



MODE D'EMPLOI pour les Responsables d'Unité et d'animation

Premier message aux Responsables d'Unité et d'animation

« Les Eclaireuses Eclaireurs de France ont fait le choix de se réapproprier la méthode scoute » et pour cela d'engager un chantier

autour de l'actualisation du « PROGRAMME des JEUNES ». Les EEDF au travers de l'article 1 de leurs statuts affirment que l'association a pour but de contribuer à la formation de la jeunesse par l'animation de société de jeunes selon les principes et pratiques du scoutisme. Le travail autour du PISTES, carnet de progression personnel de la Branche éclé.e.s est un des premiers éléments pour accompagner cette réflexion et évolution autour des pratiques EEDF adaptées aux enjeux éducatifs du XXIème siècle.

Depuis sa création, le scoutisme fonde sa méthode sur le fait que chaque jeune est différent, qu'il a besoin d'un environnement éducatif favorable pour apprendre à son rythme. En cela, le scoutisme est un mouvement éducatif dont la raison d'être est de favoriser le développement personnel de chacun dans la recherche de son autonomie. C'est pourquoi, nous faisons de la progression personnelle une priorité pour permettre à chacun d'exister et d'être reconnu dans son individualité. C'est pour accompagner cette relation entre les Responsables (adultes) et les éclé.e.s (jeunes) que PISTES est conçu. C'est un outil pédagogique d'accompagnement de la démarche de progression personnelle. Un outil qu'il t'appartient de mettre en place et de faire vivre tout au long du parcours éclé.e.s, des week-ends, des camps avec intelligence et pratique. Les espaces de formations (Tremplins, week-end de groupes, stages, les visites de camps,...) seront autant d'occasions de t'accompagner dans cette mise ne œuvre, tout en écoutant tes avis.



C'est quoi la progression personnelle ?

La progression personnelle doit être appréhendée comme un parcours d'apprentissage progressif fondé sur la motivation personnelle et le défi qu'un.e éclé.e.s se donne à lui.elle-même pour se développer continuellement, à travers une grande variété d'opportunités éducatives.

Dans un monde en changement constant, l'important n'est pas ce que l'on sait (savoir) mais la capacité à utiliser ses connaissances pour s'adapter à des situations nouvelles. C'est le sens que nous devons donner au développement de compétences, pour favoriser l'autonomie des jeunes et leur permettre de prendre toute leur place dans la société.

Le rôle du Responsable d'Unité et d'animation consiste à créer les conditions d'expérimentation des savoirs, savoir-faires et savoir-être pour permettre à chaque jeune de faire émerger ses compétences.



La progression personnelle vise à aider chaque jeune à s'impliquer, de manière consciente et active, dans son propre développement. En s'appuyant sur ses aptitudes et les échanges avec son environnement, chaque individu peut progresser à sa façon et à son propre rythme, développer plus facilement certaines compétences mais aussi prendre de l'assurance et de la confiance en soi tout en identifiant les progrès réalisés.

Elle doit également permettre à chaque éclé.es la découverte successive de son environnement à différentes échelles : Équipage, Unité, Groupe, ville, pays, monde, couplée à une responsabilisation croissante dans la prise de fonctions ou la participation à des projets spécifiques au sein des EEDF.

Tout au long de leurs activités, les éclé.e.s sont appelé.es à prendre des responsabilités, ce qui leur permet de se fixer des objectifs de progression. Pour cela ils/elles s'appuient sur des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être qu'ils s'efforcent d'atteindre en s'appuyant sur des valeurs.

L'important est de donner des repères à chaque éclé.e.s, qui lui permette de mesurer le chemin parcouru et d'entrevoir le chemin à parcourir pour accompagner ses choix de progression individuelle.

