



Formation dans le scoutisme : approche générale et organisation



FOR 0009
OCTOBRE 2018



scoutsducanada.ca



Objectifs du module

Objectif général

Connaître et comprendre l'approche mondiale actuelle en formation scout et savoir comment elle se traduit à tous les niveaux du Mouvement.

Objectifs spécifiques

1. Situer la formation dans le cycle de vie de l'adulte dans le scoutisme.
2. Connaître les caractéristiques de la formation qui est offerte à chaque adulte.
3. Savoir comment l'organisation scout peut répondre aux besoins de formation de chaque adulte.
4. Savoir pourquoi l'Association des Scouts du Canada privilégie le système modulaire en formation.
5. Connaître les principes généraux qui s'appliquent à l'encadrement des formateurs.
6. Connaître la politique nationale concernant les responsables de la formation dans les districts.
7. Connaître les sous-programmes de formation.
8. Connaître les rôles du district en formation.
9. Connaître quelques-unes des fonctions des responsables de la formation à chaque niveau.
10. Distinguer les brevets et les reconnaissances en formation.

Avertissement

Les documents de l'Association des Scouts du Canada sur la formation modulaire sont destinés à la formation des adultes de l'Association. Bien qu'ils fassent référence à des politiques et à des règlements officiels de l'Organisation mondiale du Mouvement scout et de l'Association des Scouts du Canada, ils ne remplacent pas ces politiques et règlements officiels et ne sauraient être interprétés comme tels.

Le contenu de ce module est la propriété de l'Association des scouts du Canada et ne peut être modifié de quelque manière que ce soit. La reproduction totale ou partielle est interdite à moins d'obtenir l'autorisation préalable de l'Association des Scouts du Canada.

L'Association des Scouts du Canada vous remercie de votre dévouement et de votre implication. Bonne formation!

Note

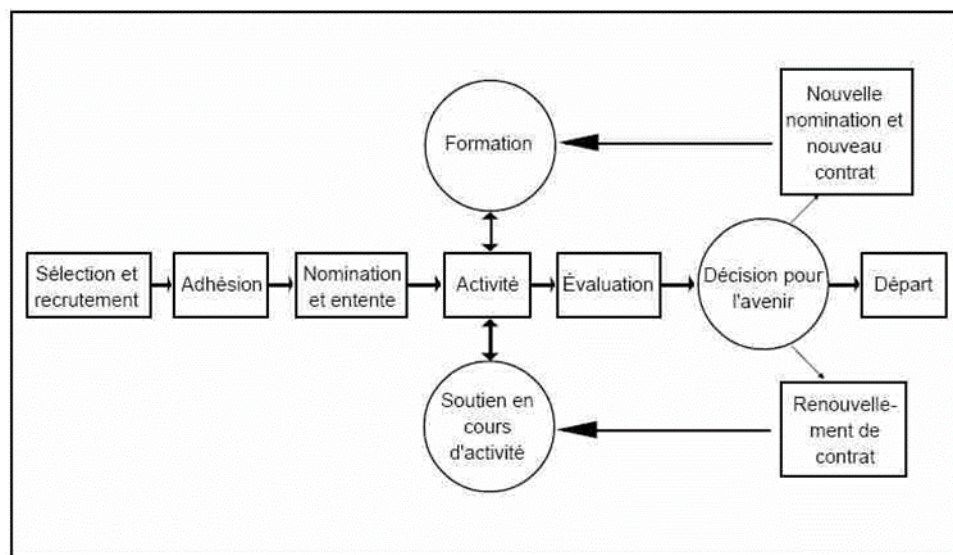
Le genre masculin est utilisé dans ce document afin d'alléger le texte, mais il désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Table des matières

1. L'approche mondiale actuelle	4
2. L'organisation de la formation à chacun des niveaux	7
3. Les fonctions des responsables de la formation	10
4. Programme de formation	12
5. Le sous-programmes de formation des animateurs	12
6. Le sous-programme de formation des responsables d'adultes	13
7. le sous-programme de formation des formateurs	13
8. Les brevets de formation et autres reconnaissances	14
Mise en pratique des apprentissages	16
ÉVALUATION FORMATIVE	17
Lectures recommandées et références bibliographiques	18

1. L'approche mondiale actuelle

En 1993, la 33e Conférence mondiale du scoutisme, qui a eu lieu à Bangkok en Thaïlande, a adopté une « Politique mondiale des ressources adultes », qui intégrait la formation dans un ensemble plus vaste: celui de la gestion des ressources adultes. Pour bien comprendre ce que cela signifie, il faut se référer au schéma qui décrit le cycle de vie de l'adulte dans le scoutisme. Ce cycle se retrouve dans le module MVT 0005 Adultes dans le scoutisme.



