



*Centre d'Etudes sur la Situation des Jeunes en Europe*  
*CESIJE asbl*

*Patrice Joachim*  
***STIP, STAP et la suite***  
*Evaluation du système de formation interne*  
*des Lëtzebuerger Guiden a Scouten*

*Février 2005*

*CESIJE asbl*

*Remerciements*

*à tous les commissaires, formateurs/trices et chefs/taines qui ont participé au travail de réflexion sur la formation des LGS*

*à Amaury Daele et Jean Donnay pour l'assistance scientifique*

*à Gaston Stoos pour sa collaboration*

**Table des matières**

<b>1</b>	<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>5</b>
1.1	LES FINALITÉS DU PROJET .....	5
<b>2</b>	<b>MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE .....</b>	<b>6</b>
2.1	ETAPE 1: ANALYSE DOCUMENTAIRE.....	6
2.2	ETAPE 2: INTERVIEWS EXPLORATOIRES.....	6
2.3	ETAPE 3: ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE .....	7
2.3.1	<i>La population cible .....</i>	<i>8</i>
2.3.2	<i>Structure du questionnaire.....</i>	<i>13</i>
2.3.3	<i>Organisation et déroulement de l'enquête.....</i>	<i>14</i>
2.4	ETAPE 4: LES ENTRETIENS DE GROUPE.....	15
2.4.1	<i>Objectifs des entretiens de groupe.....</i>	<i>15</i>
2.4.2	<i>Préparation des entretiens de groupe.....</i>	<i>15</i>
<b>3</b>	<b>DESCRIPTION DE L'ORGANISATION ACTUELLE DE LA FORMATION .....</b>	<b>18</b>
3.1	BRÈVE DESCRIPTION DES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE FORMATION .....	18
3.2	LA PHASE EXPLORATOIRE .....	20
3.3	DESCRIPTION DU FIL CONDUCTEUR .....	20
3.4	CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES INTERVIEWÉES .....	21
3.4.1	<i>Les équipes de formation .....</i>	<i>21</i>
3.4.2	<i>Organisation pédagogique.....</i>	<i>21</i>
3.5	CONCLUSIONS .....	25
<b>4</b>	<b>L'ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE.....</b>	<b>27</b>
4.1	ENGAGEMENT DANS LA FORMATION .....	31
4.2	EXPÉRIENCE DANS LA FORMATION.....	35
4.3	DEGRÉ DE SATISFACTION .....	36
4.4	L'IMAGE DES COMPÉTENCES D'UN(E) BON(NE) CHEF (TAINE).....	36
4.5	AUTRES COMPÉTENCES À INTÉGRER DANS LA FORMATION .....	38
4.6	SESSIONS THÉORIQUES PARTICULIÈREMENT INTÉRESSANTES.....	39
4.7	RAISONS POUR PARTICIPER À LA FORMATION.....	40
4.8	LA FORMATION AU STAGE D'INITIATION PRATIQUE, STIP .....	41
4.8.1	<i>Le contenu de la formation STIP .....</i>	<i>43</i>
4.8.2	<i>L'organisation de la formation STIP.....</i>	<i>45</i>
4.8.3	<i>Les attentes par rapport à la formation STIP .....</i>	<i>46</i>
4.9	LA FORMATION AU STAGE D'APPROFONDISSEMENT PÉDAGOGIQUE, STAP .....	47
4.9.1	<i>Le contenu de la formation STAP.....</i>	<i>47</i>
4.9.2	<i>L'organisation de la formation STAP.....</i>	<i>48</i>
4.9.3	<i>Les attentes par rapport à la formation STAP.....</i>	<i>49</i>
4.10	LE RECYCLAGE.....	50
4.10.1	<i>Recyclage comme aide pour le travail sur le terrain.....</i>	<i>51</i>
4.10.2	<i>Domaines dans lesquels il faudrait informer davantage .....</i>	<i>53</i>
4.11	LE GILWELL .....	54
4.11.1	<i>La participation au Gilwell.....</i>	<i>55</i>
4.12	CONNAISSANCES POUR LA PRATIQUE .....	56
4.13	CONCLUSION DE L'ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE.....	57
4.14	DIFFÉRENCES ENTRE LA POPULATION STIP ET LA POPULATION STIP-STAP .....	59
4.14.1	<i>Autres compétences à développer durant la formation.....</i>	<i>60</i>
4.14.2	<i>Raisons pour participer à la formation .....</i>	<i>62</i>
4.14.3	<i>La formation STIP, jugée par la population STIP et STIP-STAP.....</i>	<i>63</i>
4.14.4	<i>Domaines dans lesquels il faudrait informer davantage dans les recyclages .....</i>	<i>65</i>
4.14.5	<i>Connaissances pour la pratique .....</i>	<i>66</i>
4.15	CONCLUSION DE L'ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE.....	67
<b>5</b>	<b>LES ENTRETIENS DE GROUPE.....</b>	<b>69</b>
5.1	LES CARACTÉRISTIQUES DES PARTICIPANTS AUX ENTRETIENS DE GROUPE.....	69
5.2	LES RÉSULTATS DES ENTRETIENS EN GROUPE.....	69
5.2.1	<i>Le contenu et le déroulement des formations.....</i>	<i>69</i>