La progression personnelle est particulièrement efficace quand elle s'appuie sur l'auto-évaluation et la valorisation de chaque jeune et de ses actions. Cette démarche d'auto-évaluation et de valorisation est précieuse pour des enfants qui grandissent parfois dans un contexte difficile (familial, scolaire, professionnel...) et dans tous les cas en changement permanent. Il est donc primordial pour chacun de se situer par rapport aux autres et d'être reconnu au travers des compétences acquises et reconnues pour contribuer à agir dans la communauté.

P Partir
Progresser
Personnel

I Initiative
Individuel
Imaginaire

S Scoutisme
Solidarité
Service

T Technologie
Tente
Technique

E Expérience
Environnement
Exploration
Eclé.e.s

S Société
Sport
SMS

Quel accompagnement des éclé.e.s ?

La mise en place de la progression personnelle doit être accompagnée par les Responsables. C'est le rôle principal des Responsables d'animation et d'Unité que de mettre en place les conditions favorables de cet accompagnement.

La richesse des échanges et des actions dépendent beaucoup de l'attitude du Responsable et de son implication dans l'accompagnement de la mise en œuvre de la progression personnelle. Et par conséquent influence le potentiel de progression de chaque jeune. Cette richesse évoluera dans le temps puisque que les éclé.e.s développeront une plus grande confiance en eux du fait de plus de savoirs, savoir-faire et savoir-être qu'ils auront eu l'occasion de mettre en œuvre dans les projets et activités proposés.

Le Responsable doit également permettre une mise en perspective de l'action de l'éclé.e.s pour que celui.celle-ci puisse mieux prendre conscience de sa progression. Il faut l'aider à prendre conscience que ses compétences individuelles rendent son Équipage plus efficace, sa progression personnelle alimentant une richesse collective.

Une fois les objectifs de progression fixés par l'éclé.e.s atteints, les responsables doivent accompagner la reconnaissance par une formalisation (au niveau de l'individu, de l'Équipage, de l'Unité ou du Groupe) de l'accomplissement personnel.

PISTES est l'outil de la branche éclé.e.s qui permet de répondre à la mise en place de la progression personnelle via l'acquisition de compétences dont certaines en lien avec les responsabilités au sein de l'Équipage.

**C'est la relation
jeune (éclé.e.s) –
adulte (Responsable),
élément de la méthode
scoute, qui est au cœur
de cet accompagnement.**

“Les connaissances qu'on a cherchées restent, celles qu'on n'a pas cherchées se perdent.”
(Baden Powell)

Pourquoi une Progression Personnelle ?

Dans le cadre de la méthode scoute, un des piliers est d'assurer la progression personnelle de chacun. Ce rôle est confié aux Responsables d'Unité et d'animation. Particulièrement pour la branche éclé.e.s, en cette période de l'adolescence ou chaque jeune cherche sa voie.

“Ne te contente pas du «qu'est-ce que c'est», mais essaie de savoir le «pourquoi» et le «comment».” (B.P.)

“Rester immobile ne sert à rien. Il faut choisir entre progresser ou régresser. Allons donc de l'avant et le sourire aux lèvres.”
(B.P.)

On parle aujourd'hui dans les apprentissages d'intelligence multiple et on voit naître ici et là des formes alternatives d'éducation. En s'appuyant sur les aptitudes de chaque jeune, nous développons plus facilement certains apprentissages, et nous contribuons à développer l'assurance et la confiance en soi. Progresser est un devoir et un besoin fondamental pour tout individu, le scoutisme en a fait un de ses points de méthode.

Les objectifs de PISTES

Le carnet de progression individuelle de la branche éclé.e.s.

Pour toi, PISTES est le moyen de mieux connaître les éclé.e.s de ton Unité, quelles sont leurs compétences actuelles et quels sont leurs choix de progression personnelle. Cela pour t'aider à réfléchir aux apports que tu peux leur amener rapidement.

