

INFORMATION ÉCHANGE

Présenté par le Service des Ressources Adultes
Bureau Mondial du Scoutisme
C.P. 241, CH-1211 Genève 4, Suisse



Dans ce cinquième numéro d'Information Échange, c'est la Région Européenne du Scoutisme qui présente ce qu'elle a entrepris pour diffuser et mettre en oeuvre la Politique des Ressources Adultes. Damian O'CONNOR (Irlande) et Kjeld JESPERSEN (Bureau Européen du Scoutisme) ont rédigé ce que vous allez lire.

La Région Européenne du Scoutisme

Elle regroupe 36 pays et compte au total 64 associations scout. Leurs effectifs frisent les deux millions de membres. On peut donc dire que sur les 65 millions de jeunes Européens, un sur 35 est dans le Mouvement.

Au cours des dix dernières années, les efforts entrepris ont porté essentiellement sur le développement géographique de la région. Après la chute des régimes communistes en Europe de l'Est et en Europe Centrale et l'éclatement de la Tchécoslovaquie et de la Yougoslavie, la Région européenne du Scoutisme compte désormais 15 pays membres de plus dont certains, autrefois, avaient été parmi les fondateurs du Scoutisme Mondial ! Dans certains pays, le Scoutisme et ses traditions ont été secrètement sauvegardés tout au long des années d'interdiction du Mouvement mais dans d'autres ses racines mêmes avaient complètement disparu.

La Région Européenne du Scoutisme a beaucoup travaillé pour relancer le Scoutisme dans tous ces pays. À ce jour et à trois exceptions près, tous sont devenus membres de l'OMMS et les associations scout se développent de plus en plus.

Restent encore l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine et la Bulgarie dans lesquelles le Scoutisme est pourtant bien implanté. On peut donc espérer qu'elles seront très bientôt des nôtres.

Dans le numéro précédent, la région Asie-Pacifique faisait état de la très grande disparité de taille entre les associations de la région. En Europe, c'est plutôt la disparité d'expérience,

qui pose problème. Certaines associations ont près de 90 ans d'expérience alors que d'autres sont nées il y a moins de cinq ans !

Toutefois, il faut bien reconnaître que lorsqu'il s'agit de mettre en pratique la politique des Ressources Adultes ou celle du Programme des Jeunes, l'absence de traditions bien établies est plutôt un avantage. Dès qu'une nouvelle association a réussi à se doter d'un minimum d'infrastructures, elle fait généralement tout ce qu'elle peut pour être à l'avant garde en matière de Programme des Jeunes ou de gestion des Ressources Adultes.

Partout où il a fallu mettre en place de nouvelles ressources adultes, la politique actuelle a prouvé son efficacité, particulièrement pour ce qui est du recrutement de nouvelles personnes et de leur démarrage dans une fonction et toutes ces expériences valent la peine d'être largement partagées pour encourager les responsables à se lancer dans "Adultes dans le Scoutisme".

À l'avenir, on verra probablement que les nouvelles associations auront été en Europe des "locomotives", entraînant un large mouvement de mise en oeuvre des politiques de gestion des Ressources Adultes et de développement du Programme des Jeunes.

"ADULTES DANS LE SCOUTISME" EN EUROPE

Mener une évaluation

C'est généralement par le recrutement et l'engagement réciproque que l'on aborde "Adultes dans le Scoutisme". Ce choix est sans doute le meilleur dans le cas d'une association nouvelle qui doit recruter des adultes en grand nombre.

Pourtant, le plus souvent les adultes sont déjà en place et occupent des fonctions plus ou moins bien définies. Dans ce cas, c'est sur eux qu'il faut concentrer les efforts. De toute évidence, il ne s'agit pas de les recruter, mais il faudra observer ce qu'ils font et

porter un jugement sur leur performance. C'est sur cette base-là que l'on pourra ensuite, en fonction des besoins révélés par l'analyse, décider des actions à entreprendre ou des nouvelles fonctions à créer.

Pourquoi une telle évaluation est-elle importante ?