On voit bien, dans ce schéma, que la formation n'est qu'un élément de la gestion des ressources adultes; c'est une étape en cours de mandat, qui est appelée à se reproduire lorsque l'adulte change de fonction ou occupe un nouveau poste. Cependant, les formateurs n'interviennent pas seulement dans l'étape « formation » de ce cycle.

Le module 10 élabore en détail les différents rôles du formateur breveté. Ces rôles peuvent s'appliquer à différents endroits dans ce cycle. Par exemple, le rôle d'enseigner se fait à l'étape « Formation », mais le rôle d'évaluer pourrait se faire à l'étape formation (évaluation des apprentissages) ou à l'étape « Nomination et entente » (évaluation des acquis pour reconnaître certains modules). Toujours à cette étape « Nomination et entente », un formateur pourrait jouer son rôle de conseiller pour suggérer la meilleure nomination d'un candidat en fonction de ses acquis. Le rôle de conseiller s'applique aussi à l'étape « Soutien en cours d'activité ».

La formation dans le cycle de vie de l'adulte dans le scoutisme

Tout au long de la période d'activité d'un adulte, c'est-à-dire de son mandat, la formation et le soutien doivent :

- rester souples et variés,
- être disponibles quand on en a besoin, là où l'on en a besoin,
- couvrir un large éventail de sujets,
- être adaptés ou conçus en fonction des besoins individuels,
- être proposés par des méthodes variées,
- être simples et rapides.

Soutien et formation ne sont pas nécessaires dans les domaines dans lesquels une personne est compétente. Ceci implique que l'on mette l'accent sur l'élaboration de critères de comportement, de préférence par écrit et de manière objective.

Des occasions pour chaque individu de se développer dans des directions qu'il souhaite approfondir doivent être mises à sa disposition dans la limite des ressources de l'organisation. Toutefois, l'organisation doit reconnaître honnêtement les compétences pour lesquelles elle ne peut proposer une formation et qui nécessiteront que l'on aille se former à l'extérieur du mouvement.

Il est important de bien percevoir les liens entre la formation et les autres étapes d'une part, entre la formation et les diverses tâches ou fonctions d'autre part. On retiendra en particulier que la formation et le soutien sont en quelque sorte liés. En réalité, la formation commence dès qu'un adulte est recruté, si possible avant sa nomination, ou encore quand il est nommé.

Formation et soutien: indissociables

Tout adulte dans le scoutisme, quelle que soit sa fonction ou son niveau de responsabilité, doit avoir accès à des moyens qui lui permettront de développer les compétences dont il a besoin (formation), ainsi qu'à une personne capable de l'aider à trouver les réponses aux questions qu'il se pose ou à surmonter les difficultés qu'il rencontre (soutien). Ces moyens doivent être mis en œuvre dès que l'adulte commence dans ses nouvelles fonctions. Trop souvent, on perçoit la formation scoutie comme un processus complexe, extérieur à la réalité et étalé sur une très longue période. Et l'adulte qui « va en formation » n'est pas toujours capable de faire le lien entre ce qu'on lui enseigne et la réalité de tous les jours, aux côtés de collègues qui n'ont pas vécu la même expérience de formation. Or, la formation doit intervenir dès le début, se confondant avec le soutien, par le responsable bien entendu, mais par les autres adultes qui effectuent des tâches similaires. « Apprendre sur le tas » comme on dit, c'est de la formation, c'est même une formation indispensable à la prise de fonction.

Besoins et objectifs de formation

Avant même la nomination d'un adulte à un poste, le responsable d'adultes aura identifié, en compagnie du candidat au poste, certains besoins de formation par rapport aux tâches à exécuter. Certains objectifs de formation personnelle auront même pu être inclus dans l'entente entre l'adulte recruté et l'organisation scoutie.