On peut considérer qu'il existe trois buts pour progresser au sein de l'Unité

- **Pour soi** : C'est le plus évident, on progresse d'autant plus vite et mieux lorsqu'on a choisi ce que l'on veut faire. Ici on parle d'enrichissement et d'épanouissement personnel.
- **Pour son Équipage** : on peut imaginer que chaque jeune acquiert une compétence pour le bon fonctionnement de l'Équipage. On pense tout naturellement à celles qui sont liées aux fonctions, mais un Équipage peut avoir besoin d'une compétence qu'un jeune n'a pas dans un domaine précis, lié à une Explo, une rando, un projet, et qu'un jeune décide d'acquérir pour que son Équipage avance collectivement.
- **Pour l'Unité** : un peu dans la même idée, afin que l'unité soit la plus riche possible, un jeune peut décider d'acquérir une compétence différente des autres, qu'il sera peut-être le seul à avoir.

Chaque jeune a la possibilité d'acquérir une somme de connaissances et compétences dans des domaines très variés. C'est lui qui choisit ce qu'il veut apprendre, ce sur quoi il désire progresser. Il le fait à son rythme. Ton rôle consiste à les aider : faciliter, susciter l'envie, accompagner...

Un jeune ou un Équipage peut choisir, en fonction de leurs envies ou de leurs besoins, d'acquérir tout ou partie d'une *Connaissance et compétences (C&C*. Si besoin, ils peuvent créer tout ou partie d'une C&C (*explication page suivante*)

L'essentiel est de rester dans l'esprit de la compétence et que la valeur de cette compétence soit proportionnelle à la difficulté que l'on a eu pour l'acquérir.

Le contenu de PISTES

Le carnet de progression personnel PISTES se présente en 5 parties qui constituent un parcours.

- **L'accueil** permet une entrée dans le carnet
- **Ose l'aventure** pour bien vivre l'aventure éclé.e.s au sein de son Équipage, son Unité, son Groupe, s'engager et vivre des projets
- **Former des citoyens de demain**, pour comprendre le projet des EEDF et aller plus loin.
- **Développe ton potentiel** pour construire son parcours personnel de compétences et ouvrir la voie.
- **Un réseau ancré dans le réel** pour pouvoir agir et réagir, s'engager dans la communauté.



FOCUS sur les « Compétences et Connaissances (C&C) »

Les C&C sont présentées sous forme de trois étapes de progression.

Etape 1 - La découverte : c'est un éveil, le moyen de se rendre compte que l'on a ou pas un minimum de connaissance par rapport à une compétence. Cette étape peut susciter l'envie et passer à l'apprentissage proprement dit.

Etape 2 - L'apprentissage : c'est le corps de la compétence, elle s'inscrit dans le temps car c'est une compétence que l'on doit acquérir, par des connaissances, des recherches, mais aussi des actes, des choses réalisées.

Etape 3 - L'expertise : Cette dernière étape est celle de la transmission avant tout. Elle permet de mesurer au-delà de la compétence proprement dit la capacité de transmettre et même la compréhension plus large que l'on a de sa compétence en l'adaptant pour faire autre chose, la connecter à une autre, développer son sens aigu de la débrouillardise, du système D, tout ce qui fait qu'on ne se contente pas de ses acquis en la matière.



- PISTES classe les C&C par ordre alphabétique, facilitant leur recherche.
- Les QR codes et liens permettent de découvrir un site traitant du sujet. Soit, ils sont typiquement scouts, soit, ils sont ouverts sur le monde. Là aussi tu peux intervenir, trouver tes propres sites, trouver des ressources...

En fait, les compétences ne sont pas limitées et tu peux aussi en créer d'autres et nous les communiquer. Elles sont amenées à évoluer et à être accessibles sur le site EEDF.

Il est évident que tu ne peux pas maîtriser toutes les compétences. Par contre, tu dois être capable d'aider le jeune à trouver les ressources (personnes, documents, internet...) qui peuvent l'aider à les acquérir. Pour cela appuie-toi sur ton réseau Eclés, dans le Groupe et plus largement dans ton environnement.

