

# INFORMATION ÉCHANGE

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



Ce numéro d'Information Échange regroupe plusieurs textes sur le rôle des adultes dans le Scoutisme et leur recrutement. Ces textes sont tirés de : *"Du Scoutisme, tout simplement !"*, une publication récente du Bureau Mondial du Scoutisme et *"Recruter des Adultes"* un dossier publié en 1990.

## 4. DES ADULTES AU SERVICE DES JEUNES

(un point de vue présenté dans *"Du Scoutisme, tout simplement"*, Bureau Mondial du Scoutisme, Genève, 1996)

Le Scoutisme, c'est d'abord un Mouvement de jeunes, un espace dans lequel ils peuvent s'exprimer, expérimenter, découvrir à travers des activités qui leur plaisent, s'affirmer et prendre leur place parmi d'autres jeunes et envers des adultes.

Les adultes, hommes et femmes, qui acceptent de se mettre à l'écoute des jeunes, de leurs aspirations et de leurs besoins sont là pour les soutenir. Ils les accompagnent un moment sur le chemin de leur vie et font en sorte que ces activités que les garçons et les filles ont envie de faire contribuent à leur développement physique, intellectuel, émotionnel, social et spirituel.

L'adulte n'est pas là pour jouer au jeune ni pour prolonger sa propre jeunesse. Adulte au milieu des jeunes, il doit rester lui-même pour pouvoir jouer son rôle auprès d'eux, tout en sachant les écouter et les comprendre. Pour être chef ou cheftaine, il faut reconnaître à chaque enfant, à chaque jeune sa valeur propre. L'enfant n'est pas une page blanche que l'adulte peut couvrir comme il l'entend, il n'est pas non plus un bloc de matière brute que l'adulte doit dégrossir et modeler selon ses souhaits. C'est un être vivant, original, doté de capacités propres et appelé à se développer tout au long de son existence. Le rôle de l'adulte est de stimuler ce processus de croissance, de placer des repères qui permettront au jeune de s'orienter et de choisir en connaissance de cause, de créer un environnement favorable au développement de l'individu car, "on ne fait pas pousser la plante en tirant sur la tige".

### • Un espace

Notre vie se déroule dans une série "d'espaces" différents les uns des autres. Par exemple, "l'espace travail" comporte un certain nombre de caractéristiques particulières: lieu, cadre, ambiance, personnes, perception de soi et des autres - qui ne sont pas celles de "l'espace famille" qui, pourtant comporte lui aussi un cadre, une ambiance, des personnes, une perception de soi et des autres. L'un et l'autre diffèrent également de "l'espace loisir", par exemple.

En définissant le Scoutisme comme un "espace" pour le jeune, c'est de cela que nous voulons parler. Cet espace comporte un certain nombre de caractéristiques propres qui le différencient des autres espaces dans lesquels le jeune évolue.

Dans "l'espace scout" chaque personne doit avoir un rôle à jouer, une responsabilité à endosser pour apporter sa contribution à la réalisation d'un projet, au déroulement d'une activité et à la vie du groupe. A travers cela, chacun sera reconnu et construira progressivement la confiance en soi qui lui permettra de s'affirmer davantage, de prendre de nouveaux rôles et ainsi de suite. C'est l'une des fonctions premières de "l'espace scout" que de permettre cette prise de rôle, indispensable à la croissance. D'autres espaces, comme "l'espace famille" ou "l'espace école" en raison même de leurs caractéristiques propres ne le permettent pas aussi bien.

"L'espace famille" a ceci de particulier qu'il est très souvent bourré d'ambiguïtés et de non-dits. C'est parfois un champ clos de lutte de pouvoir où les relations, en fin de compte, s'inscrivent dans un rapport de forces entre personnes, personnes et sous-groupes, sous groupes entre eux. C'est un espace dans lequel chacun a un projet sur l'autre (tu seras un homme, mon fils !) et où, dans une large mesure, rôles et scénarios sont déjà fixés. Bien entendu, toutes les familles ne sont pas comme cela... et pourtant...!

"L'espace école" remplit lui une fonction d'intégration sociale. Il est souvent pris dans l'ambiguïté de son discours "éducatif" (égalité des chances et développement des qualités de

chacun) et de sa réalité "sélective" (les "meilleurs" sont ceux qui sont capables d'entrer dans le système et d'y "réussir" en se conformant aux demandes qui sont faites sur eux).

