



**SCOUTS**<sup>®</sup>  
du Canada

# Les rôles des formateurs brevetés



FOR 0010  
OCTOBRE 2018



[scoutsducanada.ca](http://scoutsducanada.ca)





## Objectifs du module

### Objectif général

Comprendre les rôles fondamentaux et particuliers du formateur breveté.

### Objectifs spécifiques

1. Connaître et expliquer la définition du formateur breveté.
2. Énumérer les rôles particuliers du formateur breveté.
3. Connaître ce qu'un formateur breveté doit savoir et savoir faire, et quelles attitudes il doit développer pour assumer ses rôles.
4. Connaître la signification de la relation d'aide 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. Définition du formateur breveté	4
2. le formateur breveté, un adulte dans le scoutisme au sein d'une équipe	6
3. Connaissances et aptitudes requises	7
4. Attitudes requises	8
5. La relation d'aide	9
<b>Mise en pratique des apprentissages</b>	12
<b>ÉVALUATION FORMATIVE</b>	12
<b>ANNEXE</b>	13

## **1. Définition du formateur breveté**

*Le formateur breveté est une personne ressource disponible dans son milieu, apte à enseigner à des adultes dans le scoutisme, à les conseiller et à les évaluer afin qu'ils développent leurs compétences auprès des jeunes et d'autres adultes du Mouvement.*

### **Une personne ressource...**

Une personne ressource est un adulte qui a une spécialité, à qui on fait appel pour répondre à un besoin particulier et/ou bénéficier de ses connaissances et savoir-faire utiles à l'évolution d'une organisation dans laquelle des personnes travaillent.

**La spécialité du formateur breveté, c'est la formation.** Il n'y a pas des formateurs brevetés en animation et d'autres, en gestion. Ce n'est pas une technique en particulier, ni un domaine précis. Au besoin, le formateur breveté s'entoure d'autres personnes ressources, (pas nécessairement du scoutisme) qui sont plus spécialisées.

### **Disponible dans son milieu...**

Le formateur breveté est disponible dans son milieu, c'est-à-dire qu'il offre ses services en priorité au niveau de l'organisation scout que se trouve le plus près de chez lui. L'Association des Scouts du Canada vise ainsi à ce que chaque district puisse compter sur des formateurs brevetés à proximité.

Cette disponibilité n'exclut pas qu'un formateur breveté puisse travailler à un autre niveau que le district. L'Association a besoin de formateurs brevetés au sein de son équipe, mais la majorité des formateurs brevetés sont formés pour travailler au niveau local, dans leur district.

La disponibilité locale n'exclut pas non plus que des formateurs brevetés de l'ASC ou d'autres districts puissent, selon la demande et les besoins, intervenir localement. Ils doivent néanmoins le faire en accord avec le responsable de la formation du district concerné et, si possible, avec la collaboration des formateurs qui travaillent déjà dans ce district. un autre type.

Notons que le formateur breveté qui n'assume aucune responsabilité en formation pour des raisons personnelles, pour une période de plus de trois (3) ans, soit parce qu'il occupe un autre poste qui accapare tout son temps, soit parce qu'il n'est plus disponible, doit se resourcer avant d'assumer à nouveau le rôle de formateur breveté (voir cycle de vie d'un formateur).

### **Apte à enseigner à des adultes dans le scoutisme...**

Enseigner, c'est essentiellement transmettre des connaissances et du savoir-faire. Enseigner est souvent associé au monde scolaire, plus particulièrement à un mode de transmission de connaissances de type magistral. Nous l'entendons ici dans un sens plus large, plus complet, et dans une perspective d'adultes qui transmettent des connaissances et des techniques à d'autres adultes.

Le formateur breveté est appelé à enseigner, mais il n'est pas l'autorité qui dispense son savoir sans se soucier des adultes auxquels il enseigne. L'enseignement dans le scoutisme est de nature interactive. Le formateur peut avoir recours à diverses formules pédagogiques, chacun tenant compte des acquis, des besoins et des capacités des adultes en apprentissage.

L'enseignement dans le scoutisme suppose donc une participation active de l'adulte en apprentissage. Si on lui transmet des connaissances, il doit pouvoir manifester qu'il a bien compris ou qu'il n'a pas compris. Si on lui montre une technique, il doit pouvoir l'exécuter immédiatement devant le formateur, de façon à ce que ce dernier puisse le corriger aussitôt et l'aider à développer le savoir-faire.

Enseigner signifie entre autres:

- **vulgariser**, c'est-à-dire rendre accessible les connaissances au besoin en adaptant le langage qui les exprime;
- **expliquer**, c'est-à-dire exposer le bien-fondé et la portée de telle ou telle proposition, de tel ou tel fait, de tel ou tel principe... Dans son enseignement, le formateur breveté doit s'assurer que ce qu'il transmet est pertinent et conforme aux contenus du programme de formation officiel. Il doit vérifier et mentionner ses sources. un autre type.

### **Apte à conseiller des adultes dans le scoutisme...**

La fonction conseil du formateur breveté s'exerce en premier lieu auprès des adultes à former. Elle revêt de multiples formes et s'exerce à plusieurs étapes du parcours de formation. Le formateur breveté intervient ainsi au début de tout processus de formation structurée en conseillant l'adulte dans le choix de son parcours de formation personnel. Il peut l'aider à choisir :

- des modules de formation,
- un ordre ou une séquence d'apprentissage,
- une ou des formules pédagogiques,
- des activités de formation bien précises.

Tout au long du parcours, il pourra également :

- l'aider à aborder et à comprendre certains contenus,
- l'encourager,
- l'orienter vers des ressources complémentaires,
- échanger avec lui,
- lui proposer des réajustements de parcours.

Il s'agit ici essentiellement d'une relation d'aide. Cette relation est au cœur des responsabilités du formateur breveté. Pour assumer son rôle de conseiller en apprentissage, le formateur breveté est d'abord et avant tout un «aidant». Cette notion est si capitale que nous y consacrons une section à la fin de ce module.

## 1. Définition du formateur breveté (suite)

### Apte à conseiller des adultes dans le scoutisme... (suite)

La fonction conseil du formateur breveté s'exerce sur un autre plan, celui de l'organisation. Le formateur breveté est ainsi appelé à conseiller les responsables scouts sur :

- l'importance qu'ils doivent accorder au programme de formation,
- les besoins en formation dans leur milieu,
- les possibilités ou les moyens de formation pour répondre aux besoins,
- leurs propres besoins en formation.

On demande parfois au formateur breveté d'intervenir comme conseiller ou comme arbitre dans des situations de conflit. Certes, dû à son expérience dans le scoutisme, ses conseils sont souvent recherchés. Mais on ne doit pas oublier que le rôle conseil est une fonction qui doit s'exercer au sein de la formation. En tant qu'adulte pouvant remplir d'autres mandats, il doit s'assurer que ces mandats ne diminueront pas son efficacité comme formateur.

### Apte à évaluer des adultes dans le scoutisme...

Une autre fonction majeure du formateur breveté, qui correspond à un rôle de base, est l'évaluation des adultes dans le scoutisme dans le cadre de leur parcours de formation. Cette fonction s'exerce dès le départ par la reconnaissance des acquis.

Une telle reconnaissance n'est jamais automatique. Le formateur breveté ne saurait reconnaître une compétence prétendument acquise que s'il a porté un jugement par rapport à des objectifs d'apprentissage. Que l'apprentissage ait été effectué par de la formation ou par des expériences dans le cadre de l'organisation scout ou ailleurs (milieu professionnel, autre organisme) n'a pas d'importance. L'important, c'est de savoir si les objectifs d'apprentissage fixés, pour reconnaître une compétence précise, ont été atteints.

Le formateur breveté se souviendra cependant que toute évaluation est formative. Même si elle implique un jugement de valeur, elle n'est pas une sanction. On évalue les adultes pour les aider à atteindre un but, soit les objectifs du module. On revient ici à la fonction conseil et à la relation d'aide.

## 2. Le formateur breveté, un adulte dans le scoutisme au sein d'une équipe

### Un adulte dans le scoutisme

Le formateur breveté est un adulte dans le scoutisme qui travaille au sein d'une équipe de formation, dirigée par un responsable. **(Tout formateur qui ne fait pas partie d'une équipe de formation est considéré comme inactif)**

En tant qu'adulte dans le scoutisme, il a un ou des mandats précis. Il aura peut-être besoin d'un complément de formation et il devra évaluer son travail en compagnie de son responsable. Enfin, il aura, au terme de son mandat, à prendre une décision: solliciter un renouvellement de mandat, proposer ses services à un autre poste (pas forcément en formation) ou partir.

Il est important que chaque formateur breveté signe une entente au moment où il se joint à une équipe de formation. Cette entente l'engagera à exécuter son mandat et comportera une durée, (la durée d'un mandat est d'habituellement d'un an renouvelable après évaluation) mais il est à souligner que le responsable s'engagera lui aussi, par cette entente, à apporter son soutien au formateur.

### **Membre d'une équipe de formation**

Le formateur breveté travaille au sein d'une équipe de formation, avec tout ce que cela implique, c'est-à-dire :

- participation aux réunions de l'équipe,
- participation à la formulation d'orientations et élaboration de moyens,
- participation à la conception de programmes pratiques de formation,
- participation aux évaluations périodiques,
- partage du travail avec les autres membres de l'équipe,
- soutien des autres membres de l'équipe et solidarité avec eux..

### **3. Connaissances (savoir) et aptitudes (savoir-faire) requises**

Pour assumer ses rôles fondamentaux, le formateur breveté doit connaître :

- les principes généraux de l'éducation des adultes,
- les approches de formation privilégiées aux niveaux mondial et national,
- le programme de formation de l'ASC,
- les diverses formules pédagogiques possibles,
- l'histoire de la formation scout.

Même s'il s'agit de connaissances, donc d'un contenu théorique, c'est la toile de fond indispensable pour comprendre ce qu'il faut faire et pourquoi on doit le faire. Les connaissances requises ont une incidence très pratique sur l'action dans le domaine de la formation. Par ailleurs, le formateur breveté devra avoir les aptitudes suivantes pour assumer les trois rôles de base :

- enseignement, c'est-à-dire capacité de transmettre à d'autres adultes des connaissances et des techniques par divers moyens;
- travail avec des adultes en situation d'apprentissage (relation d'aide),
- évaluation d'adultes en apprentissage

### 3. Connaissances (savoir) et aptitudes (savoir-faire) requises (suite)

Enfin, le formateur breveté aura à cultiver une série d'autres aptitudes en relation avec des tâches particulières :

- direction d'une équipe de formation,
- organisation d'activités de formation,
- animation d'activités de formation,
- supervision de stages de formation,
- tutorat,
- rédaction de documents de formation,
- recherche en formation, etc.

Le formateur breveté pourra également avoir développé des compétences personnelles, d'ordre technique ou pédagogique, qui lui permettront d'exécuter ses tâches avec encore plus d'efficacité.

### 4. Attitudes requises (savoir-être)

Nous en venons maintenant aux attitudes requises pour assumer les rôles du formateur breveté. L'aptitude à la relation d'aide est une compétence et un don de soi, mais elle exige aussi une série d'attitudes. Faisons ici un survol des attitudes générales requises :

- **la souplesse** est une qualité essentielle, qui repose sur l'ouverture d'esprit et la capacité d'adaptation; en ce sens, le formateur breveté ne craint ni le changement ni les particularités;
- **la simplicité** est une autre qualité importante; elle signifie notamment que le formateur breveté ne se présente pas comme quelqu'un de supérieur ou investi d'une autorité quelconque; il assume une fonction conseil, ne l'oublions pas;
- **la disponibilité** n'est pas qu'une affaire de temps ou d'occupation; c'est une attitude active qui exige une certaine générosité; le formateur breveté n'attend pas qu'on lui propose des mandats à son goût, il offre ses services «quand on en a besoin, là où on en a besoin»;
- **le respect** des orientations et des décisions de l'équipe et de l'organisation dont il fait partie; cette attitude ne signifie pas que le formateur breveté doit toujours être d'accord avec les décisions, mais elle veut dire qu'il doit transmettre les informations justes et faire preuve d'un devoir de réserve avec les adultes à former; son sens critique s'exercera à l'intérieur de son équipe ou dans les mécanismes démocratiques prévus par le Mouvement scout pour permettre aux membres d'exprimer leurs opinions;
- **la solidarité** entre les formateurs est indispensable; elle commande des gestes d'entraide et de coopération.

## 5. La relation d'aide

### Définition

Nous en venons maintenant à cette fameuse relation d'aide, à laquelle nous nous attardons vu son importance dans l'exercice «quotidien» des fonctions du formateur breveté. En voici d'abord une définition :

**La relation d'aide est une relation dans laquelle deux personnes s'engagent et interagissent, l'une comme «aidant», l'autre comme «aidé». Cette relation, fondée sur le respect mutuel et la responsabilité, a pour but de permettre à l'aidé d'atteindre des objectifs qu'il s'est lui-même fixés.**

**Une relation...** C'est un lien d'influence réciproque qui suppose un contact, une communication.

**Deux personnes...** Le lien est bilatéral, impliquant des personnes, c'est-à-dire des êtres humains avec toutes leurs composantes (intelligence, sensibilité, affectivité, croyances, etc.).

**S'engagent...** L'engagement réciproque est primordial, créant une permanence relative du lien (la relation durera un certain temps).

**Interagissent...** Les deux personnes seront actives l'une envers l'autre tout le temps que durera la relation.

**L'aidant...** L'une des deux personnes aide l'autre, ce qui en fait une ressource à la disposition de cette dernière.

**L'aidé...** C'est la personne qui requiert l'aide volontairement et qui est prête à accepter l'influence de l'aidant, le temps de la relation.

**Le respect mutuel...** C'est une condition indispensable à la réussite de la relation. Respecter l'autre signifie notamment accepter ses forces et ses faiblesses.

**La responsabilité...** Chacun reste fondamentalement responsable de lui-même dans une relation d'aide.

**Atteindre des objectifs qu'il s'est lui-même fixés...** L'aide est d'autant plus acceptable et valable que l'aidé sait qu'elle contribuera à lui faire atteindre des objectifs choisis tout à fait librement.

## 5. La relation d'aide (suite)

Pour qu'une relation d'aide fonctionne, il faut que :

### 1° l'aidé...

- connaisse des difficultés et que ses ressources personnelles soient insuffisantes pour les surmonter;
- soit prêt à faire des efforts supplémentaires pour résoudre ses problèmes;
- conserve son autonomie et puisse décider des solutions à adopter;
- accepte l'aide d'une autre personne, dont elle reconnaît la compétence dans le domaine en cause.

### 2° l'aidant...

- ait des ressources complémentaires à offrir;
- se montre suffisamment disponible;
- soit en mesure de proposer des solutions.

L'aidant devra tout naturellement faire preuve de certaines qualités :

- **empathie**, ou capacité de se mettre à la place de l'aidé;
- **écoute**, ce qui facilitera sa compréhension des difficultés de l'aidé;
- **confiance**, de nature à faciliter la reconnaissance des efforts de l'aidé;
- **honnêteté**, afin de dissiper toute illusion tout en maintenant la motivation.

La relation d'aide suppose des rencontres régulières, de préférence «en personne», même si ces rencontres peuvent être complétées par des communications à distance (téléphone, télécopieur, courriel).

La relation d'aide peut entraîner un autre type de relation (une amitié, par exemple), mais en formation d'adultes, il est important que l'aidant (le formateur) conserve l'ascendant (c'est-à-dire la compétence et l'expérience) que l'aidé lui reconnaissait au départ.

### La relation d'aide en formation scout

La relation d'aide en formation scout n'est pas de nature thérapeutique. Les problèmes auxquels fait face l'adulte qui suit un parcours de formation sont des difficultés d'apprentissage. Certaines de ces difficultés peuvent provenir de problèmes personnels (santé physique ou mentale, équilibre psychologique, situation sociale, etc.), mais le formateur n'intervient pas pour résoudre ces problèmes.

Avec un brin d'intuition psychologique, il pourra déceler et comprendre la source de certains blocages, mais son travail consiste à faciliter la tâche d'apprentissage de l'adulte en formation.

De quel genre de difficultés parle-t-on? Voici quelques exemples :

- difficulté ou incapacité à lire (analphabétisme fonctionnel),
- difficulté de compréhension du langage utilisé (écrit ou oral),

- manque de ressources à proximité,
- manque de motivation en raison d'un isolement relatif,
- attitude critique négative,
- découragement,
- lien inexistant entre l'apprentissage et la tâche réelle,
- manque d'entraînement à apprendre seul,
- problème de relation avec d'autres adultes en formation.

Il n'est pas facile pour un formateur, même s'il a une certaine expérience, de composer avec de tels problèmes. C'est pourquoi il est si important qu'il puisse consulter d'autres formateurs brevetés et qu'il se perfectionne sans cesse. Par exemple, comment présenter à un adulte quasiment illettré le contenu d'un module de formation?

Le formateur peut explorer diverses possibilités, qui reposent sur le développement de certaines compétences :

- lire le texte à haute voix sans être ennuyeux (c'est un art);
- faire une synthèse du texte et la présenter oralement;
- recourir à certaines méthodes d'animation;
- poser des questions à l'adulte en apprentissage de façon à ce qu'il donne des réponses qui correspondent au contenu (technique difficile à maîtriser).

Dans d'autres cas, le formateur...

- proposera des changements de contexte ou des modifications de l'environnement,
- accompagnera l'adulte en apprentissage dans des activités de façon à faire ressortir certains éléments que l'adulte ne comprend pas,
- mettra l'adulte en apprentissage en contact avec de nouvelles ressources (documents complémentaires, responsables scouts, autres formateurs...),
- valorisera les efforts accomplis,
- suggérera un réajustement du parcours.

On le constate, la relation d'aide en formation scoutte repose sur une réelle compétence, qui s'acquiert et se développe sans cesse. Le formateur breveté est à ce titre un perfectionniste qui, pour s'acquitter toujours mieux de ses tâches, continue de se former au fil de ses expériences.

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

**Il est important que le formateur ne demeure pas isolé**, il se doit de partager (collaborer, coopérer?) avec d'autres formateurs de son district et de l'extérieur de son district. Les échanges et les sessions de formation interdistrict sont des outils indispensables pour que le formateur puisse grandir et s'épanouir.

### **Mise en pratique des apprentissages**

Échanger sur le rôle du formateur breveté avec un formateur breveté à l'extérieur du district. Discuter en particulier des attitudes reliées à la relation d'aide de façon à ce que le formateur en apprentissage puisse, dans la suite de son parcours, cultiver les qualités qui favoriseront chez lui le plein développement de ces attitudes.

Il doit faire le point sur ses connaissances, aptitudes et attitudes en relation avec les rôles du formateur breveté et il doit en discuter avec le formateur qui l'évalue.

S'évaluer en regard des rôles du formateur breveté (grille page suivante)

### **Évaluation formative du module**

Le formateur en apprentissage doit:

- donner la définition du formateur breveté et expliquer, en ses propres mots, ce qu'elle signifie;
- dire ce que signifie pour lui « adulte dans le scoutisme au sein d'une équipe de formation »;
- indiquer les attitudes générales requises pour assumer les rôles du formateur breveté;
- expliquer comment la relation d'aide peut s'appliquer à la formation scoute.

ANNEXE

Je pense en avoir: On me le dit:

1. Un peu 1. Jamais  
5. Beaucoup 5. Souvent

Attitudes Générales 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

Souplesse

Simplicité

Disponibilité (temps)

Respect des personnes

Respect de l'organisation (loyauté)

Réserve

Dans l'équipe

Solidarité

Entraide

Coopération

Sens des responsabilités

Engagement

Fonction d'enseignement

Capacité de communiquer

Clarté d'expression

Capacité de vulgariser

Fonction de conseil

Empathie

Écoute

Confiance

Honnêteté

Fonction d'évaluation

Observation

Jugement

Impartialité

1. Je discute de mes observations avec un autre formateur.

2. Je choisis une ou plusieurs actions à entreprendre pour améliorer mes points les plus faibles.