1. Voir le module MVT 0002 Principes fondamentaux du scoutisme.

Le responsable d'adultes est le plus souvent la personne la mieux placée pour trouver les réponses les plus adéquates à ces besoins de formation. Or, ces réponses peuvent être multiples. L'important est de pouvoir répondre rapidement aux besoins.

La formation d'un adulte dans le scoutisme, c'est bien plus qu'une série de sessions ou, pour parler en termes de formation modulaire, de modules. C'est en fait un ensemble d'expériences et d'activités, aussi bien en cours de tâche qu'à l'extérieur.

Le responsable d'adultes qui doit répondre à des besoins de formation a ainsi une gamme de possibilités devant lui :

- **il peut lui-même faire office de conseiller pour guider l'adulte dans ses nouvelles tâches;**
- **il peut le diriger vers des adultes qui vont l'aider davantage;**
- **il peut lui proposer des lectures ou même, en dehors de toute formation structurée, certains modules de formation (plusieurs modules sont axés sur la tâche ou sur un ensemble de tâches);**
- **il peut lui proposer de s'inscrire à des activités de formation à l'intérieur du Mouvement (sessions ou activités de parcours modulaire) ou à l'extérieur (cours technique, ateliers divers...).**

Le Mouvement scout peut ainsi offrir une formation sur mesure à tout adulte dans le scoutisme. Le but de la formation n'est pas nécessairement d'obtenir un brevet, même s'il est souhaitable que les responsables détiennent un tel brevet. Ce but est plutôt d'accroître les connaissances et les compétences pour exécuter des tâches précises.

Les responsabilités de toute association nationale

Voici maintenant la politique que l'Organisation mondiale a adoptée en 1993 en ce qui concerne la formation.

Dans le cadre d'une approche globale des ressources adultes, chaque association scout nationale est responsable de la conception et de la mise en œuvre d'un système de formation, ainsi que du développement des cadres adultes intégrant toutes les fonctions à tous les niveaux.

Ce système :

- **inclut l'intégration d'un nouveau responsable dans sa fonction, la formation de base, l'approfondissement et le soutien permanent, tout au long de son mandat;**

- **prend en compte non seulement l'acquisition et le développement des connaissances et des compétences indispensables à l'accomplissement de chaque fonction, mais également le développement personnel des responsables adultes;**
- **est d'une grande souplesse et permet la prise en compte des expériences et des compétences antérieures;**
- **permet l'acquisition de compétences ou de connaissances complémentaires pour faciliter le passage d'une fonction à une autre.**

Le système de formation doit être souple et les activités de formation proposées doivent être d'un accès facile en termes de fréquence, de proximité et de conditions d'inscription. Cela peut demander une décentralisation de la formation et la mobilisation d'un grand nombre de personnes, y compris de jeunes adultes, appelés à partager avec d'autres leurs compétences.

Les personnes chargées de coordonner la formation à tous les niveaux de l'association mettront en place des équipes de formateurs, organiseront les activités de formation et assureront le développement et la gestion des ressources nécessaires.

Au niveau national, une personne ou une équipe sera chargée de coordonner le fonctionnement de l'ensemble du système de formation. Il en sera de même aux autres paliers de l'organisation.

La formation dans les domaines spécialisés peut être assurée par des agents extérieurs au Mouvement, accrédités à cette fin par l'association scoute nationale.

La reconnaissance de la qualification d'un responsable adulte est du ressort exclusif de chaque association scoute nationale.

2. L'organisation de la formation à chacun des niveaux

Sur le plan mondial

Depuis 1993, la formation est chapeautée par des comités de ressources adultes. En 2011, L'OMMS a publié la politique des ressources adultes, avec une section sur la formation. Une restructuration de l'OMMS a eu lieu et les pays sont maintenant regroupés en régions. Nous faisons partie de la région panaméricaine. Des conférences ont lieu au niveau des régions, mais les conférences mondiales regroupant toutes les régions continuent de se tenir. Ainsi, l'ASC a participé à la conférence mondiale qui a eu lieu en août 2017 en Azerbaïdjan. Ce réseau mondial des ressources adultes donne les grandes lignes de ce que doit être la formation scoute. Il constitue une structure d'échange et de circulation de l'information, d'entraide en matière de gestion des ressources adultes, d'expérimentation d'idées et d'initiatives nouvelles, d'expression des sensibilités culturelles et régionales.