5.2.2	<i>Motifs pour participer aux formations et les acquis théoriques au cours des formations</i>	72
5.2.3	<i>Les caractéristiques d'un(e) bon(ne) chef(taine)</i> .....	73
5.2.4	<i>Brainstorming</i> .....	73
5.3	CONCLUSION DES ENTRETIENS DE GROUPE.....	75
5.4	DIFFÉRENCES ET COMPLÉMENTARITÉ DES DONNÉES QUANTITATIVES (ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE) ET QUALITATIVES (ENTRETIENS DE GROUPE).....	75
<b>6</b>	<b>INTERPRÉTATIONS ET PISTES D' ACTIONS</b> .....	<b>77</b>
6.1	TABLEAU REPRÉSENTANT LES PISTES D' ACTIONS RÉALISABLES À COURT, À MOYEN ET À LONG TERME	80
<b>7</b>	<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>81</b>

# 1 Introduction

Ce rapport présente les résultats du projet *Evaluation du système de formation des Lëtzebuenger Guiden a Scouten*, qui a commencé en juin 2003. Le rapport comporte six chapitres. Le premier explique les finalités du projet et le deuxième la méthodologie appliquée pour l'étude. Le troisième chapitre présente la formation telle qu'elle était organisée en mars 2004. Les résultats de l'enquête téléphonique et des entretiens de groupe sont exposés dans les quatrième et cinquième chapitres. Les réponses apportées aux résultats de l'étude se traduisent dans les pistes d'actions au chapitre six.

## 1.1 Les finalités du projet

Comme convenu entre le CESIJE et la fédération des *Lëtzebuenger Guiden a Scouten* (LGS), la finalité du projet *Evaluation du système de formation* est la restructuration de la formation du mouvement. La restructuration, telle qu'anticipée au départ, devait se réaliser à trois niveaux: au niveau des contenus, au niveau des méthodes et au niveau de l'organisation.

Un point à souligner d'entrée : la notion *d'évaluation* ne doit pas être confondue avec la notion de *contrôle*. L'évaluation ne consiste pas à mesurer l'écart entre les objectifs et les résultats et d'entamer par la suite des mesures de changement. Comme le décrit Bernoux (2004, p. 46), l'évaluation doit plutôt être comprise comme « *un processus de reconnaissance des problèmes et des potentialités d'un territoire donné, jusqu'à motiver le désir partagé d'un changement social* ».

Le but de l'évaluation est donc l'amélioration du système de formation, c'est-à-dire de faire émerger les **bonnes pratiques** de la formation en considérant les acteurs comme des partenaires du processus d'amélioration.

A cet effet, les chefs et cheftaines qui participent aux formations et qui mettent en application les acquis théoriques sur le terrain, constituent la population cible pour le recueil d'informations.