Nous vous invitons très vivement à saisir toutes les occasions d'évaluer la performance d'un adulte ou d'une équipe d'adultes. Vous verrez que cela peut être très utile. Il n'y a pas de doute, l'évaluation de la performance est bien l'élément clé de tout le système. C'est elle qui permettra à chaque personne, à chaque équipe de progresser et de faire de mieux en mieux son travail.

En prenant le temps de discuter avec une autre personne, vous lui montrerez non seulement que ce qu'elle fait vous intéresse mais aussi que vous vous intéressez à elle en tant que personne. Le plus souvent, il s'agira de responsables d'unités mais parfois aussi ce sera un commissaire ou un chef de groupe.

Si l'on prend le temps de s'arrêter une minute pour penser à tous les jeunes qui ont quitté le Mouvement parce que "c'était toujours la même chose et qu'à chaque réunion on faisait les mêmes jeux, les mêmes trucs..." on ne peut qu'observer ce qui se passe avec d'autant plus d'attention pour évaluer avec soin la qualité du Scoutisme vécu par les jeunes. Si vous ne le faites pas, vous n'aurez aucun moyen de savoir ce qui se passe vraiment, ce qui marche bien et les défauts à corriger. Les jeunes le feront pour vous, comme toujours en s'en allant, tout simplement !

Le problème est donc double dans la mesure où si nous ne sommes pas capables d'attirer des adultes de qualité, capables de bien jouer leur rôle de responsables, nous ne pourrons jamais faire vivre aux jeunes un programme de qualité, qui réponde à leurs besoins et les aide à s'épanouir.

(suite au verso)

Quelle évaluation ?

Celui ou celle qui connaît bien "Adultes dans le Scoutisme" aura déjà compris qu'il y a plusieurs types d'évaluation. En fait, nous en retiendrons deux : l'évaluation continue menée sur toute la durée des activités et l'évaluation ponctuelle par exemple, celle que l'on fait en fin de mandat.

L'évaluation continue permet de faire ressortir au fur et à mesure qu'ils apparaissent les besoins en formation complémentaire ou le besoin d'un soutien, d'un accompagnement par une personne compétente. L'importance de l'évaluation continue est évidente et il faut que chaque association, dans sa structure propre, se donne les moyens de la mener à bien.

L'autre type d'évaluation, celle que l'on fait en fin de mandat, débouche sur trois options; la reconduction dans la même fonction, l'affectation à un nouveau poste ou le départ. Dans la plupart des cas il s'agira simplement de reconduire un mandat ou de confier à la personne une nouvelle fonction. Quelle que soit la décision, elle s'accompagnera d'éléments nouveaux, de responsabilités nouvelles et le cas échéant d'un complément de formation. Le tout est de bien peser la décision que l'on prend et de ne rejeter a priori aucune solution.

Reste, bien sûr, le cas où la personne ferait mieux de partir, ce qui peut être envisagé d'un commun accord bien que ce ne soit pas toujours le cas.

En résumé, envisagez toutes les solutions et ne rejetez aucune option, mais quand il s'agira de mettre en oeuvre la solution retenue, faites-le avec tact et délicatesse en respectant la personne qui fait l'objet de votre décision. Dans cette situation, comme dans beaucoup d'autres, il s'agit tout simplement d'agir conformément aux principes du Mouvement.

L'Équipe

Le Scoutisme, à tous les niveaux, se vit en équipe. C'est le cas pour les plus jeunes lorsqu'un louveteau entre dans une sizaine puis monte à la troupe et entre dans une patrouille et, plus tard, dans une équipe compagnons ou routiers. Toutefois c'est tout aussi vrai pour les adultes qui le plus souvent sont appelés à travailler en équipe. Ce sera l'équipe d'animation de la troupe ou l'équipe de district ou un groupe de travail au niveau national. Dans tous les cas, l'équipe revêt une importance capitale et dans une large mesure conditionne la réussite. C'est dans cet esprit que nous vous invitons

à mener vos évaluations au niveau des équipes. Évidemment, un certain nombre de choses devront être traitées de personne à personne, au niveau individuel ; mais, très souvent, c'est dans le cadre même de l'équipe qu'il faudra évaluer pour permettre à chacun de bien voir sa place dans l'équipe et de mieux jouer son rôle, à sa place, à côté des autres. C'est la raison pour laquelle une discussion en équipe devrait suivre l'évaluation individuelle, pour passer en revue les actions de l'équipe, ses succès et faire ressortir ce qu'il faudrait améliorer. Cela fournira à l'équipe l'occasion de se fixer de nouveaux objectifs pour les mois à venir et à chaque membre la possibilité de choisir ce qu'il veut faire, de prendre une responsabilité précise dans le projet commun. Ainsi, chacun aura pour lui-même des objectifs précis bien coordonnés avec ceux des autres. Chacun saura ce qu'il a à faire et pourra entreprendre de se former s'il le faut.