Bien entendu la famille et l'école jouent un rôle irremplaçable et les exemples ne manquent pas qui montrent comment le développement personnel est affecté, l'épanouissement compromis lorsque l'une ou l'autre fait défaut. Mais malheureusement aucune des deux ne peut totalement surmonter son handicap, sa contradiction interne.

### • Une relation

Dans le Scoutisme la relation adulte-jeune est avant tout une relation de partenariat. En premier lieu, cela signifie que les deux "partenaires" - dont chacun reconnaît la valeur de l'autre - se situent sur un même plan pour apporter chacun sa contribution à un projet commun.

Ici, le projet, c'est la vie ou, si l'on préfère une vie engagée, "heureuse, active, utile". Jeunes et adultes sont engagés ensemble sur un projet de vie et chacun s'enrichit de la richesse de l'autre.

Cette relation suppose la confiance, le dialogue, l'écoute et le respect réciproque, l'acceptation de ce que l'autre peut être différent dans ses désirs, ses besoins et sa manière d'appréhender le monde. Elle est aussi basée sur la reconnaissance du fait que chacun se trouve confronté à des choix qu'il est seul à pouvoir faire, à des décisions qu'il est seul à pouvoir prendre et que nul ne peut se mettre à la place de l'autre... même s'il est adulte et sage, plein d'expériences de la vie!

Une telle relation entre jeune et adulte est plutôt rare mais si l'on veut être chef ou cheftaine dans le Mouvement c'est de cela qu'il s'agit.

## 5. ENGAGER DES ADULTES

(Introduction au dossier *"Engager des adultes"* publié par le Bureau Mondial du Scoutisme, 1990)

Le Scoutisme est un mouvement de jeunes dans lequel des adultes jouent un rôle d'accompagnement et de soutien. L'adulte dans le Scoutisme  
(suite au verso)

“rend possible” l’existence d’un espace de liberté et d’expression pour les jeunes dans lequel leur dynamisme et leurs potentialités sont mis directement en action pour faciliter leur propre croissance.

Dans la plupart des associations se pose le problème d’obtenir l’engagement d’un nombre suffisant d’adultes présentant les qualités nécessaires à l’accomplissement de leur mission. Il faut assurer à la fois la quantité - un nombre suffisant d’adultes dans le Scoutisme - et la qualité - des personnes motivées pour une tâche à accomplir et possédant les compétences nécessaires. Dans la majorité des cas, ce problème n’est pas résolu et les cadres adultes du mouvement sont trop peu nombreux, souvent trop jeunes, parfois trop âgés, toujours pleins de bonne volonté ce qui, comme chacun sait, est une condition nécessaire mais malheureusement insuffisante. Dans leurs efforts pour résoudre ce problème, la plupart des associations se heurtent à de nombreuses difficultés. Certaines de ces difficultés viennent de l’extérieur et sont le résultat d’habitudes ou d’attitudes socio-culturelles, d’autres sont endogènes, fruits d’habitudes trop bien ancrées, d’illusions ou de préjugés.

Parmi les difficultés extérieures, on peut citer la dévalorisation, dans certaines sociétés, de la fonction éducative, particulièrement lorsqu’elle s’exerce dans un milieu d’éducation non formelle. Bien sûr, tout le monde le proclame, “la jeunesse est notre avenir, la richesse de demain”, qui dirait le contraire ? mais il n’empêche que les animateurs de jeunes sont regardés avec un sourire amusé - ils sont restés de grands enfants - un sourcil soupçonneux - pourquoi s’intéressent-ils aussi aux jeunes ? ou une moue de mépris - ils sont incapables de faire autre chose (gagner de l’argent, par exemple).

Il est bien clair aussi que cette difficulté rejoint la question de l’image de marque de l’association - comment le public la perçoit-il ? et donc que l’engagement des adultes n’est pas un élément isolé mais intimement relié à tous les autres aspects de la vie de l’association.

Autre difficulté extérieure, particulièrement aiguë dans les pays en voie de développement, la lutte incessante pour se procurer les ressources nécessaires, interdit de consacrer du temps à une activité bénévole. Comment pourrait-il en être autrement quand il faut déjà avoir au moins deux activités rémunérées, dans la plupart des pays en voie de développement, simplement pour pouvoir survivre et nourrir la famille ?

Quelles que soient les difficultés extérieures, il faut sortir d’une attitude d’attente - vous verrez qu’ils viendront quand ils auront compris ce que nous sommes vraiment - ou de résignation - c’est comme cela, on n’y peut rien, au moins nous avons la qualité du petit nombre - entendez de l’élite - sublimation de l’insuccès, on se console comme on peut !

