

Atelier de formation

Accueillir des jeunes pour le camp

Type de formation et public

Auteur / Date de création :	Equipe Nationale Formation (A. Parenty, G. Marchal)		
Public concerné :	Chefs et cheftaines	Nombre :	10 à 30

Objectifs de l'atelier

Objectifs généraux :	Cet atelier doit permettre aux stagiaires d'être en capacité d'accueillir dans les meilleures conditions des jeunes ne connaissant pas le scoutisme au moment du camp.
Objectifs opérationnels :	A l'issue de cet atelier, chaque participant sera capable de : <ul style="list-style-type: none"> • Citer les principaux risques à éviter lors de l'accueil de jeunes rejoignant l'unité sur le camp • Transformer ces risques en opportunités • Citer des actions possibles à mettre en place pour un accueil bénéfique pour les jeunes et l'unité.

Organisation de l'atelier

Matériel nécessaire :	<input type="checkbox"/> Post-its ou feuilles de paperboards, stylos <input type="checkbox"/> Outils du Défi Brownsea
-----------------------	--

Déroulement général

Horaire cumulé	Durée	Programme
0'	5'	Introduction
5'	15' ou 35'	Temps 1 : risques et opportunités
20' ou 40'		TEMPS 2 : PISTES D' ACTIONS
	5'	CONCLUSION



Introduction (5')

Si nécessaire, rappeler succinctement la dynamique du [Défi Brownsea](#) sur l'année 2017-2018.

Arrivée d'un formateur déguisé en Baden Powell demandant comment ça se fait que le scoutisme aujourd'hui soit si différent de ce qu'il avait mis en place en 1907 pour le camp de Brownsea. A ce moment-là, les jeunes avaient démarré par le camp d'été, et n'avaient pas fait l'année avant. Depuis quand y-a-t-il besoin de vivre l'année et d'être scout avant, pour participer au camp ?

→ **L'objectif de cette introduction est d'être un peu provoc' pour « casser » les représentations habituelles** et ce qui est écrit dans toutes nos propositions pédagogiques, où on souhaite qu'un jeune ait vécu l'année et préparé le camp avec l'unité pour pouvoir le vivre. Cela permet de prendre du recul sur le prérequis d'une phase d'accueil longue en début d'année, dans le cadre de cette expérimentation du Défi Brownsea.

Pour la suite de l'atelier, selon le contexte et le public (réfractaire ou non au fait d'accueillir des nouveaux jeunes par exemple), prendre plus ou moins de temps sur chacune des parties. Des versions courtes et longues sont proposées à chaque fois.

Temps 1 : Risques et opportunités (15 ou 35')

Méthode d'animation :

Version courte (15') : si public connaissant déjà la dynamique Défi Brownsea et peu réfractaire.

- Utilisation de post-it (5') :
 - Post-it oranges → faire noter les difficultés auxquelles les chefs et cheftaines peuvent être confrontés en accueillant des nouveaux jeunes sur le camp ;
 - Post-it verts → faire noter les opportunités.
- Rassemblement des post-it en faisant des patates selon les différents items (jeunes / projet / scoutisme / cadre, cf liste ci-dessous) (10').

Version longue (35') : si public n'ayant pas eu de sensibilisation au Défi Brownsea et potentiellement plus réticent.

- Nappes tournantes : 3 feuilles de paperboard ayant pour titre :
 - Par rapport aux autres jeunes de l'unité,
 - Par rapport au projet (escapade, aventure, CAP)
 - Par rapport à la vie scout.
- Les feuilles sont partagées en 2 colonnes (risques et opportunités).
- 5' par tour. Lorsqu'ils reviennent sur leur feuille initiale, ils font une synthèse (5') à présenter aux autres.
- Restitution de chaque groupe et généralisation (15').

Voici une liste non exhaustive des risques et opportunités que l'on peut identifier.

Par rapport aux autres jeunes

- **Risques**
 - Un jeune accueilli qui a du mal à aller vers les autres,
 - Les autres qui restent entre eux et ont du mal à aller vers le jeune accueilli,
 - Le jeune coupé du reste de l'unité (isolement),
 - Le jeune rejeté du reste de l'unité (moqueries).
- **Opportunités**
 - Encourager les autres à aller vers ce nouveau jeune, et permettre l'ouverture.
 - Nouveau camarade de jeu, nouvelles affinités.
 - Permettre le renouvellement des équipes.
 - Renouveler l'ambiance du groupe.

Par rapport au projet

- **Risques**
 - Un jeune qui ne s'implique pas et profite des activités prévues sur le camp sans les avoir préparées (ou qui est considéré comme « profiteur »),
 - Un jeune non motivé par les activités prévues ou le projet global du camp.
- **Opportunités**
 - Œil neuf sur le projet, nouveau souffle qui pourrait redynamiser un groupe à bout de souffle.
 - Nouvelles compétences dans l'unité.
 - Enrichir le projet prévu avec les centres d'intérêt des jeunes accueillis.

Par rapport au scoutisme

- **Risques**
 - Un jeune qui ne comprend pas les codes du scoutisme (vocabulaire, habitudes, jeux des conseils, etc),
 - Un jeune qui ne s'attendait pas à vivre un camp scout (campisme, vie en pleine nature, feuillets, services, etc).
- **Opportunités**
 - Sortir de nos habitudes et se reposer la question du sens sur ce que l'on fait.
 - Impliquer les jeunes de l'unité dans l'explication de leur vision du scoutisme

Par rapport au cadre

- **Risques**
 - En cas de blocage ou de refus de vivre le camp et le projet, le jeune doit rester sur toute la durée du camp (contrairement à un WE-découverte qui ne dure que 2 jours par exemple).

- **Opportunités**

- Plus de temps pour faire découvrir le scoutisme à des jeunes qui y sont étrangers.
- Etre obligé de s'adapter pour le bien-être de l'ensemble des jeunes.

Conclusion de ce temps 1 : il y a certes des risques à accueillir des jeunes qui n'ont pas fait l'année et/ou ne connaissent pas le scoutisme, mais en y réfléchissant en amont il y a aussi pas mal d'opportunités, mais pour cela il faut mettre en place des choses pour transformer ces risques en opportunités.

Temps 2 : Pistes d'actions (XX')

Cette partie doit faire le lien avec la partie précédente. On doit passer au « comment accueillir ces jeunes en faisant de cet accueil une opportunité pour tous ? ».

Méthode d'animation :

Séparer le groupe en petites équipes, et leur laisser du temps de discussion sur les actions qu'ils souhaitent mettre en place pour faciliter l'accueil des nouveaux, et transformer les risques identifiés au temps 1 en opportunités.

Leur donner les items « en amont, au début, pendant et après le camp ».

Version courte (15') : on sépare les chefs et cheftaines indifféremment dans les équipes. Ils doivent trouver des pistes d'actions générales pour toutes les tranches d'âge.

Version longue (30') : on sépare les chefs et cheftaines par tranche d'âge dans les équipes. Ils doivent trouver des pistes d'actions générales communes à toutes les tranches d'âge et spécifiques pour leur tranche d'âge en utilisant les propositions pédagogiques.

Point d'attention : même au sein d'une tranche d'âge, les réalités pourront être très différentes selon le nombre de jeunes de l'unité et le nombre de jeunes accueillis. A prendre en compte dans les réflexions.

Chaque équipe restitue aux autres.

Selon le timing, on prend le temps de discuter des restitutions ou non.

Voici une liste non exhaustive des pistes d'actions que l'on peut identifier.

- **En amont du camp :**

- En tant que directeur de camp, prendre le temps de discuter en maîtrise de l'accueil des nouveaux jeunes (et des opportunités pour l'unité).
- Faire préparer par les jeunes de l'unité un temps d'accueil et de présentation de l'unité.
- Selon la tranche d'âge utiliser la proposition pédagogique pour impliquer plus certains jeunes dans l'accueil (par exemple : LJ : veilleurs de paix ; SG :

pilotes ; PC : chef d'équipe). Si cela peut se penser dans l'unité, pourquoi ne pas mettre en place un système de parrainage.

- Présentation du camp et du scoutisme au jeune accueilli et à sa famille lors d'une rencontre ^[A1] pour vérifier que le projet l'intéresse.
 - Repenser entre chefs à la composition des équipes, puis en discuter avec les enfants et les jeunes.
- **Au début du camp :**
 - Temps d'accueil, présentation des jeunes et de l'unité, temps de brise-glace
 - Les faire jouer, sur ce temps d'accueil notamment, mais pas que.
 - Prendre le temps avec l'ensemble des jeunes de faire le point sur l'avancée du projet, et se donner les moyens de l'enrichir, puis se redistribuer les rôles pour que chaque jeune soit impliqué, notamment les nouveaux (et éventuel lien avec la progression personnelle)
 - Réutiliser les kits de démarrage d'année qui comportent des actions pour l'accueil dans toutes les branches.
 - **Tout au long du camp**
 - Ne pas stigmatiser les jeunes accueillis en tant que nouveaux : équilibre entre ce qu'il faut expliquer et ce qui peut se vivre sans explication.
 - Privilégier l'équipe comme lieu d'intégration et d'apprentissage du scoutisme en responsabilisant les anciens. (Compagnonnage)
 - En fonction du vécu des jeunes accueillis, penser à leur expliquer et leur proposer la promesse.
 - Prévoir des temps individuels (+/- formels) entre un chef et chaque jeune accueilli pour prendre la température ; et selon le ressenti du jeune voir si besoin d'adaptation (à discuter en maîtrise).
 - **A la fin du camp**
 - Prendre le temps de la relecture individuelle et collective de l'expérience de l'accueil : permettre aux nouveaux arrivants d'être écoutés par la maîtrise
 - Inviter formellement les nouveaux arrivants à poursuivre l'aventure dès la rentrée de septembre.
 - Les jeunes accueillis ne sont plus ni des nouveaux ni des jeunes accueillis, mais font partie de l'unité au même titre que les autres 😊.

Conclusion (5')

Le message général à transmettre est qu'accueillir est une chance 😊

Prendre les dernières questions des chefs et cheftaines, et y répondre.