Quelques difficultés possibles :

Qu'il s'agisse d'évaluation individuelle ou en équipe, il y aura toujours des difficultés à surmonter. Quoi qu'il en soit, le seul fait que chacun puisse voir que vous passez du temps pour comprendre ce qui se passe et l'évaluer sera toujours positif. Le jeu en vaut la chandelle ! C'est un bon facteur de motivation et les gens resteront probablement plus longtemps pour offrir aux jeunes un Scoutisme de meilleure qualité qu'ils prendront plaisir à pratiquer.

Malheureusement, certain considèrent l'évaluation comme une affaire hiérarchique dans laquelle un "chef" évalue un "subordonné". Dans le Scoutisme, ça ne doit pas se passer comme cela. L'évaluation se fait dans les deux sens et consiste en un échange entre des personnes également responsables. Mener un entretien, donner et recevoir un feed-back cela s'apprend, ce n'est pas inné. C'est un apprentissage que chacun doit faire, à son niveau, pour que l'évaluation devienne une affaire naturelle, allant de soi, bénéfique pour tout le monde ! Si une personne sent que l'on s'intéresse à elle, à ses problèmes et que l'on cherche à l'aider à réussir ce qu'elle entreprend, elle aura envie d'aller jusqu'au bout.

Quelques questions à vous poser :

Qu'il s'agisse d'une personne ou d'une équipe, voici quelques questions à ne pas perdre de vue.

- À quoi l'équipe sert-elle ? Dans quel but -a-t-elle été mise en place ?

- Depuis combien de temps ces gens travaillent-ils ensemble ?
- Est-ce que chacun est heureux d'appartenir à cette équipe ?
- Est-ce que chacun a un rôle précis et le joue ?
- Est-ce que quelqu'un a envie d'essayer autre chose ?
- Comment les aider à faire mieux ?
- Quel a été mon propre rôle, mon influence par rapport au succès ou à l'échec de cette équipe ?

Bien sûr ces questions ne sont que des points de départ pour une réflexion plus approfondie. Et le plus dur, dans tous les cas, ce sera de faire comprendre à tous l'intérêt et l'importance de se poser de telles questions, d'entreprendre un tel travail d'évaluation.

Conclusion

Une préparation très soignée vous évitera bien des déboires ! Soyez honnête envers chaque équipe. Expliquez les raisons de votre démarche et le but que vous poursuivez. Laissez aux gens le temps de comprendre et d'intégrer l'idée, aidez-les en leur remettant quelques notes sur le sujet. Prenez le temps de discuter et de vous mettre d'accord sur le meilleur moment et le meilleur endroit pour mener l'évaluation.

Préparer, c'est éviter des problèmes ! Alors allez-y, préparez-vous et préparez vos interlocuteurs. N'oubliez pas l'aspect fraternel et détendu : après l'évaluation, allez dîner tous ensemble ou organisez un barbecue ! N'oubliez jamais que ceux qui s'amuse bien ensemble ont tendance à rester ensemble !

Pour obtenir d'autres informations sur le Scoutisme mondial en général et "Adultes dans le Scoutisme" en particulier, consultez les pages Internet de l'OMMS : www.scout.org Elles sont mises à jour toutes les semaines. Vous pouvez aussi consulter les pages de la Région Européenne du Scoutisme : www.scout.org/europe

En Europe, une "liste d'adresses" vient d'être lancée. Elle aidera à mettre en place un "forum" où chacun pourra échanger des idées sur la mise en oeuvre d'Adultes dans le Scoutisme. Si vous êtes intéressé, contactez Kjeld Jespersen <kjpersen@ibm.net>