Sur le plan national

L'Association conçoit le programme de formation pour les adultes et le remet à jour au besoin. Elle effectue les études et recherches nécessaires à ces fins et publie les ouvrages appropriés.

2. L'organisation de la formation à chacun des niveaux

Le système modulaire comme approche privilégiée

Au milieu des années 90, l'Association des Scouts du Canada a élaboré un nouveau processus de formation, de type modulaire qu'elle a offert à tous ses districts. En septembre 2000, elle a décidé que ce processus deviendrait le seul système de formation et devrait être mis en œuvre partout. Selon les termes de la résolution que le commissariat national a alors adoptée :

- L'Association des Scouts du Canada considère la formation modulaire comme le moyen le plus susceptible d'offrir une formation de qualité au plus grand nombre d'adultes possible, en tenant compte de leurs acquis, de leur expérience et de leurs tâches dans le scoutisme.
- L'Association des Scouts du Canada ne considère pas la formation modulaire comme une simple formule pédagogique parmi d'autres; il s'agit plutôt d'un processus qui combine plusieurs formules pédagogiques et qui n'exclut aucunement le regroupement d'adultes en sessions de formation et l'apprentissage par des stages.

Reconnaissance en formation

L'Association des Scouts du Canada délivre directement les brevets Badge de Bois et Nœud de Cabestan violet. Les insignes correspondant à ces brevets sont accompagnés d'un certificat signé par le (la) responsable des ressources adultes National. L'Association envoie chaque brevet au responsable des ressources adultes du district ou, à défaut, au commissaire de district, pour la remise. L'Association tient à jour un registre national des Badges de Bois et Nœuds de Cabestan violets.

Formation des Formateurs

L'Association est responsable de la formation des formateurs. Cette responsabilité signifie que :

la gestion du processus administratif (ouverture et tenue des dossiers, reconnaissances, accréditations et attributions de brevet) est une responsabilité directe de l'ASC;

la production et la distribution des modules de formation des formateurs est une responsabilité directe de l'ASC;

seuls les formateurs brevetés mandatés à cette fin peuvent faire l'évaluation des formateurs en apprentissage pour chacun des modules.

Encadrement des formateurs: principes généraux

1. Un formateur est un adulte dans le scoutisme qui fait de la formation d'adultes. Celui-ci doit être engagé dans un processus de formation de formateurs ou avoir complété ce processus et obtenu une reconnaissance de formateur breveté.
2. Les formateurs brevetés et les formateurs adjoints doivent, dans la mesure du possible, consacrer leurs énergies à la formation des adultes dans le scoutisme au palier concerné. Comme l'organisation scoutie a investi des ressources financières et humaines importantes dans leur formation, il est normal qu'ils exercent les tâches pour lesquelles ils ont été formés.
3. Idéalement, les équipes de formation de tous les paliers de service (district, national) sont dirigées et animées par des formateurs brevetés.

4. Les formateurs assument une fonction conseil dans l'organisation scout. Ce ne sont donc pas des décideurs. Les responsables de la formation aux divers paliers de service sont cependant des responsables d'adultes; à ce titre, ils sont appelés à assumer d'autres fonctions que la fonction conseil (animation d'adultes et administration¹).
5. Dans le but de prévenir les conflits d'intérêts entre la fonction conseil du formateur et une autre fonction de décideur, il est fortement recommandé de ne pas cumuler les deux fonctions.

Responsables de la formation dans les districts

- L'Association définit les fonctions des responsables de la formation au niveau des districts.
- C'est le commissaire du district qui nomme et mandate le responsable des ressources adultes. Le commissaire le choisit parmi les formateurs brevetés reconnus par l'ASC ou, si aucun formateur breveté n'est disponible, parmi les formateurs adjoints reconnus par l'ASC. Si aucun formateur breveté ou formateur adjoint n'est disponible, il le choisit parmi les formateurs et lui demande de s'engager à compléter sa formation de formateur breveté le plus rapidement possible.
- Le terme du mandat du responsable des ressources adultes va de pair avec celui du commissaire du district.
- L'Association gère un processus de supervision annuelle qui lui permet notamment de savoir si les responsables de la formation sont toujours en poste, de connaître les noms et qualifications des membres des équipes de formation et de savoir quel formateur est actif et sinon, pourquoi.
- Tous les districts doivent tendre à avoir un responsable des ressources adultes, idéalement formateur breveté. Au besoin, l'ASC assure la suppléance.