### ▪ But à long terme

Pour qu'une évaluation ne soit pas un simple « contrôle de résultats », il est important que le mouvement reçoive par l'intermédiaire de ce projet des outils pour s'auto-évaluer dans le futur. Cette auto-évaluation est primordiale pour pouvoir garantir à long terme une meilleure qualité du travail formateur des *Lëtzebuenger Guiden a Scouten* (voir Heiner, 1998).

## 2 Méthodologie de l'étude

L'objectif de cette partie méthodologique est de présenter la façon dont l'étude a été menée en précisant les différentes étapes ainsi que les différentes méthodes d'échantillonnage, de collecte et d'analyse des données. Il s'agit aussi d'aborder les difficultés techniques rencontrées tout au long de l'évaluation et qui sont inhérentes à ce type d'étude.

L'approche méthodologique générale est essentiellement *compréhensive* (Mucchielli 1996, p. 29-33): il s'agit de trouver des informations pour répondre à une série de questions préalables. Cette méthodologie emprunte aux méthodes ethnologiques pour comprendre la réalité vécue par des acteurs sociaux évoluant dans des contextes précis (Kauffman, 1996). Cependant, la démarche ne se limite pas à la *compréhension* d'un phénomène du point de vue des acteurs ; elle cherche au-delà à *expliquer* ce phénomène. Pour y arriver, la collecte des données et leur présentation ont été réalisées en quatre étapes :

- une analyse documentaire
- des interviews exploratoires
- une enquête téléphonique
- des entretiens de groupe

Le recours à quatre méthodes différentes permet d'aborder le phénomène à analyser sous différents angles de vue et de procéder ainsi à une certaine triangulation des données (Van der Maren, 1995). La validité de l'étude est ainsi augmentée, c'est-à-dire que celle-ci se rapproche d'autant plus de la réalité à analyser. En plus, à chaque étape, l'analyse des données permet de guider l'étape suivante en attirant l'attention du chercheur sur des aspects du phénomène laissés dans l'ombre auparavant.

L'analyse des données a été essentiellement qualitative (Huberman et Miles, 1991), ce qui a conduit à élaborer progressivement, tout au long de l'étude, des modèles explicatifs des phénomènes étudiés (Kauffman, 1996) qui ont pu être présentés et évalués régulièrement par l'équipe commanditaire de l'évaluation.

### 2.1 Etape 1: analyse documentaire

Cette première étape était exploratoire et visait à étudier les documents existants à propos de la fédération LGS et des formations qu'elle organise. Elle s'est déroulée au cours des mois de janvier et de février 2004. Les documents collectés étaient:

- les 5 classeurs présentant les différentes branches des LGS
- le classeur présentant les devoirs et fonctions du chef de groupe
- le classeur présentant les devoirs et fonctions des formateurs et des commissaires

Ainsi nous avons pu prendre connaissance de l'organisation de la formation et du mouvement : objectifs de la LGS et de chaque branche, règlements...

### 2.2 Etape 2: interviews exploratoires

Une fois l'analyse documentaire effectuée, il est apparu qu'il n'existait pas de documents à propos de la préparation et du déroulement des formations. Le Cesije et la fédération ont décidé alors de réaliser des interviews avec les responsables de formations pour comprendre comment les différentes formations sont organisées et se déroulent dans la

pratique. Plusieurs personnes impliquées dans les formations des chefs/taines à la LGS ont donc été contactées :

- les 5 commissaires de branche (Biber, Wëllefcher, RaRo; AvEx, CaraPio)
- le responsable de la formation de l'Equipe Animation Religieuse (EAR)
- le commissaire de l'équipe de formation<sup>1</sup>
- le responsable de la formation des chefs de groupe
- une des personnes responsables du Service d'Assistance aux Formateurs et Animateurs Bénévoles (SAFAB)

Le fil conducteur des interviews est présenté en annexe. Il s'agissait de mieux comprendre la façon selon laquelle les objectifs des formations sont mis en œuvre concrètement ainsi que la façon dont ces formations sont préparées et animées. Les interviews se sont déroulées aux mois de mars 2004 et ont été enregistrées sur bande audio.