Pour sortir d’une telle attitude, ce sont des obstacles internes qu’il faut surmonter. En voici quelques-uns, formulés à partir d’objections souvent entendues et que certains reconnaîtront au passage :

- *Le Scoutisme est un mouvement de bénévoles, les gens y viennent de leur plein gré, par désir de s’engager, ici on ne recrute pas !*

Encore faut-il pour s’engager savoir que le mouvement existe, qu’il a besoin de l’engagement des adultes, qu’il peut représenter pour eux un lieu d’enracinement, une réponse à leur besoin d’appartenance, un lieu où ils peuvent agir de manière significative, apporter un service important. Et pourquoi le fait d’accepter une invitation, de répondre à une demande serait-il en contradiction avec l’engagement libre et volontaire, le signe - suspect - d’un intérêt inavoué ?

- *Pour être chef, il faut avoir été scout soi-même. Si on a été louveteau et routier, en plus, c’est encore mieux.*

Le but du scoutisme n’est pas de fournir des responsables adultes - des chefs - au Mouvement lui-même. Le Scoutisme réussit lorsqu’un jeune adulte le quitte pour prendre sa place - une place responsable (pas forcément de responsable) - dans la société. La consanguinité conduit généralement à l’appauvrissement génétique, biologique et la sociologie montre aussi comment les sociétés vivant en vase clos se sclérosent. L’ouverture est une source d’enrichissement, le métissage aussi. Faire entrer dans un mouvement des forces neuves ne peut que le régénérer, le rendre plus vivant. Bien sûr, il arrive que cela soit moins confortable pour ceux qui s’y trouvent déjà et s’accommodent fort bien du statu quo !

- *L’engagement militant ne peut pas venir de l’extérieur.*

Pour une part cette objection n’est qu’un prolongement de la précédente mais il reflète aussi une attitude défensive, une vision étroite du mouvement. Il revient à dire que le Mouvement n’est pas en mesure d’offrir aux adultes qui ne s’y trouveraient pas déjà, un engagement à leur mesure, une alternative valable à toutes les autres possibilités qu’offre le service des autres et de la communauté, engagement syndical, religieux, politique, caritatif, engagement pour

### Les six étapes du recrutement

1. Définir la responsabilité
2. Établir le profil idéal
3. Dresser une liste des personnes à contacter
4. Rencontrer les personnes retenues
5. Formaliser l’engagement réciproque
6. Aider à la prise de fonction

une cause telle que l’environnement ou les droits de l’homme, etc...

- *Un processus systématique de recrutement présente un caractère administratif et impersonnel en contradiction avec l’esprit du Mouvement.*

Dans de nombreux cas, c’est l’idée même que l’on puisse recruter pour un poste ou une tâche qui est refusée. C’est le concept d’une description de poste, d’interviews d’engagement, de contrat, de terme d’un mandat qui est rejeté. Il est considéré comme trop formel, trop contraignant. En fait il ne s’agit que d’un outil, neutre en lui-même, et tout dépend de la manière dont on s’en sert, de l’attitude de celui qui l’utilise. Un entretien peut très bien être informel et chaleureux, et fixer un terme à un mandat n’est pas une sanction. Pour dépasser cette objection, l’association devra donner à ceux qui utiliseront cet outil la formation indispensable à sa bonne utilisation dans un esprit compatible avec la nature et les finalités du Mouvement.

Sans doute existe-t-il bien d’autres obstacles internes qu’il serait fastidieux d’énumérer ici. Tous, en fait, partent du même réflexe défensif, de la peur de l’ouverture et du changement. C’est donc en fait une attitude de confiance de l’association en elle-même, en sa mission et en la pertinence de ce qu’elle offre aux jeunes et aux adultes qui s’y engagent qui constituera la base la plus sûre d’une attitude ouverte et dynamique. À partir de là, l’association saura trouver les moyens de s’engager de manière résolue dans la recherche systématique d’adultes compétents et motivés, la gestion effective de ses ressources humaines.

Pour plus de détails sur les documents - “Du Scoutisme, tout simplement !” et “Engager des adultes” - cités dans ce bulletin, veuillez vous adresser à :

Bureau Mondial du Scoutisme  
C. P. 241  
1211 Genève 4, Suisse

Tél. : +41 22 / 320 42 33

Fax : +41 22 / 781 20 53

E-mail : [worldbureau@world.scout.org](mailto:worldbureau@world.scout.org)