Au niveau du district

Le district joue un rôle considérable dans la formation. Ce rôle couvre plusieurs responsabilités, qui se sont accrues en raison de l'approche fonctionnelle décrite dans la première partie de ce module.

Voici les responsabilités majeures du district en formation:

- évaluer les besoins en formation de tous les adultes qui travaillent au niveau du district;
- connaître et appliquer le cycle de vie d'un formateur;
- assurer la formation de tous les adultes qui occupent des postes dans les unités, les groupes et le district, en fonction de leurs tâches et des besoins manifestés;
- fournir les documents et l'encadrement nécessaire pour assurer cette formation;
- délivrer les brevets Nœud de Gilwell, Nœud de Cabestan bleu et Nœud de Cabestan vert en vertu des exigences formulées dans le programme national²;
- évaluer la qualité et l'effet de la formation auprès des unités, des groupes et du district;
- tenir un registre complet (S.I.S.C. Système d'Information des Scouts du Canada) et à jour de tous les adultes qui suivent un processus de formation et de tous ceux qui ont obtenu des reconnaissances ou des brevets en formation.

3. Politiques et procédures nationales en formation

Le district est en relation avec l'Association pour :

- l'informer sur ses initiatives en formation et l'efficacité de son service de formation;
- lui transmettre des documents ou des demandes d'assistance;
- lui transmettre les besoins en formation des adultes qui occupent des postes à son niveau;
- transmettre les dossiers des candidats pour l'obtention d'un Badge de Bois ou du Nœud de Cabestan violet;
- commander les insignes correspondant au Nœud de Gilwell, au Nœud de Cabestan bleu et au Nœud de Cabestan vert;
- communiquer le nom et les coordonnées de son responsable des ressources adultes; cette procédure est très importante pour assurer un meilleur suivi;
- communiquer les noms et qualifications des membres de l'équipe de formation du district et les raisons pour lesquelles certains formateurs brevetés ou adjoints n'ont pas été retenus dans l'équipe;
- obtenir les programmes, modules et formulaires requis.

Au niveau du groupe

Le groupe a pour responsabilité majeure de déterminer les besoins en formation de tous les adultes qui y travaillent et de faciliter l'acquisition de cette formation, notamment sur le plan financier. Il est important que le groupe soit conscient que le but de la formation n'est pas principalement l'obtention de brevets (même si c'est un objectif légitime et motivant), mais le développement de connaissances et de compétences pour mieux exécuter les tâches confiées. À ce titre, l'adulte breveté peut avoir besoin de formation s'il change de fonction ou simplement pour se mettre à jour (tout adulte peut avoir besoin de formation s'il change de fonction).

3. Les fonctions des responsables des ressources adultes

Les comités sont responsables:

- du respect des orientations et politiques mondiales en formation;
- de la gestion du programme national de formation;
- de la gestion des reconnaissances de compétences;
- de la définition des fonctions des responsables de la formation des districts;
- de la gestion de la formation des formateurs, c'est-à-dire: l'organisation des activités de formation des formateurs, en collaboration avec les districts;
- de la répartition des effectifs de formateurs brevetés et de formateurs adjoints là où c'est nécessaire, en collaboration avec les districts;
- du recrutement et l'évaluation des formateurs, en collaboration avec les districts.

Les responsables de ces comités nationaux ne doivent pas être isolés dans l'exercice de leurs fonctions. Ils doivent travailler avec leur collègues, les bénévoles ou les employés, afin d'atteindre plus sûrement les buts de l'Association.

Leurs tâches principales sont:

- planifier, mettre en œuvre et coordonner le cycle de formation des adultes dans le scoutisme à tous les niveaux de l'organisation;
- établir et maintenir à un haut niveau la formation mise en œuvre dans l'Association
- faire en sorte que la politique nationale de formation soit conforme à la politique générale de l'Association;
- délivrer les brevets Badge de Bois et Nœud de Cabestan violet;
- soutenir l'action des formateurs dans l'ensemble de l'Association par la production de manuels et d'aides de formation, ou encore par une assistance et un appui directs;
- faciliter la formation des formateurs par des manuels, documents, rencontres et autres moyens de formation;
- étudier les techniques employées en formation des adultes, aussi bien dans le scoutisme qu'en dehors, plus particulièrement dans les autres organisations de jeunesse au pays;
- évaluer les besoins en formation des adultes qui occupent des postes au niveau national et, s'il y a lieu, proposer des moyens de formation appropriés;
- évaluer d'une manière continue l'efficacité de la formation dans l'ensemble de l'Association, et particulièrement son effet sur la qualité du scoutisme vécu dans les unités.

Le responsable des ressources adultes du district

Le responsable des ressources adultes du district a pour responsabilités:

- de communiquer, au moins une fois par année, au responsable des ressources adultes de l'ASC, les noms et qualifications des membres de son équipe et les noms des formateurs non choisis et pourquoi;
- d'appliquer dans son district le programme national de formation des adultes, aussi bien aux responsables d'adultes qu'aux animateurs;
- de s'assurer que les documents nationaux utilisés soient les dernières éditions officielles et que tout document d'appoint, produit par le district ou par des formateurs au niveau du district, soit conforme aux documents nationaux;
- d'évaluer les besoins en formation des adultes sur le territoire du district;
- de former et de gérer l'équipe de formation de son district en vertu de l'approche de gestion des adultes dans le scoutisme;
- de transmettre au secrétariat national les besoins en formation des membres de son équipe;
- de gérer les reconnaissances en formation dans son district; à ce titre, il doit connaître et suivre rigoureusement la procédure nationale d'attribution des brevets et veiller à ce que le dossier de chaque adulte en formation soit à jour.

Sur le plan personnel, le responsable des ressources adultes du district est invité à compléter sa formation en vue d'être reconnu comme formateur breveté si ce n'est pas le cas.

4. Programme de formation

L'ASC est responsable de la mise en œuvre au niveau national de la vision acceptée par le consensus au niveau de l'OMMS. L'ASC a élaboré trois sous-programmes de formation, qui constituent son programme de formation officiel:

1. formation des animateurs
2. formation des responsables d'adultes
3. formation des formateurs

Le détail de ces trois programmes de formation est couvert par le module FOR 0008.

5. Le sous-programme de formation des animateurs

But

La formation des animateurs vise à habiliter les personnes qui accompagnent et animent les jeunes, pour qu'ils puissent ainsi mieux assumer leur rôle en développant leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs attitudes. Accompagner et animer des jeunes signifie notamment les connaître, les écouter, les comprendre et les aider à cheminer vers les objectifs de développement du scoutisme au moyen de la méthode scoute (le Programme des jeunes).

Objectifs généraux

- comprendre les fondements, les principes, la structure et l'esprit du scoutisme;
- comprendre les besoins des jeunes dans leur environnement particulier;
- développer les aptitudes à utiliser le Programme des jeunes, c'est-à-dire les moyens et techniques du scoutisme;
- développer des compétences personnelles d'animateur scout pour intervenir d'une manière positive et constructive avec des jeunes et d'autres adultes dans le scoutisme,
- développer des compétences personnelles qui permettront de planifier, mettre en œuvre, gérer et évaluer le Programme des jeunes de sorte qu'il contribue au développement personnel des jeunes.

Objectifs particuliers reliés aux tâches

- agir en tant que modèle aux yeux des jeunes sur le plan des principes et des valeurs du scoutisme;
- faire connaître aux jeunes l'histoire du Mouvement et de son fondateur;
- appliquer le Programme des jeunes à un groupe d'âge donné, selon les normes de l'Association, c'est-à-dire en référence aux manuels pédagogiques officiels;
- se comporter en animateur scout avec les jeunes.

Brevet de compétence

Le sous-programme de formation des animateurs conduit à la reconnaissance d'une compétence dans le scoutisme comme intervenant auprès des jeunes. Le symbole en est le Badge de Bois.

6. Le sous-programme de formation des responsables d'adultes

But

Ce sous-programme vise à former tous les adultes qui interviennent auprès d'autres adultes. Cette formation vise à les habiliter à mieux assumer leur rôle en développant leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs attitudes. Ce rôle consiste principalement à :

- accepter des responsabilités de responsable d'adultes au niveau d'un groupe, d'un district ou au niveau national;
- gérer les ressources humaines et matérielles de façon efficace et dans l'esprit du Mouvement scout.

Objectifs généraux

- comprendre les fondements, les principes, la structure et l'esprit du scoutisme;
- comprendre les besoins des jeunes et des animateurs dans leur environnement;
- connaître, comprendre et appliquer la politique Adultes dans le scoutisme;
- assumer adéquatement des responsabilités au sein d'une équipe de travail (conseil, comité, commissariat).

Objectifs particuliers reliés aux tâches

- gérer avec compétence des ressources adultes;
- gérer avec compétence des ressources matérielles;
- gérer avec compétence des ressources financières;
- planifier et organiser des activités;
- assurer des communications efficaces:
 - sur le plan interne entre les divers niveaux de l'organisation;
 - sur le plan externe avec le public.

Brevet de compétence

Le sous-programme de formation des responsables d'adultes conduit à la reconnaissance d'une compétence dans le scoutisme comme intervenant auprès des adultes dans le scoutisme. Le symbole en est le Nœud de Cabestan violet.

7. Le sous-programme de formation des formateurs

Il faut :

- avoir complété le sous-programme de formation des animateurs ou le sous-programme de formation des responsables d'adultes;
- être recommandé et inscrit par le responsable des ressources adultes de son district;
- être capable de communiquer de façon efficace;
- s'engager dans une équipe de formation dans un district et avoir démontré des aptitudes à la formation des adultes dans le scoutisme.

But

La formation des formateurs vise à habiliter les personnes à mieux jouer leur rôle en développant leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs attitudes. Ce rôle consiste à former des adultes dans le scoutisme en mettant à leur disposition le programme de formation de l'Association des Scouts du Canada.

Objectifs généraux

- Connaître les principes généraux de l'éducation des adultes.
- Connaître la formation dans l'organisation du scoutisme en général.
- Connaître et offrir le programme de formation de l'ASC.
- Connaître et utiliser diverses formules pédagogiques.
- Organiser et animer des activités de formation scout.
- Évaluer les résultats de la formation chez l'adulte dans le scoutisme et dans l'organisation scout.
- Superviser des adultes en formation.

Le sous-programme de formation des formateurs conduit à la reconnaissance d'une compétence comme formateur d'adultes dans le scoutisme. Le symbole en est le Nœud de Tisserand.

8. Les brevets en formation et autres reconnaissances

Les brevets en formation sont des attestations officielles de formation complétée et réussie. Ils comportent des certificats et des insignes symboliques. On doit les distinguer des reconnaissances d'étape, qui peuvent aussi comporter des certificats et des insignes symboliques, mais on doit surtout faire la distinction entre un brevet et un mandat.

Le brevet est en quelque sorte un diplôme terminal dans un champ donné. Le mandat est quant à lui une série ou un ensemble d'instructions associées à une tâche ou à une fonction qui sera exercée par le détenteur du brevet. Le mandat a un terme, qui correspond habituellement à la durée de la nomination. L'Association attribue trois brevets distincts en formation: le Badge de Bois, le Nœud de Cabestan violet et le Nœud de Tisserand.

Le Badge de Bois

Le Badge de Bois est obtenu au terme d'un parcours modulaire. (Voir FOR 0001³ pour les conditions détaillées.) Le Badge de Bois se compose d'un certificat, du foulard de Gilwell retenu par la bague (ou Nœud) de Gilwell et d'un collier de cuir avec deux bûchettes.

Le Nœud de Cabestan violet

Le Nœud de Cabestan violet est obtenu au terme d'un parcours modulaire. (Voir FOR 00013 pour les conditions détaillées.) Le Nœud de Cabestan violet se compose d'un certificat et d'une épinglette de forme octogonale dont le fond est violet.

³ Plan de formation personnel

Le Nœud de Tisserand

Le Nœud de Tisserand est obtenu au terme d'un parcours modulaire. (Voir FOR 0001⁴ pour les conditions détaillées.) Le Nœud de Tisserand se compose d'un certificat et d'une épinglette en forme de nœud de Tisserand. Il est seulement porté par ceux qui sont actifs comme formateurs brevetés.

Les reconnaissances d'étapes

Les reconnaissances d'étape sont le Nœud de Gilwell, le Nœud de Cabestan bleu, le Nœud de Cabestan vert et l'attestation de formateur adjoint.

Le **Nœud de Gilwell** est attribué par le district à mi-parcours en formation modulaire. Le district peut, s'il le désire, délivrer un certificat.

Le **Nœud de Cabestan bleu** est attribué par le district après cinq modules complétés et réussis en formation modulaire dans le profil gestion. Le district peut, s'il le désire, délivrer un certificat.

Le **Nœud de Cabestan vert** est attribué par le district à mi-parcours en formation modulaire. Le district peut, s'il le désire, délivrer un certificat.

L'attestation de **formateur adjoint** est émise par l'Association à mi-parcours de la formation modulaire des formateurs⁵.

⁴ Introduction à la formation des formateurs

⁵ voir FOR 0001 pour les informations d'obtention.

Mise en pratique des apprentissages

En compagnie d'autres formateurs, discuter de votre compréhension de notre système de formation actuel.

Faire un parallèle entre le fonctionnement de votre district et la façon dont est appliqué le cycle de vie de l'adulte. Quelles sont les lacunes et les forces que vous y trouvez ? Quelles solutions apporteriez-vous dans votre district ?

Analyser votre parcours dans le scoutisme selon le cycle vie de l'adulte au cours des deux dernières années.

Évaluation formative du module LA FORMATION DANS LE SCOUTISME

Le formateur en apprentissage doit:

- situer la formation dans le cycle de vie de l'adulte dans le scoutisme;
- énumérer trois caractéristiques de la formation qui devrait être offerte à chaque adulte;
- nommer les moyens qui permettent à l'organisation scout de répondre aux besoins de formation de chaque adulte;
- expliquer pourquoi l'Association des Scouts du Canada privilégie le système modulaire en formation;
- formuler trois principes généraux s'appliquant à l'encadrement des formateurs dans l'Association des Scouts du Canada;
- expliquer le processus de nomination d'un responsable de formation dans un district;
- nommer quatre rôles du district en formation; décrire le rôle du groupe en formation;
- nommer les sous-programmes de formation de l'ASC;
- nommer trois objectifs généraux de chaque sous-programme;
- nommer les brevets du programme de formation;
- expliquer la distinction entre les brevets et les reconnaissances d'étapes.

Lectures recommandées et références bibliographiques

ORGANISATION MONDIALE DU MOUVEMENT SCOUT, **Adultes dans le scoutisme**, rubrique 201 du Manuel international de formation, Bureau mondial du scoutisme, 1990.

ORGANISATION MONDIALE DU MOUVEMENT SCOUT, **Comité mondial des ressources adultes**, rubrique 204 du Manuel international de formation, Bureau mondial du scoutisme, 1995.

ORGANISATION MONDIALE DU MOUVEMENT SCOUT, **Les commissaires nationaux à la formation**, rubrique 206 du Manuel international de formation, Bureau mondial du scoutisme, 1983.

ORGANISATION MONDIALE DU MOUVEMENT SCOUT, **Management**, dossier n°7 Gestion des ressources humaines, Bureau mondial du scoutisme, 1999.

ORGANISATION MONDIALE DU MOUVEMENT SCOUT, **Politique mondiale des ressources adultes**, rubrique 201-A du Manuel international de formation, Bureau mondial du scoutisme, 1993.

ORGANISATION MONDIALE DU MOUVEMENT SCOUT, Résolutions de la **Conférence sur la formation des adultes et la gestion des ressources adultes (depuis 1969)**, rubrique 202 du Manuel international de formation, Bureau mondial du scoutisme, 1995.

ORGANISATION MONDIALE DU MOUVEMENT SCOUT, **Ressources adultes et formation, lecture comparée des textes d'Helsinki 1969 et de Bangkok 1993**, rubrique 203 du Manuel international de formation, Bureau mondial du scoutisme, 1995.