L'analyse des interviews a permis de lister les divers questionnements des responsables de la LGS et des formateurs concernant les chefs/taines participant chaque année aux formations. C'est entre autres sur cette base que le questionnaire d'évaluation destiné aux chefs/taines a été construit.

### **2.3 Etape 3: enquête téléphonique**

Après les deux premières étapes exploratoires, l'enquête téléphonique avait pour objectif d'obtenir des données larges et quantifiables de la part des chefs/taines à propos de l'évaluation qu'ils faisaient des formations qu'ils ont suivies tout au long de leur parcours à la LGS (voir le questionnaire en annexe). Plus précisément, il s'agissait de connaître l'attitude d'un grand nombre de chefs et cheftaines vis-à-vis des formations STIP et STAP et les recyclages. Cette méthode a l'avantage de recenser les opinions des chefs et cheftaines à travers tout le pays. Elle permet aussi de réaliser la collecte de données plus rapidement qu'avec des entretiens face à face. Le questionnaire a été informatisé, les données étaient tout de suite encodées et prêtes pour l'analyse ; les fautes d'encodage ont pu ainsi être minimisées.

Cette méthode a cependant le désavantage par rapport à une interview individuelle que l'enquêteur doit se tenir au cadre plus strict du questionnaire, en vue de l'uniformité de la collecte des données. En plus, le questionnaire ainsi que la formulation des questions doivent être plus courts que dans une interview face à face. Pour avoir un maximum de chances de joindre les personnes à la maison, les interviews se sont déroulées aux mois de mai et juin dans la tranche horaire 17h-21h. Il est possible que certaines personnes ne soient jamais disponibles à ces moments et que, de ce fait, elles n'ont pas pu répondre (Albarello, 1999). Cependant, l'analyse de la représentativité de l'échantillon, comme nous le verrons plus loin, montre que ce dernier inconvénient n'a pas influencé négativement la composition de l'échantillon.

---

<sup>1</sup> Le commissaire de l'équipe de formation est, de façon générale, responsable de toutes les formations, qui ont lieu dans le mouvement. Tous les changements concernant la formation (nouveau, changement du règlement, etc. indépendamment de la branche) sont élaborés ou discutés dans cette équipe de formation. L'équipe organise en outre des recyclages auxquels chaque branche peut participer.

### 2.3.1 La population cible

La population cible de l'enquête téléphonique devait se composer de personnes qui ont participé soit à la formation STIP, soit aux formations STIP et STAP soit/et à un recyclage. Le critère de sélection était donc la formation. Nous avons dû exclure du tri toutes les personnes qui ont déjà été formatrices puisque nous avons voulu connaître les points de vue des participants aux formations et non pas les points de vue des formateurs. Avec cette sélection, nous avons aussi essayé d'exclure toutes les personnes qui ont participé aux formations avant 1994, c'est-à-dire avant la fusion du mouvement des guides et du mouvement des scouts.

Pour constituer l'échantillon de l'enquête téléphonique, essentiellement deux problèmes sont survenus et ont pu être pris en compte. Le premier touchait à la constitution même de l'échantillon, le second à la mise en œuvre de l'enquête téléphonique.

Tout d'abord, début 2004, le Cesije a fait une demande auprès de la fédération pour recevoir un fichier des chefs et cheftaines actifs au niveau local. Comme la fédération des guides et scouts enregistre les données de chefs/taines dans un programme s'appelant *File maker* une transformation en fichier *Excel* était nécessaire. La transformation a cependant entraîné une perte de données. Ainsi le fichier était incomplet surtout au niveau des enregistrements sur la formation des personnes.

