégré ;
- L'aide à apporter aux animateurs adultes pour qu'ils utilisent de manière appropriée les éléments de la méthode scout et la dynamique du Scoutisme en action afin de travailler de manière efficace avec les jeunes ;
- La reconnaissance, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du Mouvement, du fait que le Scoutisme est une méthode *non formelle*, dans le sens où il est organisé et structuré à partir d'un but, de principes et d'une méthode clairement identifiés, qui mettent l'accent sur la créativité, l'esprit de ressource et l'engagement personnel plutôt que sur la transmission des connaissances. C'est

pourquoi, le Scoutisme apporte une contribution spécifique à l'éducation des jeunes, en complémentarité avec celle des autres agents éducatifs.

Questions à se poser

- Dans notre société, quelles sont les institutions qui tentent d'aider le développement des jeunes d'une manière ou d'une autre (par exemple : notre propre association, le système scolaire, les institutions religieuses, les clubs de jeunes, les familles ou d'autres encore) ?
 - Qu'est-ce que chacune de ces institutions est prête à faire en termes de développement physique, intellectuel, affectif, social, spirituel des jeunes ?
 - Quelles méthodes ou approches chacune de ces institutions utilise-t-elle pour atteindre ses objectifs ?
 - Comment jugeons-nous l'efficacité de la contribution de chacune de ces institutions ?
- Comment décririons-vous la "niche" spécifique que notre association occupe dans le panorama des organisations éducatives ?
 - Dans quelle mesure pensons-nous que notre association offre réellement aux jeunes des possibilités de développement dans des domaines que les autres institutions ne couvrent pas ?
 - Qu'est-ce qui rend unique la contribution de notre association au développement des jeunes par rapport à d'autres institutions ?
- Dans quelle mesure pensons-nous que notre association se contente de répliquer les contributions faites par d'autres institutions ? (offrant les mêmes choses d'une manière similaire ?)
- Dans quelle mesure pensons-nous que notre association se substitue à d'autres institutions en faisant ce qu'elles devraient faire et qu'elles ne font pas ?
- Que pensons-nous que les jeunes trouvent dans le Scoutisme qu'ils ne peuvent pas trouver ailleurs ? Qu'est-ce que cela implique par rapport à ce que nous leur offrons actuellement ?
- Dans quelle mesure le Scoutisme est-il perçu comme un Mouvement éducatif et non pas seulement comme une organisation purement récréative ou de service aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de notre association ?
- Dans quelle mesure les animateurs d'unité de notre association ont-ils accès à des ressources éducatives (produites par notre association, par le Bureau Mondial du Scoutisme et ses Bureaux Régionaux, ou par des sources externes) susceptibles de les aider à améliorer la qualité de l'expérience éducative offerte dans leur unité ?
- Qu'est-ce qui se passe dans notre association pour permettre aux animateurs d'unité de d'accéder à une compréhension complète de la méthode scout ? A notre avis, dans quelle mesure la méthode scout est-elle utilisée de manière efficace dans les unités locales ?
- Dans quelle mesure les animateurs d'unité au sein de notre association sont-ils capables de faire la distinction entre leur rôle d'animateur scout et d'autres rôles qu'ils peuvent exercer dans d'autres parties de leur vie (par exemple parent, enseignant, instructeur religieux, représentant de l'autorité locale, etc.), et d'agir en conséquence ?

c. Adhésions

Pour réaliser sa mission, nous pensons que le Scoutisme aujourd'hui doit s'assurer :

Que tous les efforts soient faits pour rejoindre les jeunes qui dans la société n'ont pas encore bénéficié de ses services et pour fournir à tous les membres une égalité de traitement et de chances.

Points clés

- Une proposition éducative qui réponde aux besoins et aux aspirations de tous les jeunes dans la société ;
- La volonté de l'association scout nationale d'être ouverte à tous les jeunes dans la société, et de renverser les barrières, qui pour une raison ou pour une autre interdisent de rejoindre certains ;
- L'engagement de l'association scout nationale d'assurer une égalité de traitement et de chances à tous ses membres quelque soit leur genre, leur milieu socio-culturel ou toute autre caractéristique, et de corriger aussi rapidement que possible toute inégalité, liée au genre, au milieu socio-culturel ou à toute autre caractéristique, qui existerait actuellement.

Questions à se poser

- Est-ce que le Scoutisme est facilement accessible à tous les jeunes dans votre société ?
- Où nos groupes scouts sont-ils implantés ?
 - Sont-ils établis sur toute l'étendue du territoire de notre pays ?
 - Sont-ils répartis de manière adéquate aussi bien dans les zones urbaines que dans les zones rurales ?

- Est-ce qu'ils répondent aux besoins des divers groupes socio-économiques (classes défavorisées, classes moyennes, classes supérieures) ?
- Rejoignent-ils tous les segments de notre société (y compris, par exemple, les communautés ethniques ou issues de l'immigration) ?
- Comment nos adhérents sont-ils répartis dans les différentes tranches d'âge ?
- Si parmi les membres de notre association, on compte aussi bien des garçons et des filles, les deux genres sont-ils également représentés ? Sinon, quelle est la raison de ce déséquilibre ?
 - Existe-t-il des différences dans la répartition des genres entre les zones urbaines et les zones rurales, entre les groupes socio-économiques, entre les tranches d'âge ? Si oui, pourquoi ?
- Quel est le taux de pénétration de notre association, c'est-à-dire la proportion de nos jeunes adhérents dans la population totale des jeunes du même groupe d'âge dans votre pays ?
- Quels sont les obstacles qui empêchent les jeunes qui voudraient être scouts d'adhérer à notre association ? (par exemple : l'absence de groupe ou d'unité dans le voisinage, le manque d'animateurs adultes, l'image du Mouvement, la tenue scout qui n'est pas attrayante pour les jeunes, le coût de participation, la compétition trop forte avec d'autres mouvements ou organisations, le manque de temps libre, ou d'autres raisons...)
 - Comment réduire ces obstacles ?

- Est-ce que notre association communique de manière efficace avec tous les segments de notre société sur les propositions que nous faisons aux jeunes, et sur nos choix ?
 - A quel public adressons-nous notre message ?
 - Faut-il utiliser un autre langage et une autre image ?
 - Faut-il utiliser d'autres moyens de communication ?
 - Que faire d'autre pour diffuser notre message au sein des divers segments de la société ?
- Quel plan notre association a-t-elle développé pour augmenter de manière active ses adhérents de manière à réaliser la mission du Scoutisme dans notre pays ?

d. Adultes

Pour réaliser sa mission, nous pensons que le Scoutisme aujourd'hui doit s'assurer:

Qu'il est capable d'attirer et de retenir les adultes qui sont prêts à développer les connaissances, compétences et attitudes requises pour soutenir le Mouvement et, en particulier, pour mettre en œuvre la méthode scout.

Points clés

- Recruter le nombre adéquat d'adultes du profil requis pour soutenir le Mouvement à tous les niveaux, en s'assurant que le rôle qui leur est proposé est bien perçu et significatif ;
- Retenir ces adultes dans le Mouvement grâce à une politique adéquate pour le management des ressources adultes, avec les moyens d'une formation et d'un soutien pertinents ;
- Faire en sorte que les adultes qui travaillent avec les jeunes adhèrent aux éléments fondamentaux du Scoutisme et soient capables d'utiliser pleinement et efficacement la méthode scout. Parmi d'autres considérations, ceci implique d'être capable d'accompagner les jeunes dans un esprit de véritable partenariat.

Questions à se poser

- Quel est le nombre total d'animateurs adultes dans notre association ?
 - Combien d'entre eux occupent des fonctions d'animateurs d'unité (travaillant directement avec les jeunes adhérents) et quel est le nombre moyen de jeunes par animateur adulte dans chaque branche ?
 - Le nombre des adultes qui occupent des fonctions de soutien des animateurs adultes, d'administration et de direction est-il suffisant dans notre association ?
- Si notre association est ouverte aux filles et aux garçons, quelle est le pourcentage des responsables adultes féminins dans notre association ?
 - Dans quelle proportion occupent-elles des fonctions d'animateur d'unité ?
 - Dans quelles branches ?
 - Quel est le pourcentage des responsables adultes féminins dans les fonctions de soutien, d'administration et de direction ?
 - A quels niveaux (local, national) ?
 - Pensons-nous que ces statistiques expriment une réelle équité dans la participation entre les responsables masculins et les

responsables féminins ? Sinon, que peut-on faire pour changer la situation ?

- Est-ce que tout animateur adulte bénéficie d'une égalité des chances dans l'accès aux responsabilités dans notre association, sur la base d'une compétence démontrée plutôt que sur toute autre considération telle que le genre, l'âge, etc. ? Sinon, que peut-on faire pour changer la situation ?
- Sur la base de notre propre expérience, et sur celle des autres animateurs adultes que nous connaissons, dans quelle mesure notre association :
 - Recrute des adultes pour des tâches spécifiques, à partir d'une définition de fonction écrite ?
 - Évalue avec soin les candidats potentiels pour vérifier qu'ils conviennent bien au poste ?
 - Examine attentivement la motivation qui conduit chaque animateur adulte à rejoindre votre association et à y rester ?
 - Offre à chacun une introduction efficace dans sa fonction ?
 - Offre une formation et un soutien appropriés dans des modalités variées en réponse aux besoins ?
 - S'assure que chaque fonction est gratifiante, répond aux attentes et représente une source de développement et de satisfaction personnelle ?
 - Permet aux adultes d'évoluer vers une autre fonction ou de quitter l'association au terme de leur mandat ?
 - Organise avec constance toutes les conditions pour répondre à des

besoins spécifiques (par exemple garderies pour les enfants pour les responsables avec de jeunes enfants) dans la préparation des activités, réunions et stages de formation impliquant des adultes ?

- L'image que notre association projette est-elle attirante et facilite-t-elle le recrutement des adultes dont nous avons besoin ?
 - Existe-t-il d'autres obstacles qui empêchent d'attirer et de recruter des animateurs adultes efficaces ?
 - Que pourrions nous réaliser de plus dans ce domaine ?

e. Relations et partenariats

Pour réaliser sa mission, nous pensons que le Scoutisme aujourd'hui doit s'assurer :

Que ses relations avec d'autres institutions sont fondées sur un partenariat qui respecte l'autonomie du Scoutisme ainsi que ses caractéristiques propres en tant que Mouvement éducatif pour les jeunes.

En tant que mouvement éducatif pour les jeunes organisé au sein des communautés locales, le Scoutisme ne peut opérer seul. Pour être efficace, il a besoin du soutien d'autres institutions qui existent au sein de la communauté et dont les buts sont complémentaires. On peut établir des partenariats de ce type pour soutenir l'infrastructure du Scoutisme par l'apport de ressources humaines, matérielles et financières ou pour enrichir les activités éducatives du Mouvement.

Points clés

- Faire en sorte que toute relation institutionnelle établie aux niveaux national ou international (à titre

permanent ou dans le cadre d'un projet à durée limitée) soit axée sur le soutien de la mise en œuvre de la mission du Scoutisme en tant que Mouvement d'éducation non formelle pour les jeunes (garçons et filles). De telles relations ne doivent jamais menacer l'autonomie ou l'identité spécifique du Scoutisme.

- Encourager des relations mutuellement bénéfiques avec des partenaires à un niveau aussi proche que possible de celui de l'unité ou de la communauté au sein du Mouvement, sans oublier les familles.

Questions à se poser

- Pour autant que nous le sachions, quelles sont les institutions, de quelque nature que ce soit (gouvernement, agences de développement, Église ou groupes religieux, autres organisations de jeunesse, etc.) avec lesquelles votre association a établi des relations ?
- Quelle est, pour chaque cas, la finalité de ces relations (par exemple obtenir un soutien financier, coopérer dans la mise en œuvre d'un projet, etc.)
- Comment a-t-on négocié les conditions de partenariat avec d'autres organisations ? À qui appartient cette responsabilité ? Ces relations ou partenariats ont-elles fait l'objet d'un accord écrit entre notre association et ses partenaires afin d'établir les termes du partenariat ?
- Ces partenariats ont-ils été établis pour aider notre association à réaliser sa mission de mouvement éducatif pour les jeunes ? Peut-on examiner chaque partenariat séparément pour déterminer dans quelle mesure ils servent ce but ? Peut-on identifier d'autres raisons qui ont été à l'origine

de ces partenariats ? Si oui, quelles sont-elles ?

- Ces relations/partenariats respectent-ils l'autonomie du Scoutisme ? Ou bien certains partenariats ont-ils limité l'autonomie du Scoutisme en tant que mouvement éducatif pour les jeunes ? Si oui, de quelle façon ?
- Mettons-nous en question certains aspects des partenariats que notre association a établi avec d'autres institutions ?
- Voyons-nous l'opportunité d'établir de nouveaux partenariats qui aideraient mieux notre association à réaliser sa mission ? Si oui, lesquels ? Quels critères faudrait-il prendre en compte pour établir ces nouveaux partenariats ?
- Comment notre association encourage-t-elle et soutient-elle les responsables locaux dans le développement de relations positives et utiles avec des organisations partenaires et avec les familles des jeunes adhérents au sein de leur communauté ?

f. Unité

Pour réaliser sa mission, nous pensons que le Scoutisme aujourd'hui doit s'assurer :

Que toutes les parties qui composent l'organisation Mondiale – organisations et associations scouts nationales, instances régionales et mondiales, travaillent à renforcer l'unité internationale du Mouvement en se donnant de manière active des buts communs et une direction commune.

Le renforcement de l'unité du Mouvement scout au niveau mondial est l'un des buts fondamentaux de l'Organisation Mondiale. C'est l'une

des pierres de fondation sur lesquelles le Mouvement est bâti. La dimension internationale est un aspect essentiel des buts du Scoutisme (contribuer à l'éducation des jeunes pour en faire des membres actifs de la communauté internationale) aussi bien que de ses principes (la promotion de la paix, de la compréhension et de la coopération sur le plan international).

Points clés

- Développer et renforcer le sens de l'unité et d'une communauté de buts et de direction au sein du Mouvement.
- Renforcer la dimension internationale dans tous les aspects du Scoutisme et l'importance du rôle du Mouvement dans la promotion de la paix, de la compréhension et de la coopération au plan international ;
- faire en sorte que les associations scoutistes nationales s'engagent à participer pleinement au processus de prise de décision au sein de l'Organisation Mondiale et à mettre en œuvre les décisions prises par les Conférences Régionales et Mondiale.

Questions à se poser

- Dans notre association, dans quelle mesure le sens de l'appartenance à l'OMMS, une fraternité mondiale qui s'étend bien au-delà de votre association- est-il présent ?
- De quelle façon notre association contribue-t-elle à promouvoir la paix, la fraternité et la coopération ?
- Comment cela s'exprime-t-il dans la vie de notre association (programme des jeunes et utilisation de la méthode scoutiste, utilisation de l'emblème mondial, participation aux

événements régionaux et mondiaux, etc.) ?

- Que fait la direction de notre association – y compris le Commissaire International - pour promouvoir la dimension internationale du Scoutisme ?
- Comment notre association se prépare-t-elle à prendre une part active dans le processus de prise de décision de l'OMMS, dans le cadre des Conférences régionales et mondiales.
- Que fait notre association pour mettre en œuvre les résolutions adoptées aux Conférences régionales et mondiales ? Sont-elles connues de tous au sein de notre association ?

3. Discussion des résultats

Après cette analyse, l'association dispose d'une liste de conclusions, besoins, attentes et aspirations correspondant aux 6 principaux défis. Cela constituera la base pour rédiger la proposition éducative.

Certaines conclusions peuvent être en rapport avec les besoins et les aspirations des jeunes, d'autres peuvent concerner les attentes des divers partenaires. On ne retiendra que les éléments les plus importants.

Il est ensuite nécessaire de déterminer si l'association scoutiste est en mesure de répondre à chacun des besoins ou des attentes d'une façon ou d'une autre. La liste peut être utilisée pour stimuler le débat à tous les niveaux de l'association.

Les différentes idées retenues doivent être notées sous différents titres : jeunes, parents, autorités, etc.

Exemples concernant les jeunes

- Les jeunes de 12 à 16 ans expriment un vif intérêt pour les activités de pleine nature et de protection de l'environnement. Le programme de cette tranche d'âge insiste sur le campisme et les activités de pleine nature mais pas assez sur la protection de l'environnement.
- Les jeunes de 16 à 22 ans sont très préoccupés par leur avenir professionnel. Rien n'est fait pour répondre à ce besoin pour l'instant. Le programme de la branche aînée doit incorporer des éléments d'orientation professionnelle et d'expérience professionnelle.

Exemples concernant les parents

- Des parents et certains enseignants Parents craignent que le Scoutisme ne prennent trop de place dans la vie des enfants au détriment des études. Jusqu'à présent, ce problème n'a pas été pris en compte. Il faudrait mettre en lumière l'impact positif du programme scout sur la réussite scolaire des enfants.
- Beaucoup de parents, soutenus par les représentants des groupes religieux, attendent du Scoutisme qu'il apporte une éducation solide dans le domaine des valeurs morales et spirituelles. La promesse et la loi sont des éléments éducatifs importants dans chacune des branches, mais les animateurs ne se sentent pas du tout préparés à prendre en charge l'éducation spirituelle. Il faut faire des efforts dans ce domaine.

Exemples concernant les autorités

- En plusieurs occasions, les représentants des autorités ont exprimé un intérêt vis à vis des projets

de développement communautaire organisés par l'association scout : construction d'aires de jeu pour les enfants des milieux défavorisés, rénovation de monuments historiques, etc. Ils s'intéressent à tout ce qui peut contribuer à l'éducation et à la responsabilisation civique. Cet élément du programme doit être maintenu et renforcé.

4. Rédaction de la proposition

Après la réalisation de ce travail, l'association dispose d'une liste de besoins, attentes et aspirations exprimées par les jeunes et les partenaires du Mouvement, ainsi que des réponses que l'association nationale est en mesure d'apporter. C'est sur cette base que la proposition éducative va être rédigée.

Dans le chapitre I de *l'Île Verte*, un Comité National au Programme rédige un projet de proposition éducative pour son association. Dans cet exemple, le plan adopté pour la rédaction est le suivant :

1. Qui sommes-nous ?
2. Quelles difficultés les jeunes rencontrent-ils ?
3. Quelles opportunités leur sont ouvertes pour leur développement ?
4. Que voulons-nous faire ?

Ce n'est pas un exemple fictif. La proposition éducative présentée dans *l'Île Verte* a été réellement rédigée au cours d'un week-end par les responsables d'une association nouvelle dans un pays d'Europe centrale et orientale. On peut envisager diverses méthodes pour rédiger un tel texte, mais le point important est qu'il exprime avec clarté, en utilisant

des termes facilement compréhensibles par quiconque, comment le scoutisme se propose d'apporter des réponses concrètes aux aspirations et besoins des jeunes vivant dans une situation donnée.

Une fois que le Comité National au Programme a rédigé une proposition de texte, celle-ci doit être soumise aux instances dirigeantes de l'association. Le projet sera ensuite diffusé à tous les responsables pour consultation, avant d'être officiellement adopté par l'assemblée générale de l'association.



Domaines de croissance personnelle

Dans le *Guide du Chef Éclaireur*, Baden-Powell écrit :

Le but de la formation scout est d'élever le niveau général de ceux qui seront les citoyens de demain, surtout en ce qui concerne le caractère et la santé ; de remplacer l'égoïsme par le Service, et de faire de chaque garçon une personne efficace, du point de vue physique comme du point de vue moral, dans la perspective d'utiliser cette efficacité au service de la communauté.

L'article 1 de la Constitution de l'Organisation Mondiale du Mouvement Scout résume ainsi le but du Scoutisme :

Le Mouvement Scout a pour but de contribuer au développement des jeunes en les aidant à réaliser pleinement leurs possibilités physiques, intellectuelles, sociales et spirituelles, en tant que personnes, que citoyens responsables et que membres des communautés locales, nationales et internationales.

RAP reconnaît 6 domaines de croissance :

- Le développement physique,
- Le développement intellectuel,
- Le développement affectif,
- Le développement social,
- Le développement spirituel
- Le développement du caractère.

Vous remarquerez certainement que le principal changement que nous proposons est l'introduction du domaine intitulé développement affectif. Il ne s'agit pas d'une déviation par rapport à la proposition originelle du fondateur, puisque celui-ci insiste à plusieurs reprises dans ses écrits sur la dimension du bonheur et sur le sens du plaisir ainsi que sur l'expression de soi-même. Nous avons estimé en fait que cette dimension essentielle pour l'équilibre de la personne humaine - le domaine des émotions et des sentiments - avait été,

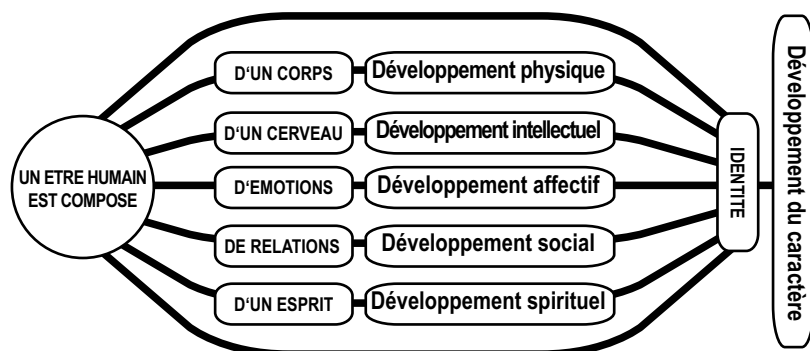


Fig. 6

en général, quelque peu négligée dans les programmes scouts et devrait faire l'objet d'un intérêt nouveau.

Concepts

Le Scoutisme prend en considération toutes les dimensions de la personne et, par conséquent, identifie plusieurs domaines de croissance.

Chaque jeune est encouragé à prendre la responsabilité de son développement global.

Les objectifs éducatifs du Scoutisme sont fondés sur les domaines de croissance qui doivent être considérés non pas comme des éléments séparés, mais comme les parties d'un tout.

RAP propose le modèle présenté dans la figure 6

Pour faciliter l'analyse, ces 6 dimensions sont présentées sur le même plan comme des domaines séparés. En fait, elles sont en interrelation et forment un tout : la personne humaine.

Prenons un exemple pour illustrer notre propos : vous voulez construire un cube en carton. La première étape consiste à dessiner sur une feuille de carton les 6 faces du cube pour former une sorte de croix (fig. 7). Les 6 faces sont identiques et placées dans le même plan comme les 6 domaines de croissance quand nous les décrivons. Mais pour construire un cube, il va falloir articuler les 6 faces les unes par rapport aux autres dans des plans différents. De même dans la construction de la personne, les 6 domaines de croissance entrent en interaction les uns par rapport aux autres, mais ne peuvent être correctement décrits qu'à partir de perspectives différentes.

Le développement physique semble être à la base de tout : les émotions, l'intelligence, la sociabilité. C'est par ses capacités sensorielles, par son corps que l'on découvre le monde et que l'on communique avec les autres. Mais le développement physique est lui-même soumis aux influences de l'affectivité et des relations sociales. Des dérèglements,

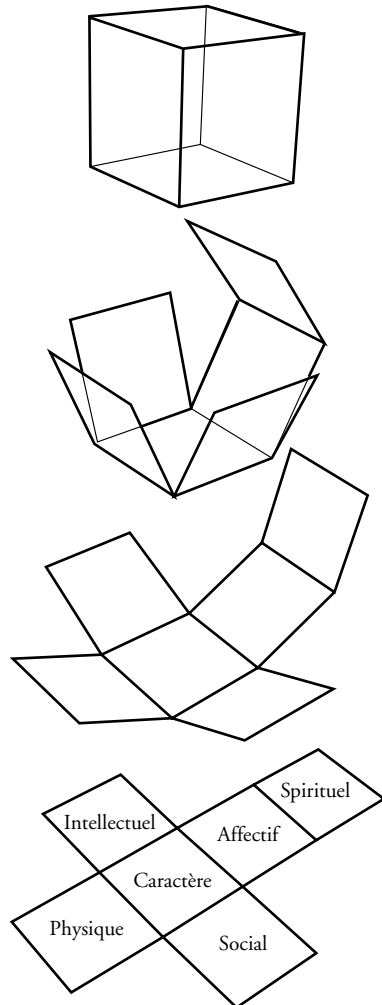


Fig. 7

comme l'obésité, trouvent souvent leur origine dans des problèmes affectifs ou relationnels. La dimension spirituelle, c'est le domaine du sens. Elle ne peut se développer indépendamment de la relation aux autres et à soi-même; elle s'enracine dans la sociabilité, l'intelligence, l'affectivité. Quant au caractère, c'est la dimension qui donne à la personne son unité et son identité.

Ce serait donc une erreur grave de concevoir chacun des domaines de croissance indépendamment les uns des autres. On ne peut pas couper en tranches la personne humaine. Au contraire, tout le but de l'éducation est d'aider l'enfant, puis le jeune à construire petit à petit son identité et à développer son autonomie, c'est-à-dire sa capacité à unifier toutes les dimensions de sa personne dans un projet de vie cohérent. C'est pourquoi Baden-Powell insistait tant sur le développement du caractère.

Il faudra tirer les conséquences de ceci lorsqu'on abordera les objectifs éducatifs. On peut définir un objectif éducatif comme visant principalement un des domaines de croissance, mais, dans la réalité, sa réalisation aura nécessairement des retombées sur les autres domaines. On ne peut pas choisir de développer seulement le corps ou le caractère ou la sociabilité. Quel que soit le domaine visé, les effets porteront sur l'ensemble de la personne.

Nous sommes bien là au niveau des éléments fondamentaux invariables, tels que nous les avons définis dans l'introduction. Il ne s'agit donc pas, pour les organisations nationales, de faire preuve, à cette étape de la démarche, d'une grande

capacité d'invention, mais au contraire de vérifier que leur futur programme prend bien en compte toutes les dimensions de la personne.

Les pistes éducatives

Il s'agit d'identifier dans chaque domaine de croissance des priorités éducatives en fonction des besoins et des aspirations des jeunes dans le contexte social et culturel qui est le vôtre.

À partir de chaque piste éducative, vous pourrez, à l'étape suivante, bâtir des objectifs éducatifs cohérents. Ici aussi, nous proposons des exemples, mais vous êtes vivement encouragés à trouver la formulation qui vous convient le mieux, compte tenu de la situation vécue par les jeunes dans votre pays.

Par exemple, dans le domaine du développement intellectuel, nous proposons trois priorités ou "pistes éducatives" : la recherche de l'information, le traitement de l'information et la résolution de problèmes. Ce choix est fondé sur la nécessité, dans notre société de communication, d'encourager les jeunes à penser par eux-mêmes au lieu de se laisser influencer passivement par les media.

On peut identifier d'autres urgences et les traduire en termes de "pistes éducatives" différentes. Les domaines de croissance et les pistes éducatives sont nécessaires pour établir les objectifs éducatifs sur lesquels vous développerez votre programme.

Développement physique

Définition

Être responsable de la croissance et du fonctionnement de son corps.

Pistes éducatives

a. Identification des besoins

- Comprendre le fonctionnement de son corps
- Comprendre les changements de son corps
- Comprendre les relations entre le corps et l'environnement, les besoins et les rythmes corporels (oxygène, alimentation équilibrée, sommeil).
- Respecter son corps, éviter les abus

b. Maintenance (se garder en bonne forme, en bonne santé)

- Soins, hygiène
- Diététique
- Exercices

c. Efficience

- Développer les sens: le toucher, la vue, l'odorat
- Développer la résistance, la robustesse, la souplesse, l'agilité, la maîtrise
- Compenser les handicaps

Développement intellectuel

Définition

Développer sa capacité de penser, d'innover et d'utiliser l'information de manière originale pour s'adapter à des situations nouvelles.

Pistes éducatives

a. Recherche de l'information

- Curiosité
- Exploration
- Enquête
- Observation

b. Traitement de l'information

- Analyse des données
- Tri et classement
- Mémorisation

c. Résolution de problèmes

- Esprit d'invention et créativité
- Expérimentation
- Hypothèses et déductions

Développement affectif

Définition

Reconnaître ses propres sentiments et apprendre à les exprimer de manière à atteindre et à maintenir un état intérieur de liberté, d'équilibre et de maturité affective.

Pistes éducatives

a. Découverte et prise de conscience de soi

- Reconnaître et accepter ses émotions
- Se découvrir soi-même

b. Expression de soi

- Extérioriser et exprimer ses sentiments en utilisant des modes d'expression diversifiés

c. Responsabilité et maîtrise de soi

- Gérer ses sentiments et ses émotions de manière à respecter son intégrité et celle d'autrui
- Répondre de manière responsable aux sentiments exprimés à son égard.
- Contrôle de l'agressivité

Développement social

Définition

Acquérir le concept d'interdépendance avec les autres et développer sa capacité à coopérer aussi bien qu'à diriger

Pistes éducatives

a. Relation et communication

- Développer un sens de la relation à l'autre (acceptation des différences, accueil et écoute)
- Acquisition de compétences dans le domaine de la communication
- Partenariat égalitaire entre hommes et femmes
- Rejet des stéréotypes et des préjugés sociaux ou nationalistes

b. Coopération et leadership

- Apprentissage de la coopération: esprit d'équipe, tenir un rôle dans un groupe, élaborer, respecter, évaluer des règles communes, compréhension des situations d'interdépendance et de réciprocité; gérer un projet collectif. Formation du citoyen.
- Apprentissage de l'autorité de service.

c. Solidarité et service

- Découvrir l'interdépendance entre les individus et les communautés. Sentiment d'appartenance à des communautés de plus en plus larges.
- Développement du sens du service. Développement du sens de l'intérêt général; intégrer les valeurs de démocratie et de justice sociale.

Développement spirituel

Définition

Acquérir une meilleure connaissance et compréhension de l'héritage spirituel de sa communauté, découvrir la Réalité spirituelle qui donne sens à sa vie et en tirer les conséquences pour sa vie quotidienne, tout en respectant des choix spirituels différents.

Pistes éducatives

a. Accueil

- Attitude d'écoute
- Ouverture à l'autre
- Compassion

b. Émerveillement

- Être sensible aux merveilles de la nature et de la vie
- Y reconnaître une Réalité Spirituelle

c. Travail

- Jouer un rôle actif au sein d'une communauté
- Partager des responsabilités
- Coopérer avec les autres pour améliorer les conditions de vie

d. Sagesse

- Développer sa responsabilité envers soi-même
- Être capable d'autodiscipline

e. Célébration

- Reconnaître un sens dans l'expérience vécue l'exprimer et le célébrer

f. Approfondissement spirituel

- Explorer l'héritage spirituel de sa communauté, l'approfondir
- En tirer les conclusions pour sa vie personnelle

Développement du caractère

Définition

Reconnaître sa responsabilité envers soi-même et son droit à se développer, à apprendre et à évoluer pour rechercher le bonheur dans le respect des autres. Apprendre à s'affirmer, à décider par soi-même, à se donner des buts et à identifier les étapes nécessaires pour les atteindre.

Pistes éducatives

a. Identité

- Se découvrir et s'assumer soi-même; se donner des objectifs de progression personnelle

b. Autonomie

- Être capable de juger la réalité par soi-même; savoir prendre des décisions, faire des choix et en assumer les conséquences
- Savoir gérer son temps, se donner des priorités et les respecter, organiser son travail et ses loisirs, planifier ses projets

c. Engagement

- Être capable de percevoir des enjeux et de prendre position; savoir s'engager dans un projet; persévérer malgré les difficultés
- Définir un choix de vie (profession, style de vie) et prendre les dispositions pour le réaliser



Objectifs éducatifs finaux

Le Scoutisme s'est donné le but explicite d'aider les jeunes à développer tout leur potentiel de manière à s'accomplir en tant qu'individus et à contribuer au développement de la société.

En formulant une proposition éducative, une association scoutie nationale présente les buts qu'elle se propose d'atteindre en tenant compte des besoins des jeunes à une certaine époque et dans un contexte socioculturel donné. Les objectifs éducatifs sont une expression plus concrète et plus précise de ces mêmes buts. Ils définissent clairement, pour chaque domaine de croissance, les résultats qui devraient être atteints par un jeune au moment où il quitte le Mouvement, après avoir réalisé le programme de la branche aînée. Ces résultats doivent pouvoir être évalués par le jeune lui-même, par ses pairs et par les responsables adultes.

La définition des objectifs éducatifs est sous la responsabilité du niveau national de l'association scoutie. Cependant, tous les animateurs adultes, à tous les niveaux, devraient être associés à cette tâche et consultés, de manière à atteindre un large consensus.

1. Qu'est-ce qu'un objectif éducatif ?

Un objectif éducatif est un résultat attendu au terme d'un processus éducatif, exprimé en termes de capacités nouvelles à acquérir.

Il est important, à ce niveau, de faire une distinction claire entre plusieurs concepts différents:

- *Principes éducatifs* - les valeurs qui orientent une approche éducative
- *Buts éducatifs* - l'intention de l'éducateur
- *Objectifs éducatifs* - les capacités que l'éduqué doit avoir acquises au terme de l'expérience éducative
- *Pré-requis* - des connaissances, attitudes ou compétences qui sont indispensables pour s'engager dans une nouvelle étape d'un processus éducatif

Les buts éducatifs sont généralement orientés vers l'éducateur, ils expriment ses préoccupations, ses intentions, alors que les objectifs éducatifs mettent l'accent sur l'éduqué lui-même, sa démarche et ses acquisitions.

Toute action éducative consiste à conduire l'éduqué d'un état initial à un état nouveau. Avant l'action éducative, l'éduqué n'était pas capable de faire quelque chose, après l'action éducative, il possède cette capacité (fig. 8 a).

Il n'y a pas d'action éducative si l'éduqué fait de lui-même le chemin de l'état

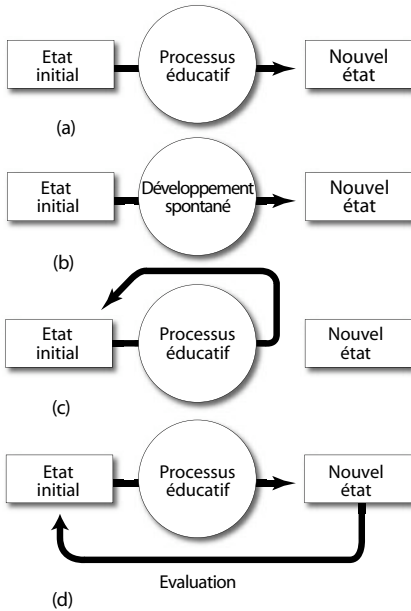


Fig. 8

initial à l'état nouveau. Normalement, tous les jeunes grandissent rapidement entre 9 ans et 12 ans. Aucun éducateur ne peut se vanter d'avoir obtenu ce résultat (fig. 8 b).

L'action éducative est nulle si l'état nouveau est identique à l'état initial. Si l'éduqué n'a rien acquis de nouveau, cela veut dire qu'on a juste fait un petit tour pour revenir au point de départ (fig. 8 c).

On peut également imaginer une situation où l'éducateur croit avoir obtenu un résultat alors que les éduqués possédaient déjà les connaissances ou les aptitudes qu'il voulait leur faire acquérir. C'est pourquoi l'évaluation de l'action éducative doit s'effectuer avant aussi bien qu'après cette action (fig.8 d).

Le plus souvent l'évaluation est faite après l'action éducative. On se

préoccupe de savoir où en sont arrivés les éduqués. C'est l'évaluation finale. Mais il est également indispensable de procéder à une évaluation initiale (avant l'action éducative) : les jeunes dont je m'occupe ne possèdent-ils pas déjà les capacités que je veux leur faire acquérir ? Autrement dit quel est l'état initial dans lequel ces jeunes se trouvent ? L'évaluation initiale permet également de vérifier si les éduqués possèdent les pré-requis indispensables à l'acquisition de nouvelles capacités.

2. Qu'est-ce qu'un objectif éducatif final ?

Final signifie « devant être atteint à la fin de la période pendant laquelle une personne aura été soutenue par le Mouvement Scout dans son développement individuel ». C'est pourquoi la branche aînée a une importance spéciale : elle permet de finaliser concrètement les objectifs éducatifs généraux de l'association et de les évaluer. La limite supérieure de l'expérience scout est fixée entre 18 et 25 ans par la plupart des associations nationales. Cela est variable en fonction des ressources humaines et financières disponibles pour apporter le soutien nécessaire aux jeunes et à leurs responsables. L'âge limite supérieur de la branche aînée ne devrait pas être plus élevé, parce que le Scoutisme doit demeurer un mouvement de jeunes. On ne doit pas considérer la branche aînée comme étant seulement une source de responsables pour les branches cadettes, mais comme partie intégrante de la proposition du Mouvement.

Une branche aînée capable d'attirer et de retenir un grand nombre de jeunes est la preuve d'un programme éducatif de haute qualité puisque l'adhésion des adolescents et des jeunes adultes est vraiment fondée sur un choix personnel alors que ce sont souvent les parents qui décident pour les enfants plus jeunes.

Les objectifs éducatifs généraux définissent clairement des résultats à atteindre. C'est seulement après les avoir formulés qu'une association est capable d'évaluer si l'expérience éducative qu'elle propose est efficace ou non et d'identifier les améliorations à effectuer. C'est aussi la condition nécessaire pour établir des objectifs éducatifs pour les branches cadettes en assurant une progression régulière d'une branche à l'autre.

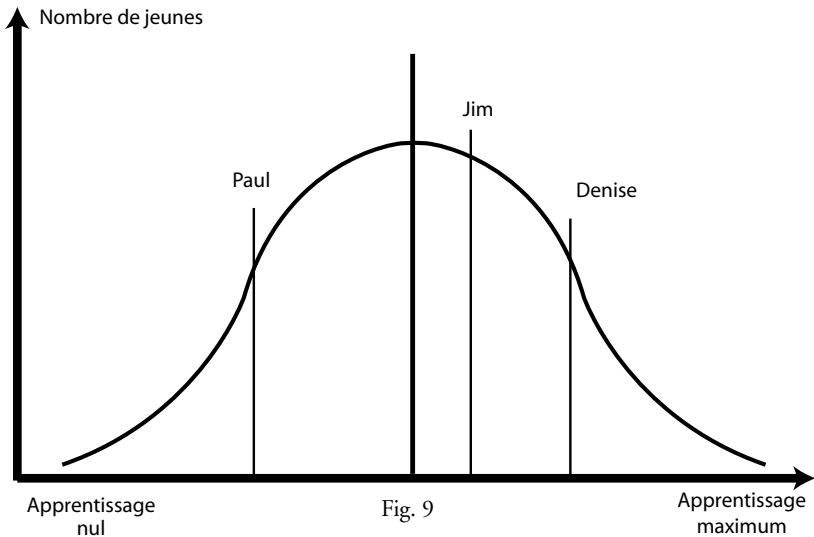
3. Deux grandes stratégies éducatives

Il y a deux grandes stratégies possibles en éducation :

- Prendre comme point de repère l'état initial des éduqués
- Prendre comme point de repère l'état nouveau auquel on veut conduire les éduqués

État initial comme référence

Les jeunes sont à tel niveau, je vais essayer de leur apporter le maximum pour qu'ils progressent. On s'exprime alors en termes d'intention éducative ou de but éducatif, par exemple : essayer de développer au maximum la créativité. C'est la logique des programmes scolaires traditionnels. Ils ne sont pas faits pour que tous les élèves apprennent tout ce qu'ils contiennent. Dans la réalité un petit nombre des élèves n'en retiennent rien ou presque; un petit nombre d'autres



Connaissances	Compétences	Attitudes
Expliquer	Etre capable de	Accepter
Décrire	Démontrer	Respecter
Explorer	Montrer	Accorder une valeur (à)
Identifier	Participer	Se comporter
Etablir la liste (de)	Développer	Juger
Raconter	Créer	Reconnaître
Exprimer	Faire	Apprécier

Fig. 10

élèves en retiennent tout ou presque; le plus grand nombre se situant entre les deux. On aboutit à la fameuse courbe de Gauss (fig. 9).

Cette stratégie accepte, comme un principe, que l'ensemble du programme ne sera pas atteint par tous, donc qu'il est inaccessible. En fait, elle a surtout pour but de situer les individus dans un ensemble, de les classer les uns par rapport aux autres. Ainsi dans la figure 8, Paul est bien inférieur à Denise, laquelle est supérieure à Gérard. On peut dire aussi que Paul se situe au-dessous du niveau moyen du groupe ("il n'a pas le niveau"), tandis que Gérard est proche de la moyenne et que Denise est nettement au-dessus du niveau du groupe. Les éduqués sont jugés non pas par rapport à eux-mêmes mais les uns par rapport aux autres, ou par rapport à une norme extérieure (le niveau du groupe). C'est l'évaluation normative.

État nouveau comme référence

Dans ce cas, on va essayer de déterminer quelles sont les capacités (savoirs, savoir-faire, attitudes) que l'on attend de tous les éduqués au terme de l'action éducative. C'est une

formulation en termes d'objectifs éducatifs.

Après avoir défini avec précision les capacités que l'éduqué devra atteindre, l'éducateur doit construire le chemin qui va conduire de l'état initial à l'état nouveau. Il procède "en marche arrière": partant de l'objectif général, il imagine à rebours les étapes successives (objectifs intermédiaires) que l'éduqué doit franchir pour parvenir à la maîtrise de telle ou telle capacité. C'est la démarche que RAP propose.

Un objectif général décrit, en termes de capacité à atteindre par le jeune, un des résultats éducatifs escomptés à la fin de la dernière étape du programme scout.

Chaque objectif général sera décliné en plusieurs objectifs de branche (ou objectifs intermédiaires) adapté aux possibilités de chaque tranche d'âge (fig. 10).

Comme le Scoutisme est un mouvement d'autoéducation, c'est à travers un dialogue permanent entre chaque jeune et les adultes responsables que les objectifs éducatifs proposés par l'association nationale seront adaptés pour répondre aux besoins particuliers de chaque individu. Ils deviennent alors des objectifs éducatifs personnels.

Caractéristiques d'un bon objectif éducatif

Un bon objectif éducatif est écrit dans un langage clair et facile à comprendre. Il répond aux caractéristiques suivantes (S.M.A.R.T.) :

- *Spécifique* (S) - il traite d'un seul sujet à la fois et il est exprimé en termes précis ;
- *Mesurable* (M) - il est exprimé en termes de comportement observable ;
- *Approprié* (A) - il correspond aux besoins des jeunes ;
- *Réaliste* (R) - il correspond aux capacités des jeunes concernés et peut être atteint dans les conditions présentes (temps, ressources) ;
- Situé dans le *temps* (T) - une limite de temps a été fixée.

Comment définir des objectifs éducatifs généraux

On peut identifier plusieurs étapes dans le processus d'élaboration des objectifs éducatifs généraux.

Identifier les priorités et le soutien nécessaire

a. Révision du travail précédent

Le travail déjà entrepris par le Comité National au Programme a permis d'identifier des priorités éducatives pour les jeunes des différents âges et des deux sexes. À savoir : l'analyse des besoins des jeunes dans un contexte socioculturel donné; l'analyse des attentes des partenaires; la proposition éducative présentant les services offerts par l'association scoute nationale; l'identification des différents domaines de croissance personnelle et des pistes éducatives dans chacun des domaines. Le résultat de ce travail va être examiné à nouveau et discuté de manière à sélectionner les pistes éducatives les plus pertinentes. Il est recommandé de sélectionner 3 à 6 pistes éducatives dans chaque domaine de croissance.

b. Déterminer un âge limite

Avant d'essayer de formuler des objectifs généraux, il est essentiel de décider quel sera l'âge limite supérieur des membres de la branche aînée de l'association. Il est nécessaire de prendre en compte, à cet effet, différents facteurs comme les besoins des jeunes dans la société, l'âge auquel ils accèdent à des rôles adultes, les autres opportunités qui s'offrent aux jeunes et les ressources dont dispose l'association. Comme la question concerne toute l'association dans son ensemble, d'autres structures de prises de décision doivent être impliquées dans le débat. Si aucun consensus n'est atteint, le Comité National au programme pourra fixer un âge limite théorique, par exemple 18, 20, 22 ou 25 ans, afin de mettre en place un cadre clair pour le travail sur le programme des jeunes.

c. Obtenir un soutien

Formuler des objectifs éducatifs est une tâche exigeante, qui prend beaucoup de temps. Il peut être utile de prendre l'avis ou de bénéficier de l'aide de personnes spécialisées dans l'éducation des jeunes de l'âge déterminé (18-25). Le rôle de ces spécialistes sera de s'assurer que les objectifs sont rédigés clairement, en

utilisant une terminologie correcte et qu'ils sont SMART, c'est-à-dire spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et planifiés dans le temps.

Formuler les objectifs éducatifs

a. S'entraîner

Il est conseillé de pratiquer quelques exercices pour s'entraîner à rédiger des objectifs éducatifs. À cet effet, il peut être utile de commencer par lister des verbes utilisables ou non pour la rédaction des objectifs éducatifs.

La règle est très simple : utiliser seulement des verbes décrivant une action observable. Refuser l'utilisation de verbes tels que connaître, comprendre ou apprendre, parce qu'il est impossible de vérifier objectivement qu'un individu connaît ou comprend quelque chose, excepté s'il est capable d'expliquer ou de montrer.

La figure 10 propose des verbes à utiliser pour formuler des objectifs éducatifs.

b. Examiner des exemples

Vous trouverez, plus loin, des exemples d'objectifs généraux pour chaque domaine de croissance. Il peut être utile à votre Comité National au Programme de discuter la pertinence de ces exemples, avant de formuler ses propres objectifs. On peut trouver d'autres exemples auprès d'autres associations scoutes nationales ou auprès d'autres organisations éducatives.

c. Rédiger

Pour chaque piste éducative sélectionnée, rédiger un ou plusieurs objectifs en termes de connaissances, de compétences ou d'attitudes à acquérir.

Exemple:

Dans la fiche BO.004, examinez la référence concernant le développement physique. Trois pistes éducatives sont proposées. La première est *identification des besoins*. Définissons un objectif correspondant à cette piste éducative.

Nous proposons :

Est capable de décrire les principaux processus biologiques qui régulent le fonctionnement de son corps, accepte ses capacités physiques et protège activement sa santé.

Pour la seconde piste, *maintenance*, nous proposons :

Met en valeur son apparence, prend soin de son hygiène personnelle et de celle de son environnement, observe un régime approprié et équilibré et réussit à équilibrer son temps entre le repos et les activités physiques, intellectuelles et sociales.

Pour la troisième piste, *efficience*, nous proposons :

Développe ses cinq sens (vue, ouïe, goût, odorat, toucher) et sa forme physique, de manière à compenser tout possible handicap.

Procédez de la même façon pour chacun des autres domaines de croissance.



Stades de développement

Dans le développement de l'enfant et du jeune, les psychologues identifient plusieurs stades successifs. Les différents domaines de croissance, que nous avons établis, sont en interaction les uns avec les autres et concourent à certaines périodes à créer un état provisoire d'équilibre - ou de déséquilibre - que l'on appelle stade. Les stades sont des étapes successives d'intégration des différents domaines de croissance.

Bien qu'on puisse observer certaines constantes, les stades de développement ne sont pas universels. Des facteurs sociologiques et économiques interfèrent avec les facteurs purement physiologiques et psychologiques pour créer des rythmes et des étapes différentes suivant les individus, les cultures et les époques. D'autre part suivant les critères retenus (psychologiques, sociaux, etc.), on peut analyser les stades de développement de manière différente. Il est donc important de s'interroger régulièrement sur la pertinence des stades de développement que l'on a pris en compte et de les réviser de manière à répondre mieux aux besoins et aux aspirations des jeunes. Les tableaux de l'annexe 6 donnent un aperçu des stades, le plus généralement admis, du développement de l'enfant.

La première remarque qui s'impose est que l'enfant n'est pas un adulte en réduction. Il possède à chaque âge des caractéristiques et des centres d'intérêt

particuliers. Il est donc nécessaire de graduer les objectifs éducatifs en fonction du potentiel atteint par le jeune.

Avant 7 ans

On voit par exemple qu'avant 7 ans, les capacités de coopération de l'enfant au sein d'un groupe sont très limitées. C'est un élément important à prendre en considération pour une éventuelle branche pré-louvetaux. Un des éléments essentiels de la méthode Scoute - le système des équipes - ne peut pas être vraiment mis en œuvre avant 7-8 ans (voir outil RAP 7, les méthodes de branche).

La dernière enfance

Certains stades sont aisément identifiables et ne prêtent guère à discussion. Il en est ainsi pour la "dernière enfance", de 7-8 à 10-11 ans. C'est un stade qui se caractérise par un certain niveau d'équilibre. On parle de "maturité enfantine". L'enfant est à l'aise dans son corps, il présente une grande curiosité intellectuelle, il accepte l'autorité des adultes et se situe facilement dans un groupe. C'est l'âge "Louveteau".

La puberté

Ce bel équilibre va être remis en question entre 10 ans et 12 ans (plus tôt chez la fille, plus tard chez le garçon) par l'arrivée de multiples changements, à la fois sur le plan individuel - accélération

de la croissance physique, puberté, accès à un nouveau stade de raisonnement logique - et sur le plan social (fin de l'école primaire et accès à l'école secondaire dans de nombreux pays). C'est ce que les psychologues appellent la crise de la première adolescence. Elle se manifeste par un rejet des règles enfantines, une contestation de l'autorité des adultes, la recherche de groupes sociaux plus restreints, etc.).

L'adolescence

Entre 13 et 15 ans, un nouveau stade est atteint avec l'accès à la maturité sexuelle, l'établissement de l'identité sexuelle, et l'accès au raisonnement logique abstrait. Cependant, la déstructuration commencée vers 11-12 ans se poursuit; ce n'est que vers 16-17 ans qu'un nouvel équilibre se mettra en place progressivement. Entre 11 et 17 ans, on se trouve donc en présence d'une étape assez confuse où les rythmes de développement vont varier en fonction du sexe (maturation plus rapide chez la fille) et en fonction des influences sociales et culturelles. Cela explique la diversité des systèmes de tranches d'âge utilisés par les associations. Cependant on distingue généralement une première adolescence de 10-11 à 14-15 ans et une seconde adolescence de 14-15 ans à 17-18 ans. Au-delà commence la jeunesse où la question essentielle est l'accession aux rôles adultes et l'insertion sociale.

Première et seconde enfance

Âges	Physique	Intellectuel	Affectif
Naissance	Poids: 3-4 kg. Taille: 50 cm. Développement progressif de la posture, de la préhension et de la marche.	Stade sensori-moteur: à partir des réflexes, constitution de schèmes d'action combinant des perceptions et des mouvements pour atteindre un but.	Réactions émotionnelles élémentaires : états de satisfaction et de malaise. Plaisir associé avec la succion (stade oral). Objet désiré : le sein maternel. 3 mois : sourire en face de visages humains.
6-9 mois	Station debout	Jeux d'action.	Reconnaissance de la mère.
10-12 mois	Premiers pas		
2 ans	Propreté (contrôle des sphincters)	Représentation mentale des schèmes d'action. Apparition du jeu symbolique. Acquisition des notions d'objet, d'espace, de temps et de relation entre cause et effet.	Stade anal : valeur affective attachée au contrôle sphinctérien.
3 ans	La croissance ralentit.		Stade génital : intérêt pour les parties génitales ; masturbation ; curiosité au sujet des différences sexuelles.
4 ans			Identification affective avec les parents fondée sur la confiance et l'admiration.
5-7 ans	La précision et l'équilibre dans les mouvements sont acquis.	Pensée intuitive (affirmation sans démonstration)	"Période de latence": énergie sexuelle orientée vers d'autres buts.

Première et seconde enfance

Âges	Social	Spirituel	Caractère
Naissance	Pas de différenciation entre soi-même et les autres. Imitation immédiate.		Pas de conscience de soi.
6-9 mois	Angoisse et peur des étrangers.		
10-12 mois	Imitation différée		
2 ans	Apparition de la fonction symbolique (capacité de se représenter des objets absents). Premiers mots (20 mots à 2 ans).		Apparition du "non", signe de construction de l'identité personnelle.
3 ans	Langage égocentrique; monologues collectifs; intérêt pour sa propre apparence; timidité.	Acceptation des règles et des idéaux promus par les parents; confusion entre l'image parentale et le concept de Dieu.	Identification au parent du même sexe. (complexe d'Œdipe). Création du "Surmoi"
4 ans		Religiosité anthropomorphe, magique et égocentrique.	
5-7 ans	Développement du langage (2,500 mots). Règles considérées comme intangibles et données par les adultes. "Réalisme moral": les fautes sont jugées par les dommages causés; l'intention est ignorée. Acceptation des normes morales.	Notions de bien et de mal, vrai et faux liés à la religion.	

Dernière enfance, adolescence et jeunesse

Ages	Physique	Intellectuel	Affectif
7-10 ans	Croissance plus lente. A l'aise dans son propre corps.	Curiosité intellectuelle Développement de la capacité de raisonnement sur des données concrètes. Notion de conservation, capacité de classer, faire des séries et compter.	Période de latence: équilibre émotif. Attachement affectif qui s'étend au-delà du cercle familial.
10-11 ans (filles) 11-12 ans (ans)	Apparition de la puberté; accélération de la croissance (d'abord la hauteur, puis le poids); maladresse. Apparition des caractères sexuels secondaires. Mal à l'aise dans son propre corps.	Stade des opérations logiques concrètes. Développement de la capacité de raisonner sur des données abstraites.	Réveil des désirs sexuels avec l'apparition de la puberté biologique. Emotions fortes mais confuses. Besoin d'amitié. Besoin de s'autoévaluer en tant qu'individu. Identification avec des héros.
13-15 ans	Maturité sexuelle.	Stade des opérations logiques formelles (raisonnement par hypothèses et déductions).	Réveil du complexe d'Edipe; développement de l'identité sexuelle. crise de l'adolescence, idéalisme et dépression. Age de l'amitié. Orientation vers l'autre sexe.
15-16 ans			Solidarité avec les pairs. Inquiétudes et exaltations. Besoin de sécurité, de réussite, d'accomplissement.
17-20 years	La croissance physique est terminée.		Relations fondées sur l'intimité et la complémentarité. Relations amoureuses

Dernière enfance, adolescence et jeunesse

Ages	Social	Spirituel	Caractère
7-10 ans	<p>Réciprocité dans les échanges.</p> <p>"Prise de rôle": capacité de se mettre à la place d'un autre.</p> <p>L'enfant cherche à s'adapter au groupe et à se faire apprécier</p>	<p>Adhésion à "l'héritage spirituel" familial.</p> <p>Conformité à la morale conventionnelle.</p> <p>Orientation vers "la loi et l'ordre".</p>	<p>Conformité au groupe.</p> <p>En s'adaptant à des situations plus variées (école, groupes, etc.), l'enfant se découvre comme une personne polyvalente; il accède à une meilleure connaissance de soi-même.</p>
10-12 ans	<p>Remise en cause des règles et des interdits de l'enfance.</p> <p>Capacité de créer de nouvelles règles par consentement mutuel.</p> <p>Groupes liés à la pratique d'activités communes.</p>	<p>Développement de l'autonomie morale.</p> <p>L'acceptation des principes moraux apparaît comme une manière de partager les droits et les devoirs dans un groupe.</p>	<p>Phase d'opposition et de rejet des identifications antérieures.</p>
13-15 ans	<p>Phase de déstructuration sociale. Rébellion contre l'autorité. Effort pour définir des valeurs morales personnelles.</p> <p>Groupes plus restreints fondés sur la confiance réciproque. Recherche d'une identité commune.</p>	<p>Remise en cause de la pratique religieuse infantile.</p> <p>Accès au symbole pour exprimer un sens spirituel.</p> <p>Acceptation démocratique de la loi.</p>	<p>Crise d'identité. Recherche de nouvelles identifications pour développer son identité personnelle (héros).</p>
15-16 ans	<p>Prise de conscience individuelle des "principes" (code d'honneur personnel).</p>	<p>Intérêt pour les idéologies et les religions.</p> <p>Accès aux valeurs universelles (Droits de l'Homme).</p>	<p>Structuration de la représentation de soi.</p> <p>Construction de l'autonomie personnelle.</p>
17-20 ans	<p>Reconnaissance de l'enrichissement apporté par l'acceptation des différences individuelles.</p> <p>Problème de l'insertion sociale et professionnelle.</p>	<p>Orientation vers une éthique universelle.</p>	<p>Affirmation des choix personnels.</p> <p>Recherche d'un rôle social.</p>



Tranches d'âge

Dans le Guide du Chef Éclaireurs, Baden-Powell écrit :

À cet âge si difficile, ce qui est bon pour l'adolescent de seize ans ne l'est pas dans une même mesure pour le garçon de quinze et peut être mauvais pour celui de treize ou de quatorze... L'éducation scoute, bien qu'elle ait, pour les plus âgés et pour les plus jeunes, les quatre mêmes ambitions (caractère, habileté manuelle, santé, altruisme), varie le détail de son action pour répondre aux différentes périodes du développement de l'enfant.

Ainsi, dès l'origine, le programme Scout a été développé de manière spécifique pour chaque tranche d'âge, en tenant compte des différents stades de développement. Mais quelles tranches d'âge retenir? La méthode Scoute a été d'abord conçue pour les jeunes adolescents de 12 à 16 ans. Ce sont des jeunes de cette tranche d'âge que Baden-Powell choisit pour organiser son premier camp expérimental dans l'île de Brownsea en 1907. Assez vite, le besoin se fit sentir d'élargir le Mouvement vers les plus jeunes : les "Louveteaux", enfants de 8 à 11 ans, puis vers les plus âgés : les "Routiers", jeunes adultes de 17 ans à 20 ans. Le Scoutisme identifie donc traditionnellement 3 tranches d'âge : l'enfance (8-11 ans), l'adolescence (12-16 ans) et les jeunes adultes (17-20 ans).

Beaucoup d'associations scoutes, à travers le monde, ont conservé ce découpage en

trois branches. Cependant, dans votre travail de renouveau du programme, il est important de vous demander si la répartition des branches, telle qu'elle existe dans votre association, correspond bien aux différents stades du développement de l'enfant ainsi qu'aux regroupements d'âges favorisés par l'organisation scolaire et sociale dans votre pays.

La mise en place d'un système de tranches d'âge bien équilibré et cohérent est une étape indispensable pour l'élaboration des objectifs éducatifs et la construction du système de progression personnelle.

1. Le système original

Comme nous l'avons dit précédemment, le système original comprend trois branches, ou tranches d'âge :

- Les Louveteaux, de 7-8 à 11-12 ans;
- Les Scouts, ou Éclaireurs, de 11-12 à 16-17 ans;
- Les Routiers, de 16-17 à 21-22 ans.

Ce système a été pratiqué pendant très longtemps et est toujours en vigueur dans de nombreux pays. Il correspond aux trois grands stades de développement :

- L'enfance
- L'adolescence
- Les jeunes adultes

La branche "moyenne" - «Éclaireurs» ou «Scouts» - était celle où l'écart d'âge

entre les plus jeunes et les plus âgés était le plus grand (5-6 ans). Cela tenait au fait qu'elle constituait le noyau originel du Mouvement, et en représentait l'ossature principale. Par ailleurs, cette branche était celle qui mettait en vigueur, avec le plus de force, un des principes fondamentaux de la méthode scout : le système des petites équipes ou système des patrouilles.

2. Différents modèles

Avec le temps, de nombreuses associations ont ressenti le besoin de développer leur système de branches.

a. Focalisation sur les adolescents

Comme l'adolescence s'est allongée et s'est diversifiée, particulièrement dans les sociétés industrialisées, c'est de plus en plus difficile pour la branche scout traditionnelle de répondre aux besoins de la première adolescence (de 11 à 14 ans) tout autant qu'à ceux de la seconde adolescence (de 15 à 18 ans).

En conséquence, on note dans de nombreux pays une baisse des adhérents à partir de 14 ans. Pour résoudre ce problème, plusieurs associations ont décidé de créer deux branches entre 11 et 18 ans (fig. 11) :

- Une branche "Scouts" de 11 à 14 ans,
- Une branche "Pionniers de 15 à 18 ans.

En général, cette décision s'est révélée très positive : la proportion des adolescents de plus de 14 ans est plus grande dans les associations qui ont deux branches entre 11 et 18 ans.

b. Focalisation sur les enfants

D'autres associations ont préféré répondre à une demande sociale qui se faisait jour dans plusieurs sociétés industrialisées du fait du désir des parents de trouver des activités pour les enfants de 5 à 7 ans.

Elles ont donc ajouté une nouvelle branche avant la branche Louveteaux, couvrant les âges de 5 à 7 ans. Cette branche est généralement appelée "Castors".

Dans des pays comme le Royaume-Uni ou le Canada, cette branche a connu un grand succès et a amené au Scoutisme un grand nombre d'enfants.

Cependant, on a vu apparaître aussi des conséquences négatives, particulièrement du fait que l'équilibre entre enfants et adolescents a été détruit au sein des associations.

D'un côté, on constatait une baisse des adhérents dans la tranche d'âge des adolescents et de l'autre une augmentation des adhérents dans la tranche d'âge des enfants.

En conséquence, la proportion des membres en dessous de l'âge de 11 ans a atteint 80 à 90% des adhérents dans certaines associations.

Généralement, ce type de situation a un effet cumulatif parce que les adolescents ne sont pas très attirés par une association qui semble être orientée surtout vers les enfants.

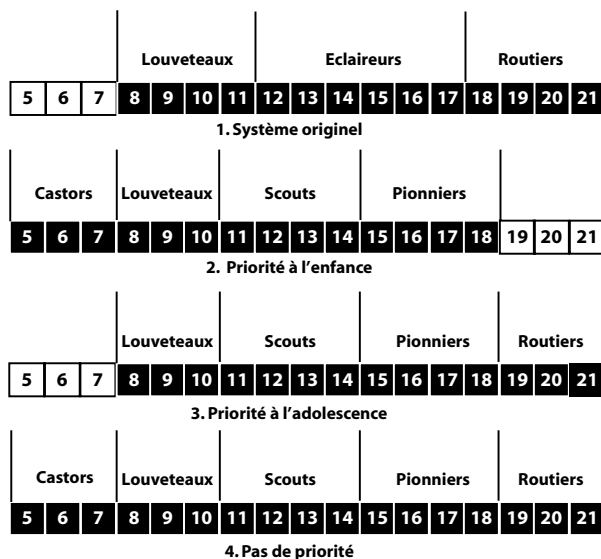


Fig. 11 - Exemples de systèmes de branches

c. La longueur de l'expérience scoute proposée

Une dernière tendance, sans doute motivée par le désir de surmonter les difficultés mentionnées plus haut, a été d'agrandir la longueur de l'expérience scoute proposée aux jeunes à la fois du côté des branches aînées et du côté des branches cadettes.

On a été parfois jusqu'à supprimer l'âge limite supérieur du programme scout. En d'autres mots, la branche aînée (les Routiers) n'avait pas de limite supérieure. Quelques associations ont même supprimé l'âge limite inférieur (!).

Ce genre de décision a entraîné plusieurs conséquences néfastes :

- i. Sans limites précises pour marquer le début et la fin du programme scout, il est impossible de définir les objectifs éducatifs à atteindre (on ne connaît pas le point de départ ni le point d'arrivée).
- ii. Il est nécessaire de considérer la longueur totale du programme scout. Le Scoutisme a été créé à l'origine pour la tranche d'âge des 12-16 ans. Les branches Louveteaux et Routiers ont été ajoutées par la suite, élargissant l'expérience scoute de 5 à 12 ans. Au cours des années, cette tendance a été renforcée et dans certaines associations, le programme scout s'étend sur 15 ans et plus. Est-il réellement possible d'offrir des programmes attrayants et suffisamment variés sur une si longue période ? Le Scoutisme a des possibilités limitées et un champ d'action spécifique. On ne peut pas l'utiliser pour répondre à tous les buts : par exemple éduquer aussi bien les enfants que les adultes. La méthode scoute ne peut pas réellement être utilisée avant un âge où les enfants sont capables de coopérer dans un groupe (c'est-à-dire avant 6-7 ans) ; et elle n'est pas conçue pour éduquer des adultes.

iii. La différence entre ceux qui bénéficient du programme scout (les jeunes) et ceux qui ont la responsabilité de le proposer (les animateurs adultes) risque d'être supprimée si le programme scout n'a plus de limite d'âge supérieure. Cette différence est essentielle pour définir les droits et les devoirs de chaque catégorie de membres de façon claire. Par exemple, au niveau des jeunes, le Mouvement scout est ouvert à tous, tandis que les animateurs adultes doivent être sélectionnés (de manière à protéger les jeunes et à préserver la qualité du programme scout). On ne peut pas rester un membre adulte du Mouvement sans avoir une claire responsabilité dans le domaine du management ou dans le domaine de l'éducation.

3. Critères pour système de branche bien adapté

Les difficultés que certaines associations ont expérimentées avec leurs tranches d'âge nous poussent à définir les critères pour un système de branches bien adapté.

a. Respecter les stades de développement de l'enfant

Même si le rythme de développement n'est pas le même dans toutes les cultures, il y a des facteurs communs qui doivent être pris en compte. Comme les caractéristiques et les besoins des jeunes varient suivant les différents stades de développement, il faut éviter d'avoir une branche "enfance" qui s'étende au-delà de l'âge de 12 ans ; ou bien encore d'avoir une branche "adolescence" trop grande qui s'étende de la première adolescence aux jeunes adultes.

b. Prendre en compte les groupes d'âge qui existent dans la société

Si l'école secondaire s'adresse aux jeunes de 12 à 16 ans, ceci est un argument solide pour établir une branche adolescente qui corresponde à cette tranche d'âge. Il est toujours nécessaire de comparer la définition théorique des stades de développement, établie par les psychologues de l'enfance, avec la réalité sociale. On peut conseiller d'organiser un séminaire réunissant des psychologues, des enseignants, des travailleurs sociaux et des animateurs scouts pour débattre de cette question et tirer des conclusions utiles.

c. Respecter la nécessité de fonder le Scoutisme sur une expérience de groupe de pairs

Dans le Scoutisme, les jeunes sont organisés en petits groupes sous la responsabilité de l'un d'entre eux. Le but de ce système, comme Baden-Powell lui-même l'a expliqué, est de donner le plus de responsabilité possible aux jeunes tout en leur permettant d'exprimer au mieux leurs centres d'intérêt.

Les jeunes d'âge qui sont d'âge semblable qui partagent des intérêts communs et qui ont envie de coopérer forment un petit groupe (sizaine, patrouille ou équipe) cela leur permet de développer des relations entre égaux (pairs). C'est un aspect fondamental de la méthode scout.

Si la tranche d'âge au sein d'une branche est trop étendue (plus de 4 années), les différences d'âge et d'intérêt entre les membres de l'équipe seront trop grandes et la dimension de groupe de pairs disparaîtra.

On court alors le risque de deux conséquences négatives : si les plus âgés et les plus jeunes ont des intérêts largement différents, il sera difficile de développer des activités qui présenteront un intérêt pour tous. Comme il est plus facile d'offrir des activités répondant aux intérêts des plus jeunes, les plus âgés vont s'ennuyer et quitter le groupe. Dans les associations qui ont un système de tranches d'âge très étendues (spécialement dans la branche intermédiaire) on constate fréquemment une perte des membres dès l'âge de 14-15 ans. Seuls ceux qui ont un rôle d'animateur d'équipe restent. Cependant, étant donné la différence d'âge, ces animateurs ont tendance à exercer une trop grande autorité sur les plus jeunes. Il en découle un déséquilibre dans la participation aux décisions et dans le partage des responsabilités au sein du groupe. On court le risque de mettre en place un système de fonctionnement autoritaire et non démocratique qui ne réponde plus ni aux besoins éducatifs des plus jeunes ni aux besoins éducatifs des plus âgés.

À l'opposé, si la différence d'âge au sein d'une branche est réduite, la dimension du groupe des pairs sera dominante. Dans ce cas, les centres d'intérêt seront plus semblables au sein du groupe, il sera plus facile d'organiser des activités répondant à ces intérêts et le groupe fonctionnera de manière plus démocratique en donnant à tous les membres la possibilité de participer au système de prise de décision et d'avoir accès aux responsabilités. D'un autre côté, une grande proportion des

membres du groupe sera chaque année constituée de nouveaux et il sera plus difficile de transmettre l'expérience, les apprentissages et les "traditions".

Il faut donc être attentif à maintenir une différence d'âge modérée au sein de la branche.

d. Maintenir un bon équilibre entre les diverses branches

Dans les associations qui ont un bon équilibre entre leurs branches, le nombre des adhérents ayant moins de 12 ans est à peu près égal au nombre des adhérents ayant plus de 12 ans. Si, dans votre association, vous notez un déséquilibre significatif entre les deux nombres, par exemple une proportion des deux tiers en faveur des moins de 12 ans, vous devriez certainement procéder à une révision des programmes que vous proposez aux branches aînées.

Il est également intéressant de vérifier les liens entre les branches : par exemple, comment les 11-12 ans sont répartis entre les branches Louveteaux et Scouts ; ou comment les 17-18 ans sont répartis entre les branches Pionniers et Routiers. Cette comparaison vous permettra de vérifier si les branches aînées sont suffisamment attrayantes.

e. Veiller à la flexibilité

Les rythmes de développement varient suivant les individus. Un "tuilage" d'un an entre chaque branche donne plus de souplesse à l'ensemble et permet de s'adapter aux individus tout en facilitant le passage d'une branche à l'autre. Un tel système permet en outre de s'adapter aux différences de rythme de développement entre les garçons et les filles. La puberté

apparaissant chez les filles en moyenne une année plus tôt que chez les garçons, le passage de la branche cadette à la branche moyenne devrait se faire plus tôt pour les filles.

f. Proposer une expérience scoutie d'une longueur raisonnable

La longueur de l'expérience scoutie qu'une association propose est théorique puisqu'en réalité seule une petite proportion des jeunes reste dans le Scoutisme sur toute la période. Par ailleurs, il est difficile d'offrir des programmes attrayants sur une très longue période de temps (15 ans et plus). Nous devons donc nous focaliser sur les âges qui correspondent le mieux à l'expertise et aux capacités du Scoutisme.

Étant donné que l'adhésion au Scoutisme dans les branches cadettes est souvent une décision prise par les parents plutôt qu'un choix personnel des enfants, il y a naturellement une perte des effectifs entre les branches cadettes et les branches aînées. Le fait d'allonger la longueur théorique de l'expérience scoutie en ajoutant une branche avant les Louveteaux entraîne généralement une réduction significative de la proportion des plus de 14 ans dans le Mouvement. Cela risque de donner au Scoutisme l'image d'un mouvement d'enfants et de repousser encore plus les adolescents et les jeunes adultes.

g. Orienter le système vers la branche aînée

Il faut toujours se souvenir que le scoutisme a pour but d'aider les jeunes à prendre un rôle créatif dans la société. On ne peut atteindre ce but en

proposant un programme qui s'adresse essentiellement aux jeunes de moins de 14 ans.

- C'est visant les objectifs terminaux (ceux de la branche aînée) que l'on peut orienter valablement le développement du programme des branches cadettes. Dans le domaine de l'éducation, le succès est mesuré par des résultats que l'on atteint à l'âge de 18-20 ans, non pas à 13-14 ans. Il n'est pas possible de mesurer la pertinence d'un objectif éducatif pour des enfants, si l'on n'a pas la possibilité, en même temps, d'observer ce qu'il implique en terme de progression jusqu'à l'âge adulte, c'est-à-dire pour des jeunes de 20 ans et plus.
- Le développement de la branche aînée aidera les branches adolescentes à trouver leur juste place en tant que branches intermédiaires entre l'enfance et la jeunesse.
- De fortes branches Pionniers et Routiers assureront un bon équilibre entre les tranches d'âge en permettant de se rapprocher de la situation optimale avec 50% des jeunes adhérents en dessous de 12 ans et 50% des jeunes adhérents au-dessus de 12 ans.
- Finalement, le développement de la branche aînée aura un effet positif sur les responsables adultes. D'une part, il ne permettra pas de recruter des animateurs adultes trop jeunes ; d'autre part, il facilitera le recrutement d'animateurs adultes. Cela aura en retour un effet positif sur la qualité du programme des branches cadettes. Il faut noter en effet que les associations qui ont une forte branche aînée, représentant une

proportion élevée de leurs membres, sont aussi les plus dynamiques et celles qui développent les programmes rencontrant le plus de succès dans les différentes tranches d'âge.

h. Prendre en considération les ressources adultes de l'association

Même avec de bonnes raisons théoriques de passer d'un système classique à trois branches à un nouveau système à 4 ou 5 branches, il est préférable, avant de prendre la décision définitive, de vérifier si votre association possède suffisamment de ressources adultes, à la fois en termes de quantité et de qualité, pour entreprendre cette réforme avec des chances de succès.

Beaucoup d'associations ont expérimenté de graves difficultés en prenant trop rapidement la décision de diviser leur branche intermédiaire (12-17 ans) en deux branches distinctes. Ce type de réforme exige un système efficace de recrutement et de formation de cadres adultes.



Objectifs éducatifs de branche

1. Définition

Les objectifs de branche définissent, pour chaque domaine de croissance, les résultats qu'un jeune devrait avoir atteint au terme de son expérience dans la branche. Ils sont établis en suivant les mêmes pistes éducatives que pour les objectifs terminaux, afin d'assurer la cohérence de la progression d'une branche à l'autre.

2. Buts

- Exprimer comment le Scoutisme se propose d'aider les jeunes à réaliser toutes leurs potentialités en termes réalistes et mesurables, adaptés aux besoins des jeunes de chaque tranche d'âge.
- Assurer une cohérence entre les objectifs éducatifs de chaque branche et les objectifs terminaux de la branche, conformément aux buts définis dans la proposition éducative.
- Encourager les jeunes à progresser personnellement dans chacun des domaines de croissance et leur procurer un moyen pour élaborer leurs propres objectifs personnels et évaluer leur progression.
- Procurer aux responsables adultes un cadre de référence précis pour leur travail éducatif.
- Encourager le dialogue entre les jeunes et les adultes dans une relation ouverte et confiante.

3. Contenu

Dans les 6 domaines de croissance (physique, intellectuel, affectif, social, spirituel et caractère) et en cohérence avec la proposition éducative et les objectifs terminaux :

- Connaissances à acquérir
- Compétences à acquérir
- Attitudes à acquérir

4. Comment développer des objectifs éducatifs de branche ?

On peut identifier plusieurs étapes dans la formulation des objectifs éducatifs de branche :

Revoir le travail précédent

Avant de commencer à rédiger le premier projet des objectifs de branche, il est essentiel de revoir les objectifs terminaux déjà établis pour chaque domaine de croissance aussi bien que pour les stades de développement identifiés précédemment. On préparera une grille présentant pour chaque domaine de croissance d'une part les objectifs terminaux, d'autre part les tranches d'âge avec la place pour y insérer les objectifs de branche dès qu'ils auront été établis.

Rédiger une proposition d'objectifs

Il est nécessaire de définir pour chaque branche et pour chaque piste éducative plusieurs objectifs conduisant aux objectifs terminaux et en cohérence avec

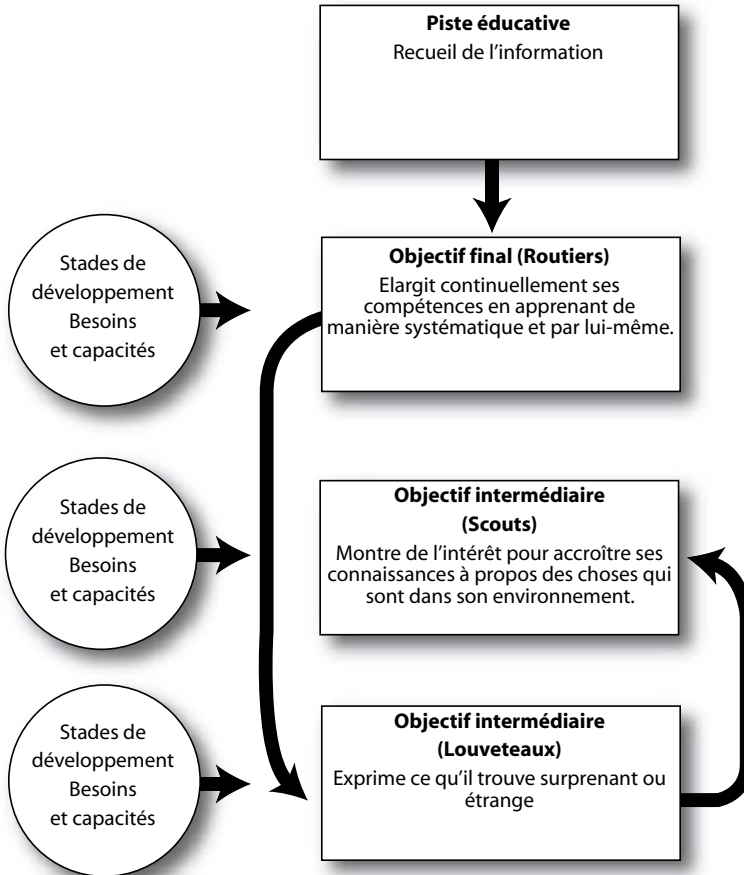


Fig. 12 - Comment développer les objectifs éducatifs de branche

d'une part les besoins des jeunes de l'âge considéré, et d'autre part avec les buts formulés dans la proposition éducative. À partir des objectifs terminaux, on formulera d'abord les objectifs de la branche Louveteaux, puis ceux des autres branches.

On doit prévoir un ou plusieurs objectifs de branche pour chaque objectif terminal. De manière à motiver les jeunes, ces objectifs doivent à la fois présenter un défi et être atteignables. Dans chaque domaine de croissance, les objectifs doivent être liés entre eux (interaction entre les objectifs). Certains objectifs peuvent renforcer les comportements naturellement attendus à un certain stade de développement, tandis que d'autres peuvent stimuler l'apparition de caractéristiques qui ne sont pas naturellement attendues à ce stade.

On peut utiliser la méthode suivante (fig. 12)

- a. Choisir un domaine de croissance, par exemple le développement intellectuel.
- b. Choisir une piste éducative, par exemple recueillir des informations.
- c. Prendre note de l'objectif terminal, défini pour la branche aînée dans ce domaine de croissance et cette piste éducative, par exemple: "développe son sens de la curiosité et recueille systématiquement des informations de manière à accroître ses connaissances".
- d. Définir un objectif éducatif pour la branche cadette dans la même piste éducative. À cet effet, ne pas oublier de prendre en considération les besoins et les possibilités des jeunes

de cet âge. Par exemple : «participe à des activités qui développent les compétences d'enquête et de découverte».

- e. Définir un objectif éducatif pour la branche intermédiaire, en prenant en compte les besoins et les possibilités de cet âge. Par exemple : «montre un intérêt pour le développement des connaissances concernant ce qui l'entoure».
- f. Les trois objectifs doivent être en progression depuis le moins difficile (branche cadette) jusqu'au plus difficile (branche aînée). De même que pour les objectifs terminaux, veiller à utiliser un langage simple et des verbes d'action.
- g. Répéter le même processus pour chaque piste éducative dans chaque domaine de croissance. Il est bon de prévoir, pour chaque branche, deux objectifs au minimum par piste éducative dans chaque domaine de croissance.

5. Combien faut-il d'objectifs éducatifs?

Il est important de déterminer à l'avance combien d'objectifs éducatifs établir pour chaque branche. Le minimum pour assurer une progression semble être deux objectifs éducatifs par piste éducative et par branche.

Supposons que l'on ait retenu 3 pistes éducatives par domaine de croissance. Il y aurait alors 2 objectifs par piste éducative et par branche, soit un total de 6 objectifs pour chaque domaine de croissance ou 36 objectifs éducatifs par branche, ce qui est déjà un nombre considérable.

Le nombre d'objectifs éducatifs sera un facteur déterminant pour la construction du schéma de développement personnel. Si les objectifs sont trop peu nombreux, on ne pourra pas soutenir la progression sur plusieurs années dans chaque branche. Si, par contre, ils sont trop nombreux, la progression sera trop difficile, voire impossible.

Il faut se rappeler que, dans ces conditions normales, un jeune qui arrive au terme de sa branche devrait avoir atteint sans trop de difficultés la totalité des objectifs.

Développement physique

	Enfance moyenne 7 - 9	Dernière enfance 9 - 11	Puberté 11-13	Adolescence 13-15	Dernière adolescence 15-17	Jeunesse 17-21
Responsabilité	Fait un effort pour suivre les conseils des adultes concernant les soins à apporter à son corps.	Est capable d'estimer le niveau de risque impliqué dans les actions qu'il/elle mène.	Participe dans des activités qui contribuent à son développement physique.	Respecte son corps et celui des autres.	Se maintient en bonne condition physique.	Accepte sa part de responsabilité dans le développement harmonieux de son corps.
Identification des besoins	Montre qu'il/elle connaît où sont situés les principaux organes de son corps.	Est capable de décrire comment fonctionnent les principaux systèmes biologiques de son corps.	Reconnaît les changements qui se produisent au fur et à mesure de la croissance de son corps.	Est capable de décrire les relations entre les processus psychologiques et les processus physiologiques de son corps	Explique les différences physiques et psychologiques dans le développement des deux sexes.	Est conscient des processus biologiques qui régulent son corps, protège sa santé, accepte ses capacités physiques et sait contrôler ses impulsions et sa force.
Maintenance	Décrit les principales maladies qui peuvent l'affecter et explique leurs causes.	Développe de bonnes habitudes pour protéger sa santé.	Aide à prévenir des situations qui pourraient affecter sa santé et celles de ses compagnons.	Prend les bonnes mesures en cas d'accident ou de maladie.	Prend soin de sa santé à tout moment et évite les mauvaises habitudes qui pourraient la menacer.	

Objectifs finaux

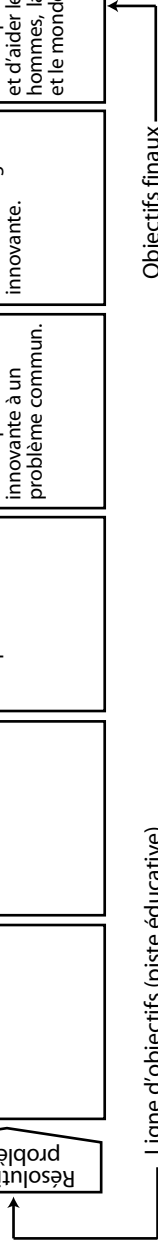
Ligne d'objectifs (piste éducative)

Développement intellectuel (créativité)

	Enfance moyenne 7 - 9	Dernière enfance 9 - 11	Puberté 11-13	Adolescence 13-15	Dernière adolescence 15-17	Jeunesse 17-21
Recueil de l'information	Exprime ce qu'il trouve surprenant ou étrange.	Montre un intérêt pour découvrir et apprendre.	Montre de l'intérêt pour accroître ses connaissances à propos des choses qui l'entourent.	Étend le champ de ses connaissances en apprenant par lui-même.	Focalise progressivement ses apprentissages sur des sujets liés à ses choix professionnels.	Élargit continuellement ses compétences en apprenant de manière systématique et par lui-même.
Traitement de l'information	Raconte des petites histoires et parle des situations de vie au sein de la meute.	Explique les conclusions qu'il tire des histoires, des contes et des personnages qu'ils mettent en scène.	Est capable d'exprimer ses propres pensées à propos de situations qu'il a expérimentées.	Montre une capacité à analyser une situation à partir de différents points de vue.	Montre une capacité à résumer, penser de manière critique et faire des suggestions.	Fait preuve d'une agilité mentale dans les situations les plus diverses, développe ses capacités de penser, d'innover et d'expérimenter.
Résolution de problèmes	Décrit l'utilisation des objets qu'il connaît.	Explique les solutions de petits problèmes.	Est capable d'identifier les différents éléments d'un problème.	Participe à un projet qui propose une solution technique innovante à un problème commun.	Prend une part active dans un projet qui utilise une technologie innovante.	Apprécie la science et la technologie comme des moyens de comprendre and et d'aider les hommes, la société et le monde.

Ligne d'objectifs (piste éducative)

Objectifs finaux



Développement affectif

	Enfance moyenne 7 - 9	Dernière enfance 9 - 11	Puberté 11-13	Adolescence 13-15	Dernière adolescence 15-17	Jeunesse 17-21
Expression de soi-même	Exprime ses émotions et ses sentiments avec naturel.	Montre un intérêt à s'exprimer durant diverses activités.	Exprime de diverses manières ce qu'il vit, pense et ressent dans le livre de la patrouille.	Partage ses soucis, ses aspirations et ses sentiments avec les membres de son équipe.	A un dialogue constant et mutuellement enrichissant avec ses parents et ses amis.	Exprime ce qu'il ressent et ce qu'il pense à travers différentes techniques d'expression.
Conscience de soi et équilibre	Identifie et décrit ses émotions et ses sentiments.	Reconnaît et exprime ses craintes et ses angoisses.	Identifie les causes de ses réactions et de ses impulsions.	Reconnaît en lui-même des tendances telles que l'isolement, la timidité, la révolte et l'insécurité et apprend progressivement à les maîtriser.	Parvient progressivement à maîtriser ses émotions et ses sentiments et accède à un état de plus grande stabilité.	Atteint et maintient un état intérieur de liberté, d'équilibre et de maturité émotionnelle.
Assurance de soi et respect de l'autre	Adapte facilement ses relations affectives au sein de la meute.	Dit ce qu'il pense sans blesser ses compagnons ni se moquer d'eux.	Ecoute les opinions des autres et exprime sa différence de manière appropriée.	Exprime son opinion en montrant du respect pour les autres.	Parvient à exprimer son opinion librement dans des circonstances diverses sans rejeter celle des autres.	Se comporte avec assurance et montre de l'affection envers les autres, sans être inhibé ni agressif.

Ligne d'objectifs (piste éducative)

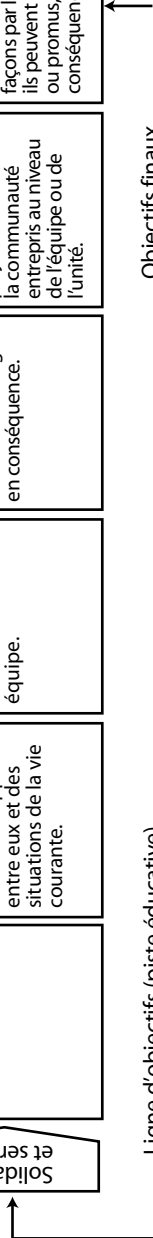
Objectifs finaux

Développement social

	Enfance moyenne 7 - 9	Dernière enfance 9 - 11	Puberté 11-13	Adolescence 13-15	Dernière adolescence 15-17	Jeunesse 17-21
Relations et communication	Montre du respect pour l'opinion des autres.	Encourage les autres à respecter les compagnons les plus faibles ou les moins plaisants.	Montre qu'il accorde une dignité égale aux gens qui sont différents de lui.	Est ouvert vis-à-vis des diverses opinions, des diverses classes sociales, des divers modes de vie.	Est capable de reconnaître et les stéréotypes et préjugés sexistes ou ethniques et de lutter contre eux.	Est capable d'explorer d'autres modes de vie et considère la diversité culturelle comme une richesse plutôt que comme une menace.
Coopération et leadership	Accepte les règles et démontre un sens du franc-jeu dans les jeux.	Réalise les tâches qui lui sont assignées dans la Meute.	Montre une capacité à prendre des décisions avec les autres et à agir en conséquence avec son équipe.	Aide à l'établissement de règles au sein du groupe.	Est capable de jouer un rôle de leader dans le groupe (médiateur, tuteur, mentor).	Est capable de travailler au sein d'une équipe, de gérer des projets collectifs et de servir la communauté locale en participant au processus de changement
Solidarité et service	Partage ce qu'il a avec ses compagnons.	Montre qu'il connaît les Droits de l'Enfant et établit un rapport entre eux et des situations de la vie courante.	Est capable de commenter les Droits de l'Homme au sein de son équipe.	Montre un souci profond des violations des droits de l'Homme et agit en conséquence.	Fait des suggestions et aide à l'élaboration de projets de service à la communauté entrepris au niveau de l'équipe ou de l'unité.	Est capable d'expliquer les Droits de l'Homme ainsi que les diverses façons par lesquelles ils peuvent être violés ou promus, et agit en conséquence.

Ligne d'objectifs (piste éducative)

Objectifs finaux

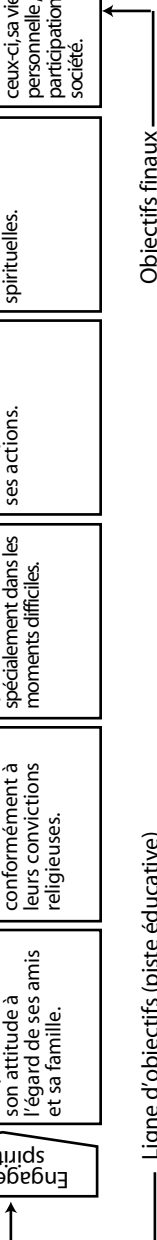


Développement spirituel

	Enfance moyenne 7 - 9	Dernière enfance 9 - 11	Puberté 11-13	Adolescence 13-15	Dernière adolescence 15-17	Jeunesse 17-21
Découverte Spirituelle	Remarque et reconnaît les bonnes actions de ses camarades.	Participe à des temps de méditation pendant les excursions et les camps	Prépare et conduit des activités qui permettent de découvrir une Réalité Spirituelle dans la nature.	Est capable de reconnaître la signification spirituelle d'une expérience personnelle et collective.	Prépare et conduit des activités visant à aider les membres de son équipe à découvrir le sens spirituel de leur expérience.	Recherche une Réalité Spirituelle dans l'exploration de la Nature, la solidarité et la coopération avec les autres; la responsabilité de son propre développement.
Compréhension Spirituelle	Montre de l'intérêt pour en savoir plus sur la religion de sa famille.	Apprécie tous ses compagnons sans faire de différence selon leur appartenance religieuse.	Partage avec des personnes de différentes religions sans préjugés	Approfondit sa connaissance de l'héritage spirituel de sa famille ou de sa communauté.	A acquis une attitude plus profonde, plus personnelle vis-à-vis de la croyance et de la foi.	A une compréhension profonde de l'héritage spirituelle de sa communauté et partage avec des gens de diverses religions sans discrimination.
Engagement Spirituel	Montre qu'il/elle comprend que la valeur de sa foi s'exprime à travers son attitude à l'égard de ses amis et sa famille.	Respecte les attitudes des gens qui font un effort pour vivre conformément à leurs convictions religieuses.	S'efforce d'agir de manière cohérente avec ses convictions spirituelles spécialement dans les moments difficiles.	Examine constamment la cohérence entre ses convictions spirituelles et ses actions.	Persévère dans les engagements qu'il a pris au nom de ses convictions spirituelles.	Inscrit ses principes spirituels dans sa vie quotidienne, et atteint une cohérence entre ceux-ci, sa vie personnelle, et sa participation dans la société.

Ligne d'objectifs (piste éducative)

Objectifs finaux



Développement du caractère

	Enfance moyenne 7 - 9	Dernière enfance 9 - 11	Puberté 11-13	Adolescence 13-15	Dernière adolescence 15-17	Jeunesse 17-21
Identité	Se rend compte de ce qu'il est capable de faire.	Identifie ses principales capacités et limites.	Est capable d'accepter et d'évaluer les critiques faites à propos de son comportement.	Est capable de se considérer de manière critique..	Est capable de projeter ses capacités et ses limites dans un projet pour sa vie adulte.	Reconnaît ses capacités et ses limites, a une conscience critique de lui-même, s'accepte et préserve une bonne image de lui-même.
Autonomie	Accepte les difficultés avec bonne humeur.	Affronte les difficultés avec bonne humeur et les surmonte.	Est capable de prendre des décisions par lui-même et de les mettre en œuvre.	Adopte la cohérence comme une valeur pour diriger sa vie.	Exprime ses opinions avec assurance.	Montre une conscience critique du monde qu'il entoure, est capable de faire des choix personnels et d'en accepter les conséquences.
Engagement	Mène généralement à bien les tâches qu'il entreprend.	Montre un effort constant pour être cohérent avec lui-même.	Prend la responsabilité de son propre développement et se donne des objectifs à atteindre.	Est capable de gérer son temps personnel, en respectant les priorités qu'il a établies.	Se donne des buts dans sa vie personnelle.	S'efforce d'adopter un style de vie et élabore des plans pour son intégration sociale et professionnelle.

Ligne d'objectifs (piste éducative)

Objectifs finaux





Activités éducatives

Dès l'origine, le Scoutisme a été défini par son fondateur comme une pédagogie active. Son principe de base est l'éducation par l'action; en anglais: «learning by doing». Les activités sont la partie la plus visible du programme scout. Elles représentent ce que les jeunes font dans le Scoutisme. La perspective de prendre part à des activités passionnantes avec des amis est l'une des raisons clés pour lesquelles un jeune adhère au Mouvement. Les activités sont le moteur de l'expérience scout.

L'enfant veut faire des choses, aussi encourageons-le à en faire en lui indiquant la bonne direction, et permettons-lui de les faire à sa manière. Laissons-le se tromper; c'est à travers les erreurs qu'il commet qu'il forme son expérience.

(Baden-Powell, Headquarters Gazette, janvier 1916).

Le Scoutisme considère l'activité spontanée de l'enfant, le jeu, l'exploration, les constructions, etc., comme un support privilégié pour l'éducation. L'éducateur scout cherche à tirer parti d'activités attrayantes, correspondant aux centres d'intérêt des jeunes, pour atteindre les objectifs éducatifs qu'il s'est donnés.

1. Concepts

Une activité est un flot d'expériences offrant à un jeune la possibilité d'acquérir des connaissances, des compétences et des attitudes correspondant à un ou plusieurs objectifs éducatifs.

a. Activité et expérience

Les jeunes apprennent à travers les expériences que leur ouvrent les activités. Nous devons faire une distinction entre l'activité réalisée et l'expérience vécue durant cette activité (fig. 13) dans le *Manuel pour les animateurs de la branche Scouts*, édité par le Bureau Interaméricain du Scoutisme, la distinction suivante est faite entre l'activité et l'expérience :

- Activité = ce qui se passe à l'extérieur de la personne ; l'action dans laquelle chacun est engagé.
- Expérience = la partie interne, ce qui se passe à l'intérieur de chaque personne ; ce que chaque personne retire de l'action.

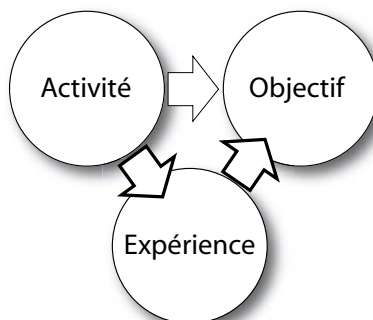


Fig. 13

La partie véritablement éducative est l'expérience parce qu'il s'agit de la relation personnelle que chaque jeune établit avec la réalité.

Une seule activité peut générer différentes expériences chez les jeunes qui y prennent part. Chacun, en effet va vivre la même activité de façon différente, en fonction de ses caractéristiques personnelles. Une activité peut se dérouler très bien et être très réussie pour l'ensemble du groupe, et pourtant, elle peut, pour certains jeunes, ne pas générer les résultats attendus.

D'un autre côté, une activité peut ne pas avoir été évaluée comme très réussie, et avoir pourtant généré des expériences susceptibles d'aider un ou plusieurs jeunes une compétence désirée.

Puisque l'expérience est une relation personnelle entre chacun des jeunes et la réalité, en tant qu'animateurs nous ne pouvons pas l'influencer, la manipuler ou la prévoir avec une certaine certitude. Tout ce que nous pouvons c'est agir sur les activités pour essayer de les faire générer ou faciliter des expériences qui contribueront à l'acquisition du comportement envisagé dans les objectifs.

C'est pourquoi :

- Le programme de chaque équipe et de l'unité scoutie doit inclure une grande variété d'activité ;
- Les activités ne peuvent pas être improvisées; elles doivent être choisies, préparées et évaluées de manière appropriée;
- Réaliser des activités n'est pas suffisant, et il n'est pas même suffisant qu'elles soient réussies; nous devons aussi être attentif à l'expérience personnelle que

chacun des jeunes tire des activités et nous le faisons en contrôlant la progression individuelle.

b. Activité et objectif éducatif

Le rapport entre l'activité et l'objectif éducatif peut s'établir dans les deux sens :

- On peut choisir une activité en fonction d'un objectif éducatif déterminé. Par exemple la réalisation d'un spectacle au cours d'un feu de camp pour développer les compétences d'expression orale et corporelle, les capacités d'organisation, la maîtrise du temps (sens du rythme et enchaînements entre les diverses présentations); la construction d'un pont sur une rivière pour développer les compétences manuelles, le sens de l'organisation et du travail en équipe, etc.
- On peut aussi évaluer une activité réalisée et identifier les objectifs éducatifs qu'elle a permis d'atteindre, par exemple: Daniel avait choisi de réaliser, avec son équipe, un journal mural au cours du camp; l'évaluation finale a permis de noter qu'il était capable de rédiger des petits articles faits d'observations précises et drôles, illustrés de croquis vivants. Son journal mural a suscité l'intérêt de tous. Daniel a su acquérir des compétences nouvelles en expression et les mettre au service du groupe : il mérite son brevet de journaliste.

“Il n'y a pas de relation de cause à effet directe, immédiate entre les activités et les objectifs. L'activité ne conduit pas automatiquement à la réalisation d'un objectif désiré. Les activités aident à la réalisation des objectifs de manière graduelle, séquentielle et cumulative.”

(Le manuel pour les animateurs de la branche scoutie).

c. Groupe des pairs et activités

Les activités représentent la force motrice pour la formation du groupe :

- Les jeunes se réunissent, développent des interactions, et apprennent à se connaître les uns les autres en entreprenant des activités (échanges d'idées, prises de décisions, travail en équipe, partage des responsabilités et des difficultés, mise en commun des ressources et des talents, évaluation et célébrations des réussites, etc.). Pour stimuler la vie de groupe, les activités doivent donc offrir des occasions d'interactions constructives.
- L'apprentissage à travers le groupe des pairs est particulièrement stimulé quand les jeunes sont réellement motivés par une activité qui va requérir un effort particulier de la part de chacun. Chaque jeune réalise alors que l'activité n'ira pas de soi. Elle requiert la mise en commun des talents de chacun, l'apprentissage et le partage de compétences multiples et une répartition harmonieuse des responsabilités.
- Pour éviter que le déroulement de l'activité ne soit bloqué, il faudra aider ceux qui rencontreront des difficultés. Le sens de la réussite est à la fois collectif "nous l'avons fait" - renforçant ainsi les liens entre les membres - et individuel "je ne pensais pas que j'étais capable de faire ça" - grâce à l'effort de tous, chacun est capable d'expérimenter et de mener à bien quelque chose qui sort de l'ordinaire.

e. Responsable adulte et activités

Toute activité implique un processus - elle doit être conçue, planifiée, organisée, réalisée et évaluée. L'évaluation

permet un effet en retour utile pour l'amélioration des futures activités ou pour produire de nouvelles idées.

On peut concevoir une activité de deux façons différentes :

- 1) Le responsable adulte prépare et propose aux jeunes une activité susceptible d'offrir des situations d'apprentissage cohérentes avec les objectifs éducatifs de la branche et répondant aux centres d'intérêt du groupe;
- 2) Le responsable propose aux jeunes d'exprimer leurs centres d'intérêt puis les aide à bâtir une activité qui y réponde. Il s'efforcera ensuite d'identifier les situations d'apprentissage qu'elle peut offrir afin de relier ces situations aux objectifs de la branche.

Dans la pratique, il est probable qu'il y aura une combinaison des deux approches. Les associations ont tendance à développer des activités pour les proposer aux nouvelles unités ou à celles qui fonctionnent mal, ainsi qu'aux nouveaux responsables. Au fur et à mesure que les responsables et les jeunes acquièrent de l'expérience et sont mieux en mesure de réaliser ce qu'ils peuvent faire, ils sont mieux capables d'exprimer spontanément des idées d'activités.

Quelle que soit son origine, la proposition d'activité doit être examinée de près de manière à tirer parti de toutes les ressources de la méthode scout pour la mettre en œuvre. Au plan local, il faudra également prendre en considération les objectifs éducatifs personnels de chaque jeune à travers l'activité.

Il faut s'efforcer d'impliquer pleinement les jeunes dans tout le processus de l'activité (depuis la conception jusqu'à l'évaluation) et pas seulement dans la phase de mise en œuvre - car toutes les étapes du processus sont sources d'apprentissage. Le degré de participation des jeunes sera évidemment fonction de leur stade de développement. Dans la branche cadette, par exemple, la participation des enfants dans la "conception" de l'activité sera sans doute limitée au choix d'un type d'activité parmi plusieurs propositions.

2. Les différents types d'activités

a. Activités variables et activités fixes

On peut distinguer deux grands types d'activités : les activités "fixes" et les activités "variables".

i. Activités fixes

- Elles prennent généralement une forme unique et sont généralement en lien avec le même sujet.
- Elles ont besoin d'être réalisées de manière répétée pour créer une atmosphère propice à la mise en œuvre de la méthode scout.
- Elles contribuent d'une façon générale à la réalisation des objectifs éducatifs.
- Elles renforcent la méthode en assurant la participation des jeunes à la prise de décision collective et la présence tangible des valeurs scout.
- Elles contribuent à créer une atmosphère dans l'unité et apportent aux jeunes des expériences typiquement "scoutes".

Exemples d'activités fixes : cérémonies, réunions, sorties, maintenance et amélioration des coins d'équipe, du local d'unité, jeux, chansons, conseils d'équipe, Conseil d'unité, etc.

ii. Activités variables

- Elles prennent des formes multiples et différentes et sont relatives à un grand nombre de sujets qui dépendent des centres d'intérêt des jeunes.
- Elles ne sont pas répétées, à moins que les jeunes ne le désirent particulièrement et alors seulement après un certain laps de temps.
- Elles contribuent à la réalisation d'un ou plusieurs objectifs éducatifs clairement spécifiés.
- Elles permettent de s'assurer que le programme répond aux intérêts et préoccupations des jeunes et qu'il les introduit dans la diversité du monde.
- Elles sont directement en relation avec les besoins de la communauté.

b. Equilibre entre les activités fixes et les activités variables

Quand certains animateurs parlent des "activités scout", la plupart du temps, ils se réfèrent aux activités fixes : jeux, randonnées, feux de camp, etc. Le terme "activités scout" doit être évité parce qu'il implique que le Scoutisme est fondé sur un catalogue limité d'activités. C'est une erreur de penser que certaines activités sont scout et que d'autres ne le sont pas. Accepter cette notion signifierait de limiter les activités à une liste pré sélectionnée, ce qui provoquerait l'ennui à court ou moyen terme. Ce qui rend une activité scout, ce n'est pas son contenu mais la méthode utilisée pour

la mettre en œuvre et l'objectif éducatif visé. On ne devrait pas parler d'activités scoutées mais *d'expériences scoutées*.

Dans le Scoutisme, le champ des activités est illimité. Cependant, le point clé est d'assurer un bon équilibre entre les activités fixes et les activités variables. Les unes et les autres sont essentielles pour la vie du groupe et la progression personnelle.

Si les activités fixes remplissent la totalité du programme, on risque d'entraîner l'ennui et la vie du groupe va se détériorer.

Si les activités variables se suivent les unes aux autres dans une succession rapide, le groupe va se fatiguer et des conflits vont surgir du fait de l'absence d'occasions planifiées pour réguler les interactions entre les équipes et entre les jeunes eux-mêmes.

Un programme avec trop d'activités fixes et pas assez d'activités variables :

- Peut entraîner une "fermeture" de l'unité sur elle-même. Elle devient autocentrée et s'isole des événements extérieurs. Cela ne prépare pas les jeunes à la vie mais seulement au Scoutisme. On met en œuvre un "programme scout pour des Scouts" et non plus un "programme scout pour des jeunes".
- Peut affecter le développement harmonieux des jeunes en ne permettant plus d'évaluer leur développement dans les différents domaines de croissance, ce qui n'est possible qu'à travers la diversité des expériences engendrées par les activités variables.
- Peut créer l'ennui et devenir rapidement obsolète.

Un programme avec trop d'activités variables et pas assez d'activités fixes :

- Fait courir le risque d'une banalisation de l'unité. Elle peut rester un "groupe de jeunes" attractive et utile, mais elle aura perdu sa "saveur scoutée", ce peut menacer la cohésion du groupe et le sentiment d'appartenance des jeunes.
- Affaiblit l'impact éducatif général apporté par l'application complète de tous les éléments de la méthode scoutée, étant donné que l'atmosphère créée par la continuité des activités fixes va manquer.
- Peut entraîner à réaliser des activités pour elles-mêmes, pendant lesquelles les jeunes ne réfléchissent plus sur ce qu'ils font. Le groupe aura alors du mal à conserver une certaine stabilité.

(Manuel pour les animateurs de la branche scoutée)

c. De l'activité au projet

Comme nous l'avons vu précédemment, la part d'implication et de responsabilité prise par les responsables adultes dans le processus de l'activité devrait graduellement diminuer au profit de celle que les jeunes vont prendre, au fur et à mesure qu'ils acquièrent plus de compétences et d'expérience. Cette évolution n'a pas pour objet de rendre la tâche du responsable adulte plus facile, elle correspond au but fondamental du Scoutisme qui est d'aider les jeunes à devenir responsables d'eux-mêmes.

Les types d'activité varient suivant le degré de participation et de prise de responsabilité par les jeunes et suivant leur complexité. La figure 14 propose une classification des activités suivant

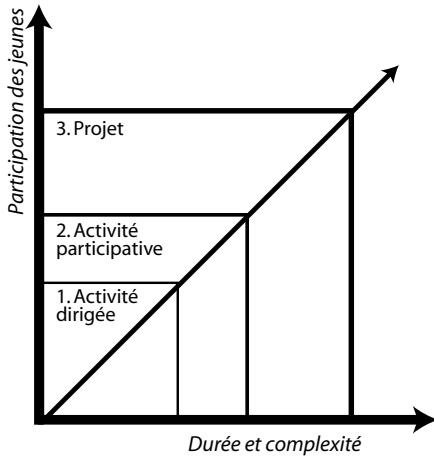


Fig. 14

deux critères : d'une part le degré de participation des jeunes aux prises de décision et à l'organisation, d'autre part la durée et la complexité de l'activité.

i. Activités dirigées

Au niveau de base, on a ce qu'on peut appeler une "activité dirigée". C'est le responsable adulte qui prépare, organise et propose l'activité. C'est une étape nécessaire, surtout avec un groupe nouveau ou des enfants jeunes. Ce type d'activité s'étend généralement sur une période assez courte; bien enlevée, réussie, elle a le mérite de dynamiser le groupe et de lui donner confiance en lui-même (à condition qu'elle réponde aux centres d'intérêt des jeunes). Cependant l'aspect éducatif d'une activité de ce type est nécessairement limité; il se borne le plus souvent à l'acquisition de compétences pratiques. En effet, puisque la plupart des responsabilités de préparation et d'organisation sont prises par l'adulte, l'ensemble de la méthode scout (et particulièrement le système des

équipes) peut difficilement être mis en œuvre.

ii. Activités participatives

Si l'activité dure un peu plus longtemps et permet à chaque patrouille d'avoir une mission spécifique pour sa réalisation (voire sa préparation), on accède au stade suivant, celui de "l'activité participative". Le contenu éducatif d'une telle activité est plus riche : elle offre en effet des rôles et des responsabilités plus diversifiés et permet aux jeunes une participation plus intense, une expérience plus riche.

iv. Projets

Au stade supérieur de participation, on accède à la dimension du "projet". Cette fois les jeunes sont impliqués (en particulier grâce au système des équipes) à tous les niveaux, depuis le choix, la préparation, l'organisation jusqu'à la réalisation. Généralement un projet combine sur une durée assez longue plusieurs activités organisées autour d'un thème ou d'un but commun. Voici un exemple pour illustrer ce propos : faire du canoë, c'est une activité. La durée est courte, la participation des jeunes dans la préparation généralement réduite. Par contre, en combinant cette activité avec d'autres - par exemple : photographier des oiseaux, pêcher en rivière, organiser un cantonnement, apprendre à nager et à secourir un nageur, explorer un rivage - on peut organiser un projet "descente de rivière" dans lequel chaque patrouille pourra prendre en charge des missions multiples, chaque jeune des responsabilités réelles, et qui aura en outre un véritable goût d'aventure. Le contenu éducatif en sera d'autant plus riche.

Bien entendu, on ne peut accéder au stade du projet qu'avec un groupe de jeunes déjà capable de réussir des activités plus simples.

On doit insister sur un fait certain : plus les jeunes sont impliqués dans le choix, la préparation et la réalisation de l'activité, plus l'expérience qui leur est permise est intense et diversifiée et plus riche est son contenu éducatif.

3. Caractéristiques d'une activité éducative

Une bonne activité éducative possède 4 qualités :

a. Elle constitue un défi

L'activité doit comporter des difficultés, elle doit stimuler la créativité, l'invention, le dépassement de soi. Il faut cependant veiller à ce que ce défi reste dans les limites des capacités ou du niveau de maturité des jeunes.

b. Elle est attrayante

L'activité doit éveiller l'intérêt du jeune et son désir de participer parce qu'elle est plaisante, originale ou bien parce que le jeune se sent attiré par les valeurs inhérentes à l'activité. Les centres d'intérêts des jeunes varient en fonction des stades de développement et aussi des milieux socioculturels, il est donc nécessaire de disposer d'une grande variété d'activités possibles pour s'adapter à des situations diverses.

c. Elle est valorisante

Participer à l'activité doit donner au jeune le sentiment d'en retirer un bénéfice pour lui-même. Le plaisir d'avoir participé à quelque chose de

passionnant, la fierté d'avoir fait quelque chose pour la première fois ou d'avoir réussi au-delà de ses attentes, mais aussi la joie de voir sa contribution reconnue par le groupe.

d. Elle est utile

L'activité doit permettre une expérience enrichissante. Elle doit être source de découverte, d'apprentissage. Une activité qui est seulement spontanée, limitée à l'action pour elle-même ou répétitive n'est pas toujours éducative. La principale qualité d'une activité est d'être porteuse de progrès pour le jeune.

Plusieurs activités peuvent contribuer à atteindre un même objectif. Le changement visé peut en effet être obtenu et renforcé à partir d'angles d'approche différents.

D'un autre côté, une même activité, si elle est bien choisie, peut permettre d'atteindre plusieurs objectifs à la fois, même dans des domaines de croissance différents.

4. Évaluation des activités

Il y a deux niveaux d'évaluation des activités (figure 15) :

- Le premier consiste à évaluer comment l'activité a été préparée et réalisée.
- Le second consiste à évaluer l'expérience créée par cette activité, en prenant en compte les relations au sein du groupe aussi bien que les relations entre les jeunes et les responsables adultes ainsi que les connaissances, compétences et attitudes que chaque individu a pu acquérir en vivant cette expérience.

Il va sans dire que les jeunes ont un rôle clé à jouer aussi bien dans l'évaluation de l'activité elle-même que dans l'évaluation

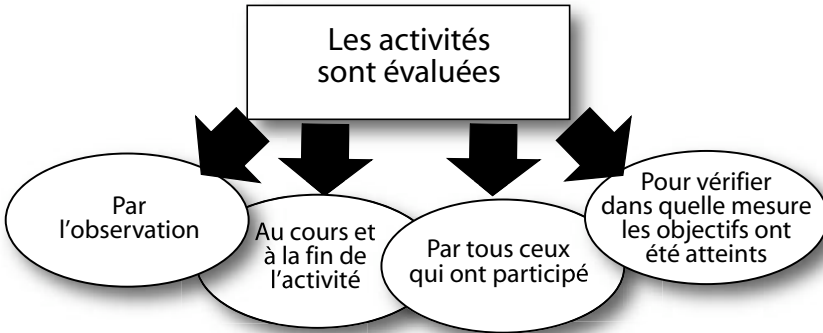


Fig. 15

de leur expérience personnelle. La formation des responsables doit les amener à être capables d'aider les jeunes à réaliser cette évaluation.

5. Comment développer des activités

La qualité du programme scout dépend dans une très grande mesure de la qualité des activités. Trop d'associations scoutistes négligent cette réalité. Elles ont une proposition éducative intéressante, des objectifs éducatifs de bon niveau, des méthodes de branche innovantes, mais n'investissent pas assez d'efforts dans la diversité et la qualité des activités. Les principes sont bons, mais la mise en œuvre est médiocre. Les jeunes sont attirés par les principes, mais face à la réalité des activités leur motivation ne tient pas, ils partent. C'est dans une large mesure la faible qualité des activités qui explique la rotation trop grande des effectifs.

C'est pourquoi RAP accorde une grande importance aux activités. Pour illustrer ce propos par une image, on peut dire que le bon "chef Scout" est celui, ou celle, qui est capable à la fois de comprendre

et de mettre en œuvre des objectifs, une méthode éducative, mais aussi de faire preuve d'invention et de créativité dans l'organisation des activités. Ce qu'on attend du responsable Scout ce n'est pas seulement de savoir expliquer les principes et la méthode du Mouvement, mais plus concrètement d'être capable de montrer à ses louveteaux comment construire un cerf-volant, d'organiser une randonnée de patrouille avec ses Scouts en commençant par leur expliquer comment faire leur sac, ou d'aider ses pionniers à créer un orchestre.

On a quelquefois l'impression que les responsables de la formation des cadres adultes devraient être plus attentifs à cet aspect.

La formation des animateurs

On peut distinguer deux grands profils d'animateur d'unité :

i. Le moniteur d'activités

C'est souvent un animateur débutant dans la tranche d'âge des 18-25 ans. On attend surtout de lui qu'il soit capable d'aider les jeunes à réaliser des activités de qualité. De tels animateurs doivent

avoir une bonne connaissance pratique du Scoutisme et être compétents dans plusieurs techniques d'animation ou de plein air, par exemple le campisme, le pionniérisme, l'art dramatique, la randonnée, etc. La formation de base des animateurs adultes doit les rendre capables d'atteindre ce niveau.

ii. L'éducateur scout

On attend de l'animateur plus expérimenté qu'il soit un éducateur. Il ne faut pas avoir peur de ce mot. Il est en effet utilisé par Baden-Powell dans presque toutes les pages du *Guide du Chef Eclaireur*. Être un éducateur signifie être capable d'évaluer les besoins et les aspirations des jeunes, de comprendre et de savoir manier les objectifs éducatifs et de maîtriser la relation entre les objectifs éducatifs et les activités. Traditionnellement, le terme de *Scoutmestre* était utilisé dans le Scoutisme pour décrire ce type d'animateur. Un Scoutmestre est un maître en Scoutisme et le succès du programme scout dépend du nombre de Scoutmestres qui sont actifs au niveau des unités et pas seulement au niveau de la gestion de l'association.

Être un éducateur scout requiert une certaine maturité et un certain niveau d'expérience. Bien qu'il y ait des exceptions à la règle, il est rare de rencontrer des jeunes de 18 à 20 ans capables de se situer à ce niveau. Ce type d'animateur se trouve plus généralement dans la tranche d'âge des 25-45 ans.

Il n'est pas possible d'apporter aux chefs d'unité une formation concernant toutes les activités possibles, mais on peut les aider à développer leur créativité et leur

documentation personnelle. Un bon moyen pour cela est de développer au niveau de l'association nationale un système de fiches d'activités répertoriées et classées.

La Région Interaméricaine a développé un tel système avec succès, on peut s'en inspirer avec profit.

b. La production de fiches d'activité

Au point de départ, un responsable doit proposer des activités bien choisies. Cela implique qu'il ou elle ait accès à un répertoire d'activités aussi large et diversifié que possible.

Pour répondre à ce besoin, RAP propose de développer une grande collection de fiches d'activité. Une fiche est une présentation brève, mais complète des éléments indispensables pour conduire une activité. Chaque fiche d'activité met l'accent sur un domaine de croissance spécifique et correspond à une tranche d'âge particulière (tout en pouvant contribuer aussi au développement dans d'autres domaines puisque tous sont étroitement liés).

La formation des responsables devrait encourager les responsables à recueillir ou inventer de nouvelles activités et à créer leurs propres fiches. Un réseau peut être établi pour permettre aux responsables de partager les fiches qu'ils ont créées.

Les éléments d'une fiche d'activité

1. Identification: nom, illustration, code, branche, domaine de croissance, date de publication
2. Présentation générale: localisation, durée, nombre de participants, matériel.

3. Objectifs: objectifs particuliers de l'activité, et objectifs éducatifs de la branche auxquels l'activité peut contribuer.

Le répertoire des fiches d'activités

Les activités peuvent couvrir différents domaines, correspondant aux priorités du Mouvement, tels que:

- Nature et environnement
- Service et développement communautaire
- Techniques et compétences manuelles
- Technologies modernes
- Expression artistique
- Éducation à la paix
- Éducation au développement
- Santé
- Éducation affective et sexuelle
- Apprentissage interculturel
- Éducation à la participation, à la démocratie et aux droits de l'homme
- Intégration des jeunes handicapés

RAP recommande que les jeux récréatifs et les chants ne soient pas inclus dans les fiches d'activités.

6. Centre de ressources et réseau

La meilleure manière de produire un grand nombre de fiches d'activité est d'établir un réseau impliquant des responsables d'unité et des jeunes eux-mêmes (Louveteaux, Scouts, Routiers), de manière à recueillir toutes les suggestions et les évaluations. Ce réseau peut communiquer par courrier normal ou par Internet.

Un centre de ressources peut être établi et placé sous la responsabilité du Comité National au Programme (figure 16).

Il doit être correctement équipé pour recueillir la documentation et produire des publications. Le secrétaire du Comité National au programme peut travailler dans le Centre de Ressources et être en liaison avec le réseau des membres de manière à entreprendre les tâches suivantes:

- Lancer les appels d'offre, invitant les membres du réseau à proposer des idées correspondant à tel ou tel objectif pour telle ou telle branche ;
- Recueillir toutes les idées, les évaluer et sélectionner celles qui sont intéressantes, c'est-à-dire qui correspondent aux centres d'intérêt de la tranche d'âge tout en étant pertinentes par rapport à l'objectif éducatif considéré ;
- Animer une équipe d'experts et de techniciens (rédacteurs, dessinateurs, etc.) chargés de préparer et d'éditer les fiches ;
- Assurer la liaison avec les membres du réseau pour diffuser, expérimenter et évaluer les fiches;
- Organiser une base de données pour classer les fiches et les diffuser sur papier et par Internet.

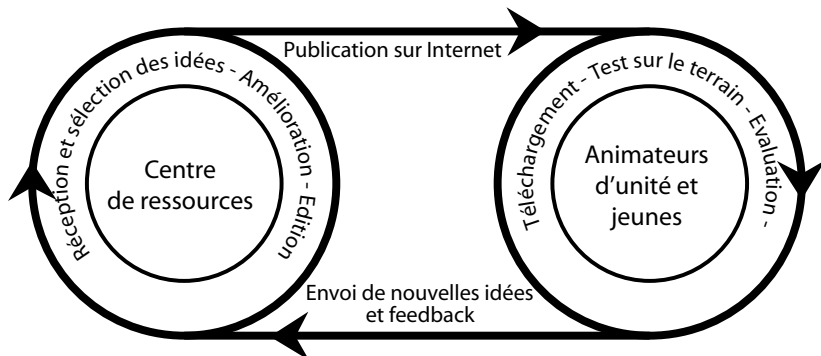


Fig. 16



La méthode scout et les méthodes de branche

La méthode scout est une partie essentielle du système éducatif du Scoutisme. Elle peut être définie comme un système d'autoéducation progressive, complémentaire de la famille et de l'école et fondé sur l'interaction de plusieurs éléments. Les éléments clés de la méthode scout sont : un système progressif d'objectifs éducatifs ; la présence stimulante d'adultes ; l'apprentissage par l'action, le jeu, la vie dans la nature et le service des autres ; l'adhésion à la Promesse et à la Loi ; le cadre symbolique ; le système des équipes.

1. Un système dynamique

Il est possible d'identifier de manière distincte chacun de ces éléments. Cependant, pour comprendre la méthode scout, nous devons saisir comment ils travaillent ensemble en interaction et identifier les connexions et les processus qui les relient. La méthode est ce qu'elle est parce que les éléments qui la composent sont coordonnés et équilibrés.

Si certains instruments manquent dans un orchestre, ne jouent pas dans le ton ou bien jouent trop fort, le résultat d'ensemble ne sera ni mélodieux ni harmonieux.

On analyse souvent les éléments de la méthode de manière isolée et fragmentée, et cela empêche de comprendre comment l'ensemble fonctionne. Si l'on

utilise aussi une approche fragmentée pour appliquer la méthode, on ne pourra obtenir que des résultats médiocres.

Comme tout système, la méthode scout a une certaine complexité dynamique, mais si nous comprenons les relations entre les différentes parties, en tant qu'animateurs, nous pourrions nous familiariser progressivement avec ces mécanismes et les utiliser naturellement.

a. Les personnes

La méthode scout implique d'abord des relations entre des personnes : les jeunes et les animateurs adultes. Au sommet du diagramme ci-dessous (fig. 17) il y a les jeunes, et à la base les animateurs adultes des différents âges, avec des flèches représentant la relation réciproque qui existe entre eux.

Cela représente :

- Le rôle central occupé par les intérêts et les besoins éducatifs des jeunes dans la méthode scout.

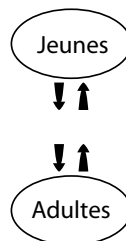


Fig. 17

- La présence stimulante des adultes, les animateurs. Ils sont placés à la base du diagramme, ce qui symbolise le fait qu'ils ont un rôle d'éducation et de soutien et non pas un rôle hiérarchique.
- La contribution que les jeunes font à la vie du groupe, soit individuellement, soit à travers leur équipe.
- Les relations interactives de coopération éducative et d'apprentissage mutuel entre les jeunes et les animateurs.

b. Les résultats recherchés

La deuxième relation importante concerne les **objectifs éducatifs** et les **activités** qui vont aider à les atteindre (fig. 18).

Sur la gauche du diagramme figurent les activités et sur la droite les objectifs de développement personnel des jeunes, avec des flèches symbolisant la relation entre eux.



Fig. 18

Cela signifie :

- Que dans les équipes et dans l'unité scout, tout est fait à travers des activités qui mettent l'accent sur la découverte selon le principe de l'éducation par l'action.
- Que l'on demande aux jeunes d'établir eux-mêmes les objectifs éducatifs qui sont déterminés en accord avec les autres membres de l'équipe et l'animateur adulte chargé de suivre le jeune.
- Que les activités apportent aux jeunes l'expérience personnelle qui, peu à peu, les rend capables d'atteindre leurs objectifs avec l'aide et la médiation de leurs amis et de leurs animateurs.

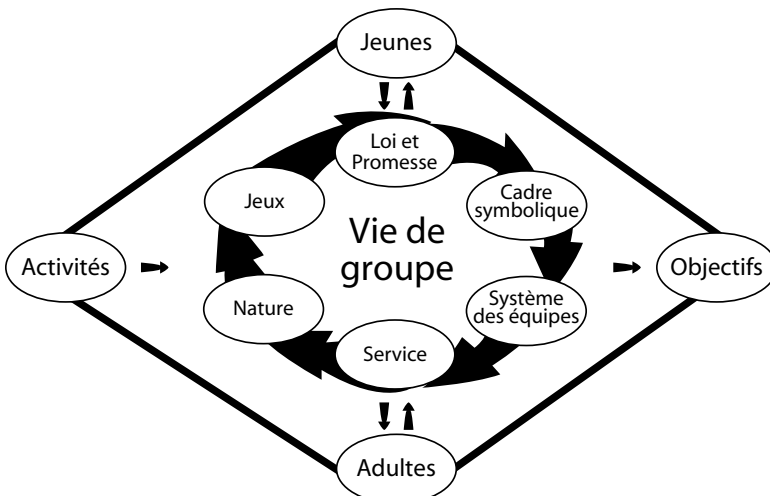


Fig. 19

c. Comment atteindre ces résultats

Au centre du diagramme ci-dessous (fig 19) tous les autres éléments de la méthode forment un cercle en rotation permanente comprenant :

- La Loi scout, un code de conduite qui établit les principes qui nous guident dans un langage facilement compréhensible par les jeunes ; et la Promesse, un engagement volontaire et personnel à vivre suivant la Loi scout.
- Le cadre symbolique, qui, exprime dans un langage symbolique la proposition du Scoutisme à chaque tranche d'âge.
- Le système des équipes, qui organise le groupe des pairs informel pour en faire une communauté d'apprentissage et donne à chaque Scout un rôle et une voix dans le processus de prise de décision.
- Le service des autres, qui, nourri par la pratique de la bonne action individuelle, prend forme dans des activités et des projets qui rapprochent les jeunes de ceux qui sont dans le besoin et génère la volonté permanente de servir.
- La vie dans la nature, un environnement particulier, dans lequel sont réalisées un grand nombre d'activités d'équipe et d'unité.
- L'apprentissage à travers le jeu, qui plaît aux jeunes, facilite leur intégration dans le groupe, les aide à découvrir leurs capacités et nourrit un intérêt pour l'exploration, l'aventure et la découverte.

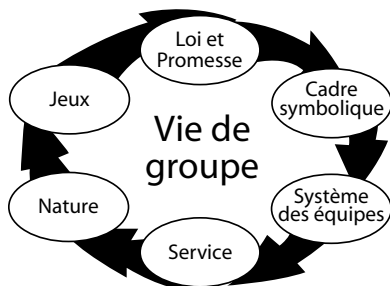


Fig. 20

d. La vie de groupe

La vie de groupe résulte de l'application de la méthode scout

Le premier résultat de l'application de la méthode scout comme un tout est de créer un environnement particulier dans l'unité et dans les équipes, une atmosphère particulière, que nous appelons la *vie de groupe* (fig. 20).

Cette atmosphère spéciale est créée par une combinaison d'éléments :

- La richesse de l'expérience de vie en équipe
- L'attitude d'accueil des animateurs
- Les activités attrayantes
- Le défi des objectifs individuels
- Les valeurs de la Loi et des règles spontanées qui gouvernent la vie de groupe
- L'engagement engendré par la Promesse
- Le sens d'un but commun et d'une appartenance commune apporté par le cadre symbolique
- L'attrance de la vie de plein air
- La joie de servir les autres
- Le processus de prise de décision démocratique

- Le sens apporté par les célébrations
- Les jeux et les chansons

En bref, tout ce qui se produit du fait d'une application coordonnée de tous les éléments de la méthode scout.

La vie de groupe est ce qui rend le Scoutisme attrayant pour les jeunes et les fait rester dans le Mouvement. Cette atmosphère est si puissante que quiconque arrive dans l'unité scout réalise immédiatement qu'il s'agit d'un environnement différent qui vaut la peine d'être utilisé au mieux. C'est cette perception qui fait rester les jeunes dans le Scoutisme. La richesse de la vie de groupe les conduit à préférer le Scoutisme à toute autre option.

2. Adapter la méthode scout à chaque tranche d'âge

Les méthodes de branche ne sont rien d'autre que l'adaptation des éléments de la méthode scout aux caractéristiques de chaque tranche d'âge.

Dans chaque branche, des Louveteaux aux Routiers, les mêmes éléments méthodologiques sont en vigueur : la Loi scout et la Promesse, le système des équipes, l'apprentissage par l'action, le cadre symbolique, la vie dans la nature, le jeu et le service, etc. Ils prennent cependant une forme adaptée aux caractéristiques, aux aspirations et aux capacités de chaque tranche d'âge.

Tous les éléments de la méthode scout doivent apparaître, sous une forme adaptée, dans la méthode de chaque branche. Ils prendront en compte les caractéristiques de chaque âge, comme la capacité d'autonomie, le degré de demande de responsabilité, le besoin de sécurité affective, les méthodes d'expression, la

capacité de coopérer au sein d'un groupe, etc.

En conséquence, le rôle des adultes lui aussi variera selon chaque branche.

On peut décrire les changements qui prennent place depuis les Louveteaux jusqu'aux Routiers de la façon suivante.

a. Élargissement des cadres

D'abord limités à la famille et à l'environnement immédiat, les cadres de vie et de jeu s'élargissent. La même évolution existe dans le Scoutisme. Les activités, les camps sont organisés dans un rayon d'action de plus en plus vaste et offrent l'occasion de contacts et de découvertes de plus en plus variés.

Dans la branche Louveteaux, les activités sont courtes et prennent place dans l'environnement immédiat. À l'âge des Routiers, les rencontres internationales et les activités de solidarité et de service permettent aux jeunes de prendre conscience de la dimension interculturelle et des réalités du monde.

b. De l'imaginaire à la réalité

L'imagination du jeune enfant est attirée par le merveilleux des légendes. À la fin de l'enfance et au début de l'adolescence, garçons et filles s'identifient facilement à des héros plus ou moins imaginaires dont ils veulent s'approprier les qualités et le succès. À l'adolescence, les personnages auxquels on s'identifie se situent dans la vie sociale réelle, champions, stars de l'actualité, savants, etc. Le "jeu" prend pied dans la réalité. On ne joue plus aux cow-boys et aux indiens, mais on prépare une expédition à vélo tout-terrain.

c. Du groupe restreint à la société

Les activités et la vie du groupe se situent dans un réseau de relations de plus en plus vaste, où les jeunes eux-mêmes exercent des responsabilités de plus en plus grandes. Les activités placent petit à petit les jeunes en contact direct avec la vie sociale réelle et leur permettent d'expérimenter de vrais rôles adultes à travers des projets de service social ou de développement communautaire

d. De la règle de jeu aux valeurs universelles

À travers la vie de la meute, les Louveteaux découvrent la Loi Scout comme une règle de jeu. La loi des Scouts introduit déjà le jeune adolescent à la découverte des valeurs de la vie : être loyal, n'avoir qu'une parole. Les Routiers expérimentent directement à travers leurs projets la signification de valeurs universelles comme la démocratie, le droit à la différence, la tolérance, etc.

Tableau synoptique des méthodes de branche

METHODESCOUTE	LOUVETEAUX	SCOUTS	PIONNIERS	ROUTIERS
CADRE SYMBOLIQUE	Le 'Livre de la Junglé'; Mowgli le petit d'homme; Le peuple libre de Seonee; Akela et la Meute.	Etre un 'Scout'; Un explorateur; Explorer de nouveaux territoires avec un groupe d'amis	Etre un 'Pionnier'. Faire quelque chose qu'on n'a jamais fait avant.	Prendre la 'route'; voyager à travers le monde; découvrir le monde et le changer.
APPRENTISSAGE PAR L'ACTION	Activités courtes, jeux. Le monde imaginaire prend une place importante.	Les activités durent plus longtemps et commencent à s'enraciner dans la réalité. Le service communautaire apparaît.	Projets d'équipe et d'unité: maîtriser les nouvelles technologies, servir la communauté, acquérir des compétences utiles.	Découvrir la société, identifier des problèmes et des défis. Expéditions et voyages, service, préparation professionnelle.
VIE DANS LA NATURE	Découvrir les éléments naturels. Explorations et camps à courte distance. Apprendre la valeur de l'environnement naturel.	La nature est le cadre favori des activités. Introduction à l'écologie.	Se confronter aux éléments naturels dans des expéditions de pleine nature. Projets de protection de l'environnement.	Activités de ressourcement en pleine nature; expérimentation du concept de développement durable à travers des projets communautaires.
SYSTEME DES EQUIPES	Autonomie d'équipe limitée. La plupart des activités en Meute. Premiers pas dans la participation à la prise de décision	Le système des équipes prend toute sa dimension. Equipes plus autonomes; rôle du chef d'équipe plus substantiel.	Equipes formées d'amis très proches. Comités inter-équipes chargés de tâches précises. Niveau élevé de participation des jeunes aux décisions.	Equipes très autonomes. L'unité Routiers est une communauté de jeunes dirigée par les jeunes eux-mêmes.
LOI ET PROMESSE	Règles de conduite très concrètes. Texte court et simple. La Promesse est un engagement à respecter les règles.	Apprentissage de l'élaboration démocratique de règles à la lumière de la Loi scout, un code de vie concret et positif.	Un code de conduite qui déjà exprime des valeurs universelles. La Promesse est un engagement sur ces valeurs.	Une charte qui exprime les valeurs universelles. Le Routier exprime son plan de vie lors de la cérémonie du "Départ".
SOUTIEN ADULTE	Activités conduites par les adultes qui apporte une sécurité physique et affective tout en donnant des responsabilités aux enfants.	Les adultes partagent les responsabilités avec les jeunes. Participation croissante des jeunes aux prises de décision.	les adultes ouvrent aux jeunes des champs d'expérience et de responsabilité. Activités conduites par les jeunes.	La communauté est dirigée par les jeunes; les adultes sont des conseillers et des formateurs.



Progression personnelle

Ce qui compte en premier lieu pour le Scoutisme c'est chaque personne, chaque individu.

Pourquoi nous préoccuper d'éducation individuelle? Parce que c'est le seul moyen d'éduquer. L'on peut instruire un nombre quelconque de garçons, même un millier à la fois, si l'on a une bonne voix et des méthodes attrayantes pour maintenir la discipline. Mais ce n'est pas de l'éducation.

(Le Guide du Chef Éclaireur)

Il est évident que le rôle du responsable scout est d'être attentif au groupe aussi bien qu'aux individus, mais n'oublions pas que le groupe est seulement un moyen alors que la finalité essentielle est d'aider chaque individu à développer toutes ses potentialités. Quand nous parlons de développement individuel, nous ne voulons pas dire que nous voulons former de parfaits individualistes.

Le type d'homme que le Scoutisme veut promouvoir est une personne à la fois autonome et solidaire. La qualité d'une communauté, son potentiel de développement se mesure à la qualité des personnes qui la composent.

Le schéma de progression personnelle n'a pas pour but de mouler le jeune dans un modèle de croissance stéréotypé mais au contraire de saisir les potentialités qu'il/elle porte en lui ou en elle afin de les développer au maximum et de l'aider

à se réaliser en tant que personne unique et autonome.

C'est pourquoi le schéma de progression n'est pas un système de compétition. Baden-Powell insiste beaucoup sur cet aspect.

Notre ambition, d'après Baden-Powell, devrait être de développer en chaque jeune :

L'ambition et l'espérance, et par la conscience des résultats obtenus, le conduire vers de plus grandes aventures.

(The Scouter, October 1923)

1. Un regard positif sur chacun

S'intéresser au développement de chaque individu n'est pas une démarche élitiste. Tout individu quel qu'il soit est capable de développement et a droit au développement. Le Scoutisme se veut ouvert à tous et d'abord à ceux qui en ont le plus besoin.

Dans le Guide du Chef Éclaireur, Baden-Powell décrit ainsi sa vision du développement de l'enfant et le rôle qu'il assigne au responsable adulte :

Il y a au moins cinq pour cent de bon, même dans le plus mauvais caractère, le jeu consiste à le découvrir puis à le développer jusqu'à concurrence de 80 à 90 pour cent.

Enfin, si nous parlons de développement individuel, c'est que chacun doit être responsable de son propre

développement. Il n'y a pas d'éducation véritable sans un engagement de la personne.

Le secret d'une éducation saine c'est de mettre chaque élève en condition d'apprendre par lui-même, du lieu de l'instruire en canalisant en lui des connaissances conformément à un modèle stéréotypé.

(Le Guide du Chef Éclaireur).

2. Une progression fondée sur des objectifs personnels

La première tentative pour bâtir un système de progression fut d'élaborer des listes d'activités de difficulté croissante classées dans différentes catégories telles que: habileté manuelle, expression, observation, vie dans la nature, etc. Dans chaque domaine, les jeunes avaient à passer des tests pour prouver qu'ils avaient acquis les connaissances et les compétences nécessaires.

Cette approche pragmatique a l'avantage de fournir aux responsables d'unité à la fois un catalogue d'activités dans lequel ils peuvent puiser s'ils sont à court d'idées, et un système simple d'évaluation de la progression de chaque jeune.

Mais elle a aussi des inconvénients. Le plus grave est d'amener à considérer les activités comme des buts en soi en oubliant l'objectif éducatif visé. Un autre danger est de figer la pratique du Scoutisme dans un catalogue d'activités répétitives qui ne prennent plus en compte les centres d'intérêt des jeunes.

RAP propose donc de distinguer les objectifs éducatifs, d'une part, et les activités à mettre en œuvre pour les atteindre, d'autre part. Le schéma de

progression personnelle est avant tout un cadre de référence pour orienter et évaluer la progression de chaque jeune. On ne doit pas en devenir esclave. Le champ des activités scoutées est illimité, elles doivent d'abord répondre aux centres d'intérêt et aux aspirations des jeunes. Les limiter à un catalogue restreint et répétitif en fonction d'un certain nombre de "brevets à passer" serait une grave erreur. Les jeunes viennent dans le Mouvement pour vivre des aventures passionnantes et non pas obtenir des petits diplômes !

Nous insistons, par conséquent, sur un point: il n'est plus approprié un schéma de progression sous la forme d'une série de tests pour vérifier si un jeune est capable ou non d'exécuter des activités, par exemple, utiliser une carte ou une boussole, monter une tente, etc. En fait ceci crée une confusion entre l'activités et l'objectif éducatif, et risque d'entraîner une réduction du champ des activités au contenu du livret de progression. Il est préférable de fonder la progression personnelle sur une série d'objectifs éducatifs, rédigés en termes de connaissances, compétences et attitudes à acquérir. De cette façon, l'animateur adulte et les jeunes sont libres d'inventer toutes sortes d'activités. En même temps, cependant, ils disposent d'un nombre suffisant de points de référence pour être capables d'évaluer comment chaque jeune a progressé en conséquence des expériences qu'il a faites.

3. "Role model" et interactions dans le groupe des pairs

La définition des objectifs éducatifs ne suffit pas pour encourager et évaluer la progression. Il y a deux moteurs qui poussent le jeune à progresser: d'une part l'exemple des plus âgés (aînés et responsables adultes), d'autre part les interactions au sein du groupe des pairs. Le célèbre psychologue suisse Jean Piaget éclaire ce point dans un texte, peu connu, où il fait l'éloge du Scoutisme. Son propos concerne l'éducation morale, mais on peut, sans le trahir, l'élargir aux autres domaines de l'éducation. Il distingue d'une part ce qu'il appelle le "respect unilatéral", c'est à dire le respect des cadets pour les aînés, l'influence de l'adulte sur le jeune, et d'autre part le "respect mutuel", c'est à dire l'influence réciproque que deux personnes égales exercent l'une sur l'autre:

"Baden-Powell a fort bien compris, non que l'exemple est tout en éducation, mais encore que les relations de personne à personne constituent la vraie source des impératifs moraux. Seulement, et ce n'est pas là son moindre mérite, il a compris aussi que la morale du devoir ne constituait qu'une étape dans le développement de la conscience, et que le respect unilatéral demandait dès ses débuts à être tempéré par le respect mutuel, jusqu'au moment où celui-ci l'emportera définitivement sur celui-là. C'est pourquoi l'idéal du chef éclairé est d'être non un commandant mais un entraîneur :

"L'instructeur ne doit être ni un maître d'école, ni un officier de troupe, ni un pasteur, ni un moniteur, il doit être un "homme-enfant", il doit avoir en lui-même l'âme d'un garçon ; il faut qu'il

se mette d'emblée sur le même plan que ceux dont il s'occupera."

(Jean Piaget, l'éducation morale à l'école. Payot)

D'un côté on a l'exemple et l'influence du plus âgé (on parle aussi de "role model"), de l'autre la coopération au sein d'un groupe d'égaux. Lorsque le responsable adulte (ou le chef d'équipe) explique ou rappelle les objectifs éducatifs du Scoutisme, le jeune écoute parce qu'il se situe dans l'attitude de "respect unilatéral" dont parle Piaget. Ce respect étant d'ailleurs fondé sur le fait que le plus âgé ou expérimenté (l'adulte ou le chef d'équipe) est un exemple vivant de ce qu'il propose. Le jeune perçoit et accepte les objectifs éducatifs parce qu'on les lui présente dans une relation de personne à personne et qu'il peut saisir concrètement la proposition en prenant pour modèle celui qui la fait.

Si l'on en restait là, le risque serait d'enfermer le jeune dans une relation de dépendance. Et c'est pourquoi, bien des éducateurs, y compris dans le Scoutisme sont réticents à l'idée de proposer des objectifs éducatifs ou d'utiliser le phénomène du "role model". Il faut leur rappeler qu'il ne peut y avoir d'éducation sans projet éducatif et que le développement de l'enfant passe nécessairement par l'identification à des modèles successifs dont il a besoin pour construire son autonomie. Il est néanmoins nécessaire, comme le montre Piaget, de contrebalancer la dimension du "respect unilatéral" par celle du "respect mutuel". C'est par la coopération au sein d'un groupe de pairs, que le jeune va expérimenter lui-même

l'intérêt d'adopter telle attitude ou de développer telle compétence. Citons encore Piaget lorsqu'il décrit ce qu'il appelle le "self-government", que nous connaissons bien dans le Scoutisme sous le nom de "système des patrouilles" :

“En élaborant eux-mêmes les lois qui régleront la discipline scolaire, en élisant eux-mêmes le gouvernement chargé d'exécuter ces lois et en constituant eux-mêmes le pouvoir judiciaire ayant pour fonction de réprimer les délits, les enfants acquièrent la possibilité d'apprendre par l'expérience ce qui est l'obéissance à la règle, l'attachement au groupe social et la responsabilité individuelle.”

Ce que Piaget décrit comme la pratique de certaines classes expérimentales est largement pratiqué par le Scoutisme depuis des lustres.

L'action des individus les uns sur les autres dans le groupe de pairs est fondée sur la réciprocité. La coopération entre les individus conduit, dit Piaget, à une critique mutuelle qui renforce l'objectivité des jugements et permet mieux à chaque jeune de se découvrir lui-même.

Les objectifs éducatifs ne sont plus seulement un modèle proposé par l'adulte, ils prennent sens à travers la vie du groupe, dans les efforts accomplis par l'individu pour tenir la responsabilité qu'on lui a confiée, dans les jugements exprimés par le groupe au cours des évaluations collectives. Ainsi, grâce aux interactions au sein du groupe, le jeune va peu à peu intégrer les objectifs éducatifs proposés dans un cheminement qui lui est propre.

4. La raison d'être du schéma de progression

Le schéma de progression personnel doit permettre à chaque jeune et au groupe, avec l'aide des responsables adultes, de franchir 3 étapes essentielles :

- Compréhension des objectifs
- Personnalisation des objectifs et évaluation
- Reconnaissance des progrès effectués

a. Compréhension des objectifs

Dans Le Guide du Chef Éclaireur, Baden-Powell écrit :

“Il ne sert à rien de prêcher la loi scout à une foule de garçons. Il faut pour chacun une explication adaptée...”

Il en est de même pour les objectifs éducatifs. C'est le rôle des responsables adultes de présenter et d'expliquer à chaque jeune, à son arrivée dans le groupe, les objectifs de développement que le mouvement lui propose. Cette explication ne sera pas formelle, mais prendra la forme d'un dialogue amical au cours de laquelle, le responsable adulte expliquera la pertinence des objectifs éducatifs proposés par rapport à la vie quotidienne et aux aspirations du jeune. En même temps, il remet au jeune son carnet de progression.

b. Personnalisation des objectifs éducatifs et évaluation.

Une fois que les objectifs éducatifs ont été expliqués, ce qui compte, c'est la participation aux activités et à la vie du groupe. Les objectifs ne sont pas oubliés, mais ils passent au second plan. Il faut en effet le redire encore une fois, les jeunes ne deviennent pas scouts pour se faire

éduquer, mais pour s'amuser, se faire des amis et découvrir des choses nouvelles à travers des activités passionnantes.

Une unité scoutie ne doit pas fonctionner comme une école où chacun est obnubilé par le passage de tests et d'examen, mais comme une bande joyeuse d'amies et d'amis avides de découvertes nouvelles et d'aventures. La progression personnelle se produit naturellement à travers la participation aux activités et à la vie du groupe.

Cela ne se fera pas sans l'aide du responsable adulte. Cette aide passera par trois types d'action :

- a. L'observation de chaque jeune par les responsables adultes, afin de déceler les évolutions, les attitudes et les compétences nouvelles qui apparaissent. Ce devrait être un des objectifs les plus importants du système de formation que de donner aux responsables le goût et la capacité d'observer les jeunes.
- b. L'organisation de temps d'évaluation collective, au niveau de chaque équipe et du groupe tout entier, au cours desquels on évaluera les activités mais aussi le degré de participation et les capacités nouvelles démontrées par chacun.
- c. Des temps de dialogue informels avec un responsable adulte pour aider chaque jeune à prendre conscience du cheminement qu'il a déjà accompli et des progrès nouveaux qu'il lui reste à faire. Cette intervention des adultes doit être toute entière orientée vers le développement de l'autonomie du jeune, c'est-à-dire sa propre capacité d'auto-évaluation et d'orientation de son propre développement.

c. Reconnaissance de la progression personnelle.

Les jeunes ont besoin de voir leurs progrès reconnus aussi bien par les adultes que par leurs pairs. C'est un élément indispensable pour renforcer leur confiance en soi et leur motivation à se développer. Pour autant, n'oublions pas cette mise en garde exprimée par le fondateur du Mouvement :

“(Le Scoutisme n'est pas) une école où des résultats superficiels sont obtenus par une distribution de médailles et d'insignes de mérite”

Une course effrénée aux brevets, une compétition permanente pour collectionner le plus grand nombre d'insignes n'ont rien à voir avec une véritable progression personnelle.

Toutefois, les exagérations dans lesquelles certains sont tombés ne doivent pas amener à supprimer tout système de reconnaissance. Il faut prôner la simplicité.

Une bonne formule consiste à mettre en place un double système permettant de reconnaître d'une part la réalisation des objectifs éducatifs de la branche, d'autre part l'acquisition de compétences spécialisées correspondant à des centres d'intérêt particuliers et à des rôles pris dans le groupe.

5. Comment développer un schéma de progression personnelle

Le schéma de progression doit être clair, compréhensible par tous - et d'abord par les jeunes - et facile à mettre en œuvre. Il peut être fondé sur deux éléments complémentaires :

- les niveaux de progression
- les brevets de spécialité

a. Les étapes de progression

La première tâche est de définir des étapes successives qu'un jeune devra traverser de dans la poursuite des objectifs éducatifs de chaque branche.

Prenons l'exemple du schéma proposé dans le Manuel International pour les Animateurs de la Branche scout, édité par le Bureau Interaméricain du Scoutisme.

i. Réalisation des objectifs éducatifs

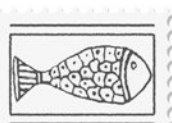
A la fin du *cycle de programme* (voir "Boîte à Outils - Participation des jeunes"), quand on tire les conclusions concernant l'évaluation de la progression des jeunes, la réalisation de certains objectifs est reconnue par l'application d'un "sceau", correspondant à un domaine de croissance dans le carnet de bord en face de l'objectif en question. (voir fig. 21).

Le sceau marque la reconnaissance du progrès réalisé. dans l'exploration de nouveaux territoires. Il relie le développement personnel avec le cadre symbolique de la branche scout d'une manière visuelle. Chaque domaine de croissance a un sceau différent".

ii. Quatre étapes

Il y a quatre étapes de progression. Chaque étape correspond à un groupe d'objectifs.

Le nom de chaque étape est en rapport avec le cadre symbolique de la branche scout. A chaque étape correspond un brevet différent. Les brevets sont donnés par le Conseil d'unité sur la suggestion



Développement physique



Créativité
ou développement intellectuel



Développement affectif



Développement social



Développement spirituel



Développement du caractère

Fig. 21 - Les "cachets"



Etape de la Trace



Etape de la Piste



Etape de la Route



Etape de la Traversée

de l'animateur adulte chargé de suivre la progression du jeune.

1. Etape de la *trace* - Ce brevet peut être remis quand un garçon ou une fille commence à travailler sur les objectifs éducatifs de la tranche d'âge 11-13 ans.
2. Etape de la *piste* - Ce brevet est remis quand un garçon ou une fille a réalisé à peu près la moitié des objectifs personnels de la tranche d'âge 11-13 ans.
3. Etape de la *route* - Ce brevet est remis quand un garçon ou une fille a réalisé à peu près tous les objectifs de la tranche d'âge 11-13 ans.
4. Etape de la *traversée* - Ce brevet est remis quand un garçon ou une fille a réalisé à peu près la moitié des objectifs de la tranche d'âge 13-15 ans.

La Promesse n'est pas liée aux étapes de progression. En effet, elle n'a rien à voir avec la réalisation des objectifs, et on ne peut pas identifier un point particulier dans la progression personnelle qui devrait amener un jeune à prononcer sa Promesse.

Un jeune peut faire sa Promesse à tout moment après la fin de la période d'accueil. La seule condition requise est que le jeune demande par lui-même à faire sa Promesse au Conseil de Patrouille et que celui-ci accepte. Le fait qu'un jeune se situe au début de sa progression ou qu'il n'est entré que récemment dans l'unité n'est pas une raison suffisante pour repousser une promesse qui a été demandée par le Conseil de Patrouille.

Les brevets d'étape sont généralement remis à la fin d'une période d'accueil (en reconnaissance des acquisitions faites

avant l'entrée dans l'unité) ou après l'évaluation de la progression personnelle à la fin d'un cycle de programme (voir Boîte à Outils-Participation des jeunes). Cela implique l'organisation d'une petite cérémonie dont le thème central est la reconnaissance des progrès réalisés. Les brevets peuvent être remis à plusieurs jeunes au cours de la même cérémonie, mais il faut prévoir un moment individuel pour la remise du brevet. Ce doit être une célébration simple et brève, réservée aux membres de l'unité. On peut l'organiser à la fin d'une réunion ou durant une sortie ou un camp. Quelques mots d'encouragement par l'animateur adulte qui suit le jeune seront très appréciés et une petite fête avec des rafraîchissements doit certainement suivre.

d. Brevets de compétence

Le second élément de la progression est ce que l'on connaît traditionnellement sous le terme de brevets de compétence. Baden-Powell donnait une grande importance au système des brevets de compétence. Il encourage les jeunes à explorer leurs propres intérêts et leurs talents personnels. Il peut les aider à choisir une carrière professionnelle en leur permettant d'expérimenter leurs capacités et à révéler une vocation pour une activité précise telle que mécanicien, journaliste, écologiste, informaticien, comptable, etc.

Les deux éléments du système de progression doivent être mis en œuvre pour se renforcer mutuellement. Le fait de réaliser un objectif éducatif peut motiver un jeune à se spécialiser dans un certain domaine; le fait d'obtenir un brevet

de compétence peut aider un jeune à progresser vers la réalisation d'un objectif éducatif.

e. Reconnaissance

Comme nous l'avons dit précédemment, la décision de remettre un brevet d'étape ou un brevet de compétence doit être prise au cours de la phase d'évaluation. A la fois le groupe de pairs et les animateurs adultes doivent être impliqués. Les animateurs encourageront le groupe à reconnaître les progrès réalisés par chaque scout et joueront un rôle de médiateur afin que l'évaluation se fasse de manière attentive et objective.

L'observation du comportement de chaque jeune à l'intérieur et à l'extérieur du groupe, des centres d'intérêt qu'il ou elle manifeste, des responsabilités qu'il ou elle prend est la meilleure méthode pour évaluer et reconnaître la progression individuelle de chacun. En effet, ce qui compte, ce n'est pas tant la réalisation d'un standard objectif mesurable par un test, que l'évaluation de l'effort fait par le jeune et la progression réalisée par rapport à soi-même.

Notre critère pour l'obtention des brevets n'est pas le fait que le garçon ait atteint un certain niveau de connaissances ou d'habileté mais la quantité d'efforts qu'il a fournis pour acquérir ces connaissances ou cette habileté. Ce critère établit une égalité des chances entre le garçon le moins doué et son frère plus brillant ou provenant d'un milieu plus aisé.

(Baden-Powell, Le Guide du Chef Eclaireur)



Index

A

Activités

- Activités fixes 62
- Activités variables 62
- Activité et expérience 59
- Développer des activités 66
- de l'activité au projet 63
- Évaluation 65

Activité et objectif 72

Age sections

- Criteria 44

Animateurs adultes

- Scout educator 67

Apprentissage à travers le jeu 73

B

Brevets de compétence 84

C

Centre de ressources 68

D

Défis

- Adhésions 16
- Adultes 17
- Complémentarité 14
- Pertinence 12
- Relations et partenariats 18

Domaines de croissance 23

- Développement affectif 27
- Développement du caractère 28
- Développement intellectuel 26
- Développement physique 26
- Développement social 27

Développement spirituel 28

L

Loi scout 73

M

Méthode scout 71

- Adaptation à chaque âge 74

Mission du Scoutisme 11

O

Objectifs éducatifs

- Caractéristiques 33
- Finaux 29
- Formulation 34
- Objectifs de branche 49

P

Pistes éducatives 25

Programme des jeunes 1

- Comité national 6
- Développement 3
- Diffusion 5
- Éléments invariables 3
- Mise en œuvre 5
- Progression personnelle 77
- Les étapes de progression 82
- Personnalisation des objectifs 80
- Reconnaissance 81
- Proposition éducative 11

R

Rénovation et Actualisation du Programme 7

S

Service des autres 73

Stades de développement 35

Adolescence 36

Dernière enfance 35

Puberté 35

Systeme 3

Systeme éducatif 3

T

Tranches d'âge 41

Equilibre entre les branches 45

Systemes de branches 43

V

Vie dans la nature 73

Vie de groupe 73

Boite à Outils RAP

© 2005

Organisation Mondiale du Mouvement Scout

Bureau Mondial du Scoutisme

Case postale 241. Rue du Pré-Jérôme 5

CH 1211 Genève 4. Suisse

Tél : (+41 22) 705 10 10

Fax : (+41 22) 705 10 20

www.scout.org

Texte : Dominique Bénard et Jacqueline Collier Jespersen

Mise en page : Victor Ortega

Imprimé en France par :

ICN

Zone industrielle des Saligues

64300 Orthez (France)

Tél : (+33 5) 59 69 77 80

Fax : (+33 5) 59 69 77 81

icn2@wanadoo.fr

Dépot légal Juillet 2005



One World One Promise

同心許諾 世界大同

Un Monde Une Promesse

عالم واحد و عهد واحد

Eine Welt Ein Versprechen

עולם אחד - הבטחה אחת

Un Mundo Una Promesa

Один Мир Одно Обещание

2007 - Un Monde Une Promesse - l'aube d'un nouveau siècle de Scouting

Eén Wereld Eén Belofte

ひとつの世界 ひとつのちかひ

Um Mundo Uma Promessa

ໜຶ່ງໂລກໜຶ່ງຄຳຮ້ອງສະຫວັດ

Un Mundo Una Promessa

Ένας Κόσμος Μία Υπόσχεση



World Organization of the Scout Movement
Organisation Mondiale du Mouvement Scout

www.scout.org