EN PRATIQUE, COMMENT FAIRE ?

Tu dois avant tout lire et comprendre comment est constitué PISTES. En effet, tu dois remettre PISTES avec un accompagnement. Ce carnet de progression personnel appartient à chaque jeune certes, mais beaucoup auront besoin de toi pour le faire vivre et les accompagner. Il te faut aussi le faire vivre tout au long de l'année, sur les camps, année après année. **Tu dois donc intégrer régulièrement cela dans les activités, comme un repère.**

Même s'il est conçu pour les éclé.e.s, en tant que responsable tu peux t'en utiliser un pour toi, c'est une très bonne manière de te l'approprier

Dans la partie accueil, une page est prévue pour le moment de remise de PISTES

Dans un premier temps, nous te conseillons de remettre dès que possible PISTES (lorsque le jeune acte sa volonté de continuer après 2 ou 3 activités ou après 2 ou 3 jours de camp) en expliquer la démarche et la méthode au nouvel éclé pour qu'il puisse se l'approprier. Pour l'aider à la prise en main, il y a dans PISTES toute une partie personnalisée ou le jeune peut s'inscrire et repérer son parcours.

Ensuite, nous te conseillons de leur demander de faire une **auto-évaluation de leurs compétences**. Cette démarche doit leur permettre de se situer. Une fois cette auto-évaluation réalisée, tu dois avoir un outil te permettant de suivre chaque jeune dans sa progression et dans les domaines qu'il a choisi.

L'auto-évaluation peut se faire individuellement ou en Équipage pour faire le point des compétences de l'équipe

Il est évident que pour que l'utilisation de PISTES soit efficace, **tu dois choisir comment tu vas le faire vivre**. Tu as aussi le choix dans la mise en place de la méthode qui sera utilisée pour évaluer, valider et formaliser.

*« Ne pas valoriser l'effort d'autrui est un signe d'égoïsme »
(Taher Mahamat Aboubacar)*

« Il n'y a pas de gens sans valeur, il n'y a que des gens qui ne savent pas ce qu'ils valent. » (inconnu)

Il te faut aussi **mettre en place un suivi**, quel que soit ton choix de méthode pour les évaluations et les validations. Ce qu'il faut retenir dans la validation est : que valider une compétence n'est ni une « carotte » ni un jeu de compétition, mais une reconnaissance faite au nom du collectif. L'important est la progression individuelle du jeune, dans son cheminement personnel.

*« Qui s'apprécie au-dessus de sa véritable valeur se rend orgueilleux et ridicule. »
(Silvio Pellico)*

4 étapes pour progresser

« Ce que tu vauX ne diminue pas lorsque quelqu'un est incapable de voir ta valeur. »
(Hayley Williams)

1 - Evaluation :

Il s'agit pour le jeune d'identifier, pour chaque item d'une compétence, s'il l'a acquise ou non.

- **Auto-évaluation** : comme dit plus haut elle est nécessaire dès la remise de l'outil, mais aussi elle permet au jeune de se situer seul par rapport à une compétence.
- **L'évaluation collective** : peut se faire en Unité ou en Équipage. Son but est d'associer le jeune à un collectif et évaluer ensemble les compétences de chacun. Ici il y a donc le retour de ses copains, une vision donc plus large et souvent plus diversifiée.
- **L'évaluation par les Responsables** : ici on fait le choix de faire l'évaluation avec ses Responsables. Cela demande aussi de la part de ceux-ci un suivi régulier et une prise de notes.

2 - Validation des étapes :

Une étape de C&C est validée lorsque l'on reconnaît son acquisition par le jeune. Pour les étapes "découverte" et "apprentissage", il faut qu'un minimum d'items soit évalué comme étant acquis selon l'appréciation du Responsable.

La validation doit respecter l'ordre des étapes de compétences. On ne peut pas valider l'étape « apprentissage » sans avoir validé au préalable l'étape « découverte », idem pour expertise.

- **Validation collective** : ici ce peut-être au niveau de l'Équipage, d'une équipe constituée de personnes ayant la capacité à valider ou reconnaître la compétence, un groupe mixte d'adultes et d'enfants représentatifs etc... Le jeune présente sa compétence, la défend et le collectif valide, demande un complément ou invalide.
- **Validation par les Responsables** : les Responsables seuls ont cette prérogative. Ce sont eux qui décident si la compétence est acquise ou pas.
- **Validation par une personne compétente** : toute personne reconnue pour sa compétence (parent, jeune ayant atteint l'étape expertise...) avec l'accompagnement d'un Responsable.

Comment faire ?

formalisation

Validation

Valorisation

4 – Formalisation :

Certains voudront aussi formaliser la validation d'une compétence, d'un parcours... Cela peut prendre plusieurs formes, une cérémonie, des badges, des pin's, une marque particulière dans leur outil et autres moyens qui te paraîtront judicieux de mettre en place.

Le type de formalisation doit être réfléchi et doit perdurer dans le temps, quel que soit le type de formalisation choisi.

3 – Valorisation :

C'est une étape tout aussi importante que la validation. En effet là aussi quelle que soit la manière que vous aurez de valoriser, il est utile de le faire.

De multiples types de valorisations sont possibles : présentation devant le groupe d'une réalisation, mise en action de sa compétence, encourager et souligner les efforts et les effets positifs apportés à l'individu, au groupe...

A toi d'animer et de donner du sens à cet outil

La Progression Personnelle est une démarche captivante qui demande un investissement, de la rigueur, parce qu'elle est au cœur de l'engagement éducatif des Responsables et adultes du mouvement. Elle répond au besoin du jeune (même s'il ne l'identifie pas). Tu mesureras aussi bien vite ce que tu peux en tirer comme bénéfice, tant sur l'aspect de la connaissance de ton public que sur l'enrichissement individuel et collectif de tes éclé.e.s.

Nous voulons que cet outil soit le plus ouvert possible dans la manière de l'utiliser. L'important n'est pas la méthode que tu utiliseras mais l'envie que le jeune aura de se l'approprier pour progresser. Tu es là pour impulser la dynamique, donner le sens. Quel que soit ton choix, il devra être inscrit dans un travail d'équipe et surtout sur la durée. En effet, on ne peut imaginer qu'un jeune ne puisse pas, durant sa progression personnelle dans sa vie d'éclé.e.s, aller le plus loin possible dans la démarche initiée, à travers les aventures, projets que tu lui offriras.

La Progression personnelle est pour toi, non seulement le moyen de faire grandir chacun des jeunes dont tu as la responsabilité, mais aussi un formidable outil dans ton rôle d'animateur.

Maintenant à toi de jouer et n'oublies pas de nous faire remonter toutes tes observations, conseils, critiques afin que nous puissions faire évoluer cet outils.

CONTACTS

L'équipe éclé.e.s : enpe@eedf.asso.fr

Pierrick : pierrick.levraux@eedf.asso.fr Fabienne : fabienne.ferrerons@eedf.asso.fr

Matthieu : matthieu.marcussi@eedf.asso.fr

Et aussi Didier Bisson, Pascal Péron, Maud Auger,
les membres de ton équipe régionale, ton Responsable de Groupe, ...

Pour aller plus loin et assurer le suivi :

Nous te proposons de construire deux outils de suivi pour accompagner la démarche de progression personnelle et collective :

- ✓ Une fiche de suivi pour chaque jeune
- ✓ Une fiche de suivi des compétences d'un Équipage.

Cette démarche peut-être individuelle ou collective et peut selon le cas être réalisé avec les éclé.e.s, en y associant le Coordinateur d'Équipage.

Et n'oublies pas de nous communiquer tes fiches, qui sait, elles seront peut-être le prochain modèle...