Le fichier de base de la fédération contenait en janvier 2004, 1098 personnes actives chez les LGS, actives aussi bien au niveau local qu'au niveau national. Les données de 91 personnes actives au niveau national et qui ne faisaient pas partie de notre population cible ont été enlevées par la fédération du fichier. Ainsi, notre base de données se composait de 1007 chefs et cheftaines.

Pour la composition des échantillons, le CESIJE a pris comme repère l'appellation STIP-STAP pour être sûr de parler à un chef/taine, qui a fait une formation après 1994, année de fusion entre guides et scouts. Malheureusement la fédération a continué à enregistrer la formation STIP et STAP sous l'ancienne appellation 1<sup>er</sup> et 2<sup>ième</sup> cycle, or 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> cycle, c'était l'appellation antérieure à 1994. Il s'ensuit que beaucoup de personnes, qui ont fait un STIP et un STAP, n'ont pas été retenues dans notre échantillon, puisque le fichier indiquait que les personnes avaient participé au 1<sup>er</sup> et au 2<sup>ième</sup> cycle. Il restait alors 528 numéros.

En travaillant avec les données reçues, différents problèmes sont survenus. Au cours de l'enquête téléphonique, les enquêteurs ont dû constater, que la liste avec les numéros de téléphone n'a jamais été actualisée.

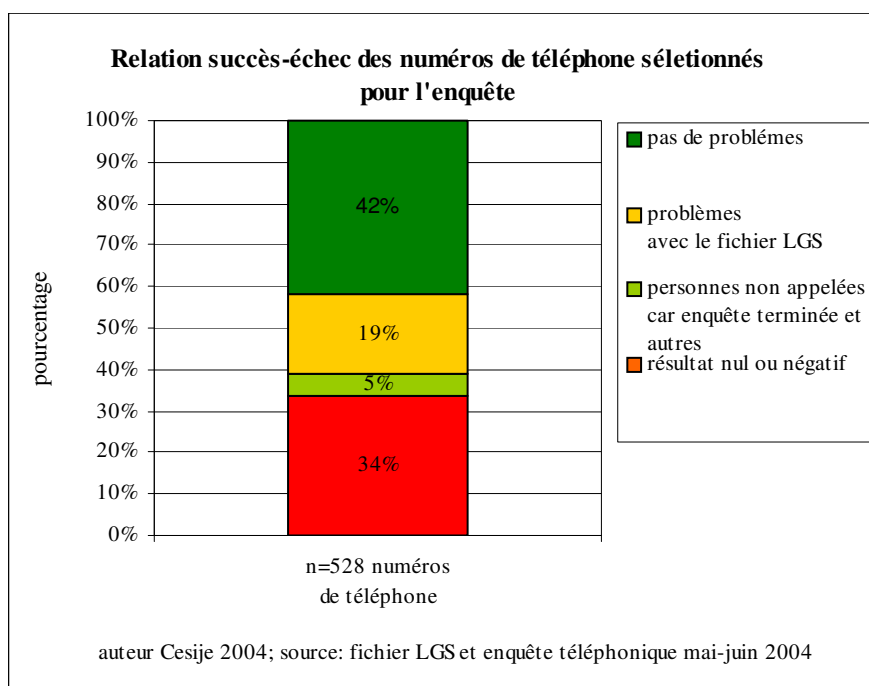
- Beaucoup de membres avaient quitté la maison familiale et vivaient seuls (nouvelles adresses, nouveau numéro de téléphone). C'était le cas pour quasiment 4% des numéros de téléphone (n=528).
- Environ 8% des chefs et cheftaines n'ont pas pu faire partie de l'enquête, parce que le numéro de téléphone manquait dans le fichier LGS (Les numéros n'ont pas pu être trouvés puisque les personnes en question ne figurent pas dans l'annuaire téléphonique).
- 4% des chefs et cheftaines ont été formateurs, une indication qui manquait dans les fichiers LGS.
- En outre, le fichier contenait toujours les coordonnées de personnes (3%) qui ne sont plus membre chez les LGS depuis quelque temps.
- Quasiment 19% des problèmes (représentés dans le graphique 1) advenus dans l'enquête téléphonique sont dus à des problèmes avec le fichier que le Cesije a reçu de la fédération.



Le second problème a porté sur l'enquête elle-même. Celle-ci a eu lieu du 17 mai au 8 juin 2004. Pendant cette période beaucoup de chefs et de cheftaines, qui font encore des études, n'étaient pas joignables. Une partie suivait encore des études à l'étranger, l'autre partie se trouvait en pleine phase de préparation des examens : examens de fin d'études secondaires ou à l'Université du Luxembourg. C'était le cas pour 11% des 528 numéros appelés. Chez 12% des chefs et cheftaines, personne ne décrochait (minimum 3 essais). 5% n'ont pas tenu leur promesse de rappeler et 6% ont refusé la participation à l'enquête.

Ainsi, dans 34% des cas, les efforts pour établir le contact se soldaient par un résultat négatif (refus, promesse non tenue, empêché par études) ou nul (pas décroché). 19% étaient non joignables à cause de problèmes avec le fichier LGS. 5% des chefs et cheftaines n'ont pas été contactés par le Cesije parce que la période prévue pour l'enquête était terminée. Le graphique 1 ci-dessous reprend l'ensemble des problèmes intervenus pour contacter la population cible.

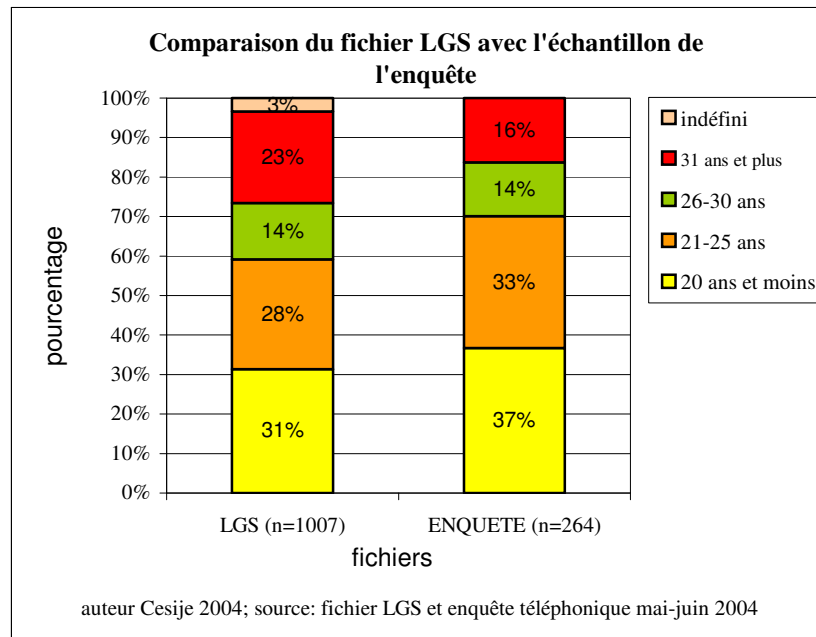
**Graphique 1: Relation succès-échec des numéros de téléphone sélectionnés pour l'enquête**



A partir de notre échantillon de 528 numéros de téléphones, dans 224 cas, donc 42%, nous avons eu un résultat positif (participation à l'enquête). Ces numéros, appartenaient en partie à des familles, où plusieurs membres étaient chefs/taines auprès des LGS. Ceci a eu comme heureux effet, qu'en fin de compte 264 personnes ont participé à l'enquête téléphonique. Sur les 528 chefs/taines nous avons pu enquêter auprès de 264 personnes, donc 50% des cas possibles.

Pour garantir la représentativité des résultats de l'enquête, il s'avère indispensable de comparer la population de notre échantillon avec la population totale du mouvement. Nous avons fait cette comparaison à plusieurs niveaux. Les deux problèmes advenus lors de l'enquête (numéros de téléphone manquants et personnes...) n'ont somme toute pas influencé négativement la composition de l'échantillon.

Graphique 2: Comparaison du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête

