

EURO SCOUT.Doc

Trainspotting

Vers une reconnaissance de la formation des adultes

Introduction

Y a-t-il un lien entre la formation des adultes dans le Scoutisme et le fait d'avoir un meilleur emploi ? Vous êtes-vous jamais demandé si vous avez un bon emploi parce que vous avez suivi une formation dans le Scoutisme ? Vous êtes-vous déjà posé la question de savoir si vous êtes socialement actif et confiant grâce à la formation que vous avez vécue dans le Scoutisme ?

Si votre réponse est « je ne sais pas... je n'y ai jamais songé », il est temps de lire cet Euro.Scout.Doc sur la reconnaissance de la formation des adultes dans le Scoutisme. Vous

serez agréablement surpris d'apprendre que la formation adulte peut offrir bien plus que les compétences et les qualités pour être un bénévole efficace.

Cet Euro.Scout.Doc. devrait vous aider à réfléchir aux avantages de faire reconnaître votre système de formation par des organismes extérieurs. Il explore les tendances actuelles sur le sujet, les avantages, les partenaires potentiels, et les moyens de mise en œuvre. Il décrit également quelques exemples de bonne pratique.

Vision : choisir une voie durable...



Dans votre association, il existe probablement différents concepts et modules de formation et des modules à l'attention des animateurs, des commissaires et autres personnes responsables. Du point de vue de l'association, ils visent à préparer les adultes dans leur rôle de volontaires.

Du point de vue du participant qui suit cette formation, celle-ci lui offre une occasion de se développer au niveau personnel, non seulement en tant que volontaire dans le scoutisme, mais également dans d'autres rôles en dehors du Scoutisme vers lesquels ces savoir-faire peuvent être transférés.

Alors que l'éducation non formelle couvre un large volet de la méthode pédagogique du Scoutisme, pour les besoins de ce document, nous utiliserons le terme "éducation non formelle" en relation avec la reconnaissance et la validation des compétences acquises dans le Scoutisme au cours d'une expérience de formation, quelle qu'en soit la durée : quelques heures, une journée, une semaine, voire plus.

Avantages : atteindre la prochaine étape

Obtenir la validation de votre formation par des autorités extérieures présente plusieurs avantages. Premièrement, cela permet de valoriser à l'extérieur de votre organisation le niveau de compétences atteint par les participants à vos sessions, et cela peut ouvrir des possibilités d'acceptation et de financement de votre système de formation. La coopération avec les autorités publiques (au niveau national ou local) ou autres fondations peut contribuer au soutien financier. Les animateurs dont les compétences sont reconnues peuvent à leur tour obtenir un soutien financier pour leurs propres projets, des activités scouts au niveau local.

Deuxièmement, cette démarche offre la possibilité de rendre votre association plus attractive aux yeux de bénévoles potentiels¹ en leur faisant prendre conscience de ce qu'ils peuvent retirer au niveau personnel. Les personnes en dehors du Scoutisme n'ont pas nécessairement un cadre de référence leur permettant de valoriser leur progression personnelle en tant que bénévoles dans le Scoutisme.

Troisièmement, les adultes qui sont déjà dans l'association peuvent choisir de rester plus longtemps s'ils entrevoient la possibilité et s'ils visent la reconnaissance, lorsqu'ils sont bénévoles dans le Scoutisme en tant que responsables ou dans toute autre fonction de soutien.

Le processus de reconnaissance de votre formation est habituellement lié à un partenaire extérieur, une institution reconnue, un organisme social ou publique. Dans cette collaboration, il est nécessaire que les objectifs que vous visez et voulez atteindre dans votre formation soient clairement compris. Fournir des explications "au monde extérieur" vous aide à réfléchir à votre système de formation actuel, à trouver les lacunes, ce que vous attendez et les résultats réels. Cet élément déclenchant doit lancer le processus d'adaptation ou de renouvellement du système de formation actuel.

Travailler avec un partenaire extérieur est non seulement une manière de promouvoir votre contribution aux individus dans la société mais également un moment de rechercher la qualité dans la formation et d'évaluer les effets. Les tests en vue d'obtenir la reconnaissance vous donnent un éclairage sur votre position comparée aux autres, vous aident à savoir où chercher de nouvelles et meilleures méthodes, créent les voies d'amélioration et confirment le niveau que vous avez déjà atteint dans d'autres domaines.

Si votre partenaire est une agence gouvernementale, vous pouvez poser la question de savoir si elle vous accorderait un soutien financier pour maintenir la qualité de votre système de formation et investir dans de nouvelles méthodes. Un tel partenariat, qu'il existe au niveau local, régional ou national, peut aussi être établi avec d'autres organisations, notamment des organisations non-gouvernementales (organisations de jeunesse en particulier et réseaux), afin de renforcer votre position dans les débats et accroître la reconnaissance.

Lorsque vous avez la possibilité d'accorder une certification reconnue après une formation, vous avez les moyens d'attirer un nouveau public². Êtes-vous suffisamment confiants et ouverts pour inviter d'autres personnes que vos animateurs à participer à vos sessions de formation ? Avez-vous déjà réfléchi aux avantages d'échanger des idées avec des personnes en dehors de votre organisation dans vos méthodes de formation ? Ensuite, cela peut constituer une source de revenus lorsque vous pouvez offrir votre qualité de formation certifiée à d'autres individus, en particulier lorsque le public interne est limité mais que le besoin en formation spécifique est élevé. Ou lorsque l'investissement en matériel (matériel de randonnée, équipement d'aventure, hébergement...) est difficile à réaliser.

¹ Une étude réalisée en Australie (2006 : www.volunterringaustralia.org) a prouvé qu'une organisation accroît sa popularité vis-à-vis de volontaires potentiels si les nouvelles compétences et expériences offertes par l'organisation sont évidentes et reconnues.

² Les gens cherchent à atteindre des objectifs réalistes mais ambitieux ainsi qu'une progression dans un travail (bénévole). Il existe un besoin marqué d'informations quant aux résultats et au progrès, et un besoin de satisfaction par rapport aux tâches accomplies. (David Mc Clelland)

Si vos formations sont reconnues à l'extérieur, cela crée la possibilité d'échanger les formateurs, de partager des expériences entre eux et d'accroître le niveau de compétences des formateurs et des systèmes. Enfin, les formateurs de différentes organisations ont l'occasion de discuter des méthodes et des activités qui tendent vers les mêmes résultats ou objectifs.

Pour répondre à la question « comment offrir un meilleur programme à davantage de jeunes », un signal devrait retentir lorsque vous découvrez que les compétences que vous offrez dans votre système de formation sont exclusivement les vôtres et sont totalement différentes de ce qu'attendent les partenaires. Vous devez vous poser la question de savoir si ce que vous faites est encore d'actualité, si cela correspond aux attentes des animateurs que vous souhaitez garder ou attirer pour mettre en œuvre votre

programme scout. Est-ce une raison pour laquelle les animateurs quittent rapidement le mouvement ou ne sont pas intéressés ? Nous ne voulons bien entendu pas vendre notre âme au marché des compétences professionnelles, mais s'il n'y a aucune comparaison possible entre ces impératifs de compétences, il faut remettre en question vos propres objectifs.

Pour conclure, le processus de reconnaissance doit être habilitant et non invalidant. Votre association doit avoir le contrôle total des décisions qu'elle prend, de ce qu'elle offrira et en particulier de quelle manière elle s'y prend. Les processus de reconnaissance doivent offrir un cadre qui soit assez souple pour permettre des ajustements. Si un partenaire potentiel n'accepte pas ce principe, vous devez envisager d'en chercher un autre.

Les acteurs de la formation



La reconnaissance est importante à l'intérieur et à l'extérieur de l'association. En interne, la reconnaissance peut créer une culture positive et renforcer l'accès à l'autonomie. A l'extérieur, elle peut aider à communiquer une image attrayante vers les collaborateurs externes, les partenaires ou les partenaires potentiels. Les partenaires extérieurs peuvent être l'Etat, les médias, l'opinion publique, d'autres organismes de formation et le secteur privé, en fonction des objectifs que vous souhaitez atteindre.

Au niveau interne

Au niveau interne de votre système de formation, vous disposez probablement de suffisamment de moyens et de méthodes gratifiantes pour attirer de nouveaux participants. Ils constituent normalement une base solide et un bon point de départ pour développer ou améliorer la reconnaissance externe. Mais est-il clairement compris ? Avez-vous réalisé une étude suffisante pour comprendre ce que les adultes attendent de votre formation pour adultes et les offres de formation touchent-elles tous les adultes ? Les raisons pour lesquelles les adultes sont susceptibles de suivre vos modules de formation sont-elles claires ? Quels objectifs votre association poursuit-elle en offrant ce système de formation et quels sont les besoins des bénévoles qui remplissent une fonction dans le Scoutisme ? Votre offre correspond-elle à leurs attentes ? La méthode, le contenu, la promotion, la période et la durée rencontrent-ils les souhaits du public à qui vous vous adressez ? Enfin, les compétences, connaissances et savoir-faire susceptibles d'être atteints au cours de la formation sont-ils clairs pour tout le monde ?

Externe

La première – et probablement la plus importante – question que vous devez vous poser en tant qu'association qui démarre un processus de reconnaissance est la suivante : « quel est l'intérêt de l'autorité compétente en matière de reconnaissance de certifier notre système de formation et pourquoi devrait-elle passer du temps et dépenser de l'argent à nous aider ? »

Lorsque nous considérons la reconnaissance informelle que nous obtenons de la famille et des amis qui nous demandent pourquoi nous passons tant de temps en stages de formation et renonçons à nos vacances, nous pourrions répondre que nous passons un bon moment et que nous y apprenons des choses intéressantes. Ces personnes vous souhaitent un moment agréable et ils constatent également que vous y trouvez des avantages et des opportunités intéressantes. Ils vous soutiendront ainsi dans votre choix, en reconnaissant la valeur du temps que vous consacrez à une formation.

Les entreprises et les partenaires commerciaux auront un intérêt à certifier votre formation s'ils y voient un retour sur investissement. S'ils cherchent à utiliser leur partenariat uniquement à des fins publicitaires, peut-être pour prouver leur approche de responsabilité sociale de l'entreprise, la qualité de la reconnaissance ne sera probablement pas leur souci premier et les avantages pour vos animateurs adultes s'arrêteront là. Seul un programme financier pourrait constituer un soutien. Il serait préférable que l'entreprise souhaite travailler à long terme, par exemple pour avoir une meilleure connaissance des compétences des futurs employés ou pour utiliser la formation de qualité que vous leur avez déjà offerte pour leurs propres employés. La reconnaissance entre le Scoutisme et les entreprises sera plus efficace si elle se passe dans un esprit de compréhension mutuel et de réel partenariat.

Les entreprises modernes aujourd'hui aiment à considérer leurs employés comme des travailleurs de la connaissance. Le lieu de travail est également un lieu d'apprentissage et il est beaucoup question d'apprentissage tout au long de la vie. Les entreprises sont également très contentes que leurs employés acquièrent de nouvelles compétences en dehors de l'entreprise,

celles qu'elles ne peuvent offrir ou pour lesquelles elles n'ont pas les moyens de suivre le processus. Certaines entreprises ont déjà des programmes de volontariat par lesquels les employés sont invités à investir dans un travail bénévole au cours de leur temps libre pour cette raison (également pour une question d'image publique).

Prenez garde, les entreprises peuvent avoir une autre vision des compétences : plus directes et directement applicables à leurs besoins. Le Scoutisme, quant à lui, a une approche plus générale et porte une plus grande attention sur les comportements et les compétences et moins sur la connaissance. Transposer les compétences apprises dans le Scoutisme dans le vocabulaire des entreprises peut être une tâche difficile. Les connaissances relatives au travail en projet et les aptitudes au leadership sont les plus faciles. Un simple dictionnaire qui traduit notre langage scout en langue des affaires peut aider les individus. Plusieurs associations disposent déjà de tels outils, entre autre Związek Harcerstwa Polskiego en Pologne.

Les établissements de formation ou les autorités publiques sont les partenaires les plus susceptibles d'accorder une reconnaissance. Ils ont l'avantage d'être plus stables dans le temps et ils sont plus respectés que d'autres organisations ou tout autre partenaire. L'Etat a tout à gagner à avoir des animateurs compétents et formés, car ils sont également des citoyens actifs. Les compétences qui concernent la démocratie, la tolérance et le respect, le travail en équipe, l'aide au développement personnel sont des mots clefs utilisés par les partenaires. Attirez l'attention des autorités publiques sur le fait que par la méthode d'éducation non formelle, vous offrez une série de compétences que le système éducatif formel n'offre pas. Il s'agit d'un moyen peu onéreux d'investir dans les citoyens qui auront un rôle actif dans la société.

Enfin, un système de formation performant peut aider à être reconnu par les médias et l'opinion publique. Les parents/tuteurs confient leur enfant à des adultes dans le Scoutisme et attendent d'eux qu'ils soient des partenaires efficaces dans le développement éducatif de leur enfant. Pouvoir compter sur cette reconnaissance extérieure peut aider à la croissance du mouvement sur le long terme.

Conseils pour un parcours agréable

La reconnaissance n'est pas une succession d'étapes strictes. Ce serait plutôt une combinaison de diverses méthodes et idées que vous pouvez utiliser selon les besoins de votre organisation.

Quelques conseils utiles

- Assurez-vous d'abord que votre système de formation soit reconnu dans votre propre association. Favorisez l'autonomie à tous les niveaux du système de formation et attirez l'attention sur les possibilités de formation pour les adultes.
- Lorsque vous vous préparez pour obtenir la reconnaissance externe, soyez clair sur les résultats et la valeur réels de vos formations.
- Valorisez votre système de formation dans un langage que le partenaire comprend. Employez des mots clés (« éducation non-formelle », « compétences »). Mettez-vous à la place de la personne qui reçoit votre demande et apprenez à connaître le mode de pensée de votre partenaire.
- Coopérez avec d'autres ONG de jeunesse afin d'avoir des approches communes et de renforcer votre voix pour convaincre votre partenaire de l'autre côté de la table.
- Travaillez sur une image positive dans la société, ceci améliorera la légitimité de l'association.
- Si vous collaborez avec une autre organisation, assurez-vous qu'elle soit bien connue et respectée. Établir des partenariats en matière de formation peut améliorer votre profil et celui de vos partenaires et apporter une valeur spécifique aux formations que vous offrez.
- Prenez le temps de planifier, discuter et décider comment vous collaborerez avec votre partenaire.
- Relatez des histoires positives basées sur des expériences vraies. Partagez-les.
- Ne perdez pas votre identité en essayant de trop vous adapter aux souhaits de l'organisme de reconnaissance. Il n'y a aucun intérêt à prétendre être ce que vous n'êtes pas.
- Soyez conscient des implications au niveau des ressources (temps, moyens financiers et humains) nécessaires pour la délivrance de certificats, du contrôle de la qualité et des autres contraintes administratives.

Vous pouvez choisir de faire reconnaître soit les modules de formation soit votre système de formation entier. Les deux ont leurs avantages dans le processus de reconnaissance. Des petits modules de formation sont plus aisés à reconnaître, tandis que la reconnaissance d'un système de formation général crée une plus grande valeur de votre approche générale de la formation.

Maintenir le cap

Lorsque vous êtes en passe d'obtenir la reconnaissance de votre système de formation, vous rencontrez de nouveaux partenaires dans le domaine de la formation. Établir des relations durables avec ces partenaires pourra donner lieu à l'organisation d'un débat sur plusieurs questions de formation qui vous tiendront au courant des tendances récentes.

Pour que l'énergie investie dans ce processus porte ses fruits à long terme, une révision régulière de la qualité du système de formation et de ses modèles sera nécessaire. Vous devrez définir, de préférence avec vos partenaires, un timing de périodes de révision et des indicateurs à vérifier. Une table ronde a ses avantages car il n'est pas aisé de parler de qualité, de transparence, ou d'impartialité du système de reconnaissance et donc de comparabilité au sein des autres partenaires en Europe.

Alors qu'il peut être aisé d'évaluer les compétences traditionnelles dans un cadre de certification (diplômes scolaires et universitaires), la reconnaissance des compétences et des savoir-faire acquis dans un cadre d'apprentissage non formel doit passer par une évaluation à la fois du processus d'apprentissage et des résultats de l'apprentissage. Élaborer un système non bureaucratique et facile pour aider ce contrôle de qualité du processus et du produit peut représenter un travail important pour vous et pour vos partenaires.

Une étude néerlandaise (Wenselijkheid en haalbaarheid van het erkennen van competenties van vrijwilligers. Eindrapportage, Jun 2003, Els van Dam, Jos Frietman)- a porté sur le souhait et la réalisation de la reconnaissance des compétences des bénévoles. Les actions déjà entreprises dans plusieurs organisations pour faire reconnaître les compétences nécessaires et acquises étaient les suivantes :

- Interviews annuelles des volontaires au sujet de leur travail
- Garder les informations au sujet des formations suivies (avec ou sans certificats)
- Mise à jour du CV
- Discussions en groupe sur ce sujet
- Projets pilotes pour définir un dossier personnel.

Les bénévoles ont été invités à répondre à la question de savoir pourquoi ils sont bénévoles. « Aider les autres », « être utile à la société », « utiliser ses propres compétences » ont été cités à plus de 80%. « Améliorer les chances de trouver un travail » n'a obtenu que 70% des réponses.

Alors que les organisations, au niveau national, étaient toutes motivées pour démarrer le processus de reconnaissance des compétences et de leur système de formation, il y avait moins d'intérêt au niveau local et au niveau des volontaires.

Au niveau national, les effets positifs étaient les suivants :

- Recevoir un certificat signifie la reconnaissance implicite
- Recruter d'autres groupes de volontaires lorsqu'ils entendent des possibilités de développement
- Les attentes du volontaire et de l'organisation sont clairement énoncées.

Au niveau local, d'autres effets ont été mentionnés :

- Donner au volontaire un point de vue sur son profil de compétence
- Montrer aux volontaires qu'ils peuvent travailler en équipe
- Soutenir le volontaire à acquérir les compétences sociales
- Accroître la confiance en soi du volontaire.

Au niveau local, il a été mentionné que l'importance de la reconnaissance du travail volontaire est utile :

- Aux personnes qui cherchent un (meilleur) emploi
- Aux jeunes volontaires.

Les immigrants, les personnes défavorisées et les personnes présentant un handicap n'ont pas été mentionnés.

Les volontaires eux-mêmes ont également suggéré la méthode de reconnaissance par un diplôme ou un certificat officiel ou par une lettre de recommandation. Ils ne seraient pas opposés à consacrer davantage de temps (et même une formation supplémentaire) pour obtenir cette reconnaissance, pour autant que cela ne coût rien au volontaire. Étrangement, les personnes estiment que l'utilité de la reconnaissance des autres volontaires est plus importante. En particulier s'ils doivent commencer une carrière en tant qu'employé.

Dangers

Certaines organisations au niveau local entendent une menace dans cette forme de reconnaissance de leur travail. Ils estiment que cela leur fera perdre leur confiance. Il y aura concurrence entre les volontaires et différents niveaux apparaîtront. Cette reconnaissance formelle pourrait également nuire à l'image du volontariat. Enfin, les efforts mis dans l'organisation pratique nécessiteront du temps et de l'argent. Qui veut davantage d'administration ? Certains craignent même que les personnes qui sont conscientes de leur valeur quittent leur organisation pour un meilleur travail volontaire.

Arrêt intermédiaire à la station de...

De nombreuses associations dans différents pays ont déjà eu quelques expériences de reconnaissance de leur formation. Par exemple l'association scout du Royaume-Uni collabore avec l'Open College Network (un organisme de formation) et les Scouts et Guides de Pologne coopèrent avec le système scolaire. D'autres exemples sont décrits plus en détails dans cet Euro.Scout.Doc. Nous vous invitons à envoyer vos expériences ou initiatives dans ce domaine.

... Flandre

Reconnaissance par l'autorité publique liée au badge de bois et aux stages de formation de base pour animateurs

77 organisations dans le secteur de jeunesse (y compris les sections jeunes des partis politiques, les organisations environnementales, les clubs sportifs et de jeunes ainsi que les mouvements traditionnels tels que les Scouts ont un système commun de reconnaissance consistant en un programme en quatre niveaux : animateur, animateur principal, instructeur et instructeur principal.

Un document de 13 pages décrits les critères formels qui sont testés par les agents de l'Etat qui contrôlent les stages, la plupart du temps à l'improviste. Chaque organisation est libre de fixer le contenu et la méthode de sa formation pour autant qu'elle respecte ces critères, qui sont principalement le nombre de participants, le nombre d'heures de formation et de pratique, les documents d'évaluation, le moment où le programme est annoncé.

Le Scoutisme en Flandre a lié sa formation Badge de bois avec le niveau d'animateur principal. Son critère est :

l'objectif est de développer davantage les capacités de l'animateur à accompagner et animer des enfants et des jeunes dans le secteur de jeunesse ou de prendre des responsabilités dans une équipe d'animateurs. Dans ce processus de formation, des progrès doivent être réalisés en matière de compétences, comportements et connaissance de son comportement personnel.

La formation comporte une partie théorique qui signifie que vous devez suivre une formation reconnue par les pouvoirs publics (le Scoutisme en Flandre a une approche de formation par la pratique basée sur les besoins des participants, elle n'est donc pas définie de manière fixe à l'avance et elle n'est pas théorique, mais les

pouvoirs publics reconnaissent la valeur de cette méthode de travail) et une partie pratique qui consiste à être animateur dans un groupe pendant un minimum de 100 heures ou posséder le certificat d'animateur (formation scout de base).

Concernant le contenu, la reconnaissance porte sur :

- Les jeunes et la société, avec une attention particulière sur certains groupes cibles d'enfants et de jeunes
- Travail en équipe, lié à la vision et à la méthode mais également un niveau des compétences techniques et de création.
- Réflexion sur l'animation des enfants et des jeunes dans leur processus de développement et de travail en équipe.



... Catalogne

Minyons i Guies de Catalunya (MIG) dispose de son propre centre de formation qui est reconnu par les autorités catalanes depuis plus de 20 ans. Dans ce centre, les animateurs/éducateurs reçoivent une formation destinée à faire face aux nouveaux défis pédagogiques de l'association, et il délivre des diplômes officiels pour les moniteurs et directeurs d'activités de loisirs qui sont reconnus par les autorités catalanes et espagnoles.

... Danemark

Partenariat entre les Guides/Scouts et les entreprises – Le Projet Ansvar 2000.

En 2000, un projet de jumelage a été réalisé entre l'Association des Guides et Scouts du Danemark, les grandes entreprises du secteur privé et les principales institutions publiques. En 1992, le Collège des Animateurs a été créé en tant qu'idée conceptuelle. D'une part, les Guides et les Scouts avec près d'un siècle d'expérience en matière de développement des responsabilités et d'autre part, le secteur privé et les institutions publiques en demande de dirigeants désireux et/ou capables de prendre des responsabilités. Le projet Ansvar 200 était né (« Responsabilité 2000 »).



Développement conjoint : Le Scoutisme a une grande expérience en matière de développement des capacités de jeunes à prendre des responsabilités, ce dont les entreprises ont besoin, et celles-ci ont les capacités de structurer et de développer ces concepts de manière plus approfondie. Si le Scoutisme peut améliorer le modèle de développement, alors il a une occasion unique de développer davantage l'une de ses compétences de base qui sous-tend la vision la plus essentielle du Scoutisme : la capacité des jeunes à prendre des responsabilités.

Le projet « Responsabilité 2000 » a impliqué plusieurs partenaires outre l'Association des guides et scouts du Danemark : une banque, une entreprise de consultance, une entreprise industrielle, la Police nationale danoise et la Poste danoise. Ansvar 2000 a développé et a réalisé une

formation, des analyses et de la consultance pour une période de 10 ans. Toutes les activités se sont concentrées sur les valeurs et attitudes éthiques, morales et personnelles en tant que base pour la performance de la gestion individuelle. Plusieurs milliers de directeurs ont participé aux activités de formation du projet Ansvar 200, la majorité des participants provenaient des entreprises et toutes les activités ont été réalisées conjointement avec le secteur privé et le Scoutisme.

Les séances de formation intègrent la responsabilité et les valeurs dans les équipes de direction, l'éducation des formateurs à la responsabilité et aux valeurs dans les équipes de formation et au courage, des séminaires destinés à développer les capacités et la volonté d'action des directeurs.

Cette expérience a mis en évidence que le Scoutisme a les capacités et que le monde des entreprises a la volonté de réaliser un tel projet.

En France

Présentation du dispositif de formation des animateurs

En France, l'encadrement des activités des mineurs est réglementé. Les organisateurs ont obligation de répondre aux textes réglementaires et en particulier vis-à-vis de l'équipe d'animation.

Pour faire simple, la moitié des membres de l'équipe d'animation doit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre permettant d'animer les activités des mineurs.

Un brevet sert spécifiquement à l'animation des groupes de mineurs. C'est le BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateurs).

Pour acquérir le diplôme, le stagiaire doit participer à un stage théorique de 8 jours ; un stage pratique de 14 jours, un stage d'approfondissement de 6 jours et être validé au cours de ces 3 étapes.

L'organisation de cette formation est actuellement en évolution, de nouveaux textes sont en préparation.

Les objectifs de formation énoncés par le Ministère vont être modifiés comme suit :
Projet d'arrêté fixant les modalités d'organisation du BAFA et du BAFD

Art 2 : Les objectifs de la formation au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur visent à préparer l'animateur à exercer les fonctions suivantes :

- Participer au sein d'une équipe à la mise en oeuvre du projet éducatif dans un cadre réglementaire ;
- Construire une relation de qualité avec les mineurs qu'elle soit individuelle ou collective .
- Accueillir, communiquer, participer au développement des relations entre les différents acteurs ;
- Encadrer et animer la vie quotidienne et les activités ;
- Assurer la sécurité physique et morale des mineurs ;
- Accompagner le mineur dans la réalisation de ses projets.

Les mouvements de scoutisme formaient les responsables avant l'apparition du BAFA. Aussi, le Ministère a confié au scoutisme le soin de former ses propres animateurs. Chaque mouvement a ainsi construit un parcours de formation qui a permis, pendant des années, la délivrance d'un titre du mouvement.

Dans le cadre du travail d'harmonisation des pratiques au sein du Scoutisme Français, les mouvements ont engagé en 2001 un travail de construction de titres communs. Il a fallu négocier, argumenter pour aboutir à la définition d'un parcours et d'un référentiel de compétences commun.

Aujourd'hui, l'arrêté relatif aux qualifications nécessaires pour animer ou diriger les activités reconnaît trois titres du scoutisme français :

- Animateur Scoutisme Français
- Responsable d'unité Scoutisme Français
- Directeur Scoutisme Français

...Allemagne

La Carte "Jugendleiter" est une sorte spéciale de carte pour encadrants de jeunes en Allemagne. Cette carte est soumise à différentes règles suivant les différentes régions du pays comme c'est souvent le cas dans les états fédéraux, mais en général, les pré requis pour obtenir une telle carte sont:

- Vous devez être un bénévole, travaillant avec des jeunes
- Vous travaillez dans le secteur de la Jeunesse pour une association reconnue officiellement
- Vous devez être qualifié théoriquement et dans la pratique. Vous devez être qualifié pour travailler d'une façon responsable avec des enfants et des jeunes, en groupe.
- Vous devez avoir 16 ans.
- Dans certains états, vous avez besoin d'une formation aux premiers secours

Les encadrants scouts en Allemagne sont invités à suivre une formation d'encadrement basique de 5 jours (Grundkurs) pour pouvoir tenir son rôle. Comme le Gouvernement, en tant qu'acteur officiel du travail avec la Jeunesse, reconnaît les scouts en Allemagne, ceux qui ont effectué cette formation sont récompensés avec la carte "Jugendleiter".

Avec cette carte, on peut avoir la chance d'avoir des vacances supplémentaires, par exemple, des réductions sur les transports, des accès libres aux bibliothèques, de visiter des musées... et bien d'autres encore!

Si vous avez besoin d'informations supplémentaires sur la carte (et que vous parlez allemand), veuillez consulter www.juleica.de, ou alors contactez quelqu'un dans une des Associations Nationales Scoutes en Allemagne.

... Australie

Les autorités publiques australiennes, au travers de diverses agences de formation, ont reconnu la formation Badge de bois pour les adultes dans le Scoutisme. D'autres programmes de formations pour animateurs ont également reçu une homologation. Ceci a été rendu possible en travaillant avec les agences de formation de l'Etat et en dressant l'inventaire des compétences scouts par rapport aux compétences existantes dans le secteur privé. Il en résulte que :

- Certaines formations scouts sont reconnues par les entreprises
- Les personnes qui ont suivi une formation dans le Scoutisme peuvent recevoir une certification de leur travail
- D'autres groupes de volontaires ont pris contact avec les Scouts d'Australie pour avoir accès à certains éléments de leur programme de formation
- Les formateurs scouts sont invités par d'autres organisations à donner des stages de formation
- Les Scouts d'Australie sont maintenant officiellement enregistrés en tant qu'autorité de formation reconnue opérant dans chacun des six états et dans les deux territoires d'Australie.

D'autres informations sont disponibles sur le site Internet de l'OMMS (www.scout.org), voir la rubrique « Pratiques encourageantes » - les volontaires dans le Scoutisme - où vous trouverez de nouvelles approches permettant d'élargir les ressources en volontaires adultes.

... Europe

Le Portfolio européen pour travailleurs et animateurs de jeunesse est une initiative que vise à accroître la valorisation de l'apprentissage non formel et du travail de jeunesse. Il s'agit d'un outil qui reflète aussi les valeurs du Conseil de l'Europe et son approche de la politique de jeunesse.

Cet outil permet d'auto évaluer les compétences qui vous avez acquises grâce à votre formation et au cours de votre « carrière » dans le travail de jeunesse. Il permet ainsi de reconnaître indirectement le résultat de votre système de formation.

En tant qu'association, vous pouvez utiliser la liste des compétences divisées en cinq groupes afin d'évaluer votre système de formation tout en tenant compte que dans le Scoutisme il y a davantage de compétences et d'attitudes à apprendre que celles mentionnées dans cette liste :

- Développer l'autonomie des jeunes
- Développer les opportunités d'apprentissage appropriées
- Accompagner les jeunes dans leur processus d'apprentissage interculturel
- Contribuer au développement de l'organisation et de la politique de jeunesse
- Utiliser les pratiques d'évaluation.

Ce Portfolio soutient davantage la reconnaissance du processus d'apprentissage non formel en général qu'une formation ou un système particulier.

Conclusion

Nous espérons que cet Euro.Scout.Doc sur la reconnaissance de la formation des adultes vous aidera à réaliser que la reconnaissance de la formation et des systèmes est importante pour votre association, qu'elle soutient le développement des adultes dans leur travail et

que les bénévoles peuvent être récompensés pour le temps qu'ils consacrent au mouvement. En explorant les voies de la reconnaissance, rappelez-vous ces conseils, gardez à l'esprit les exemples et concentrez-vous sur les résultats nécessaires et souhaités de compétences.

Ce matériel a été produit par l' Groupe restreint des ressources adultes, OMMS – Région Européenne.

© 2007

Bureau Mondial du Scoutisme - Bureau Régional Européen

P.O. Box 327

CH-1211 Genève 4

Suisse

Tel: (+41 22) 705 11 00

Fax: (+41 22) 705 11 09

europa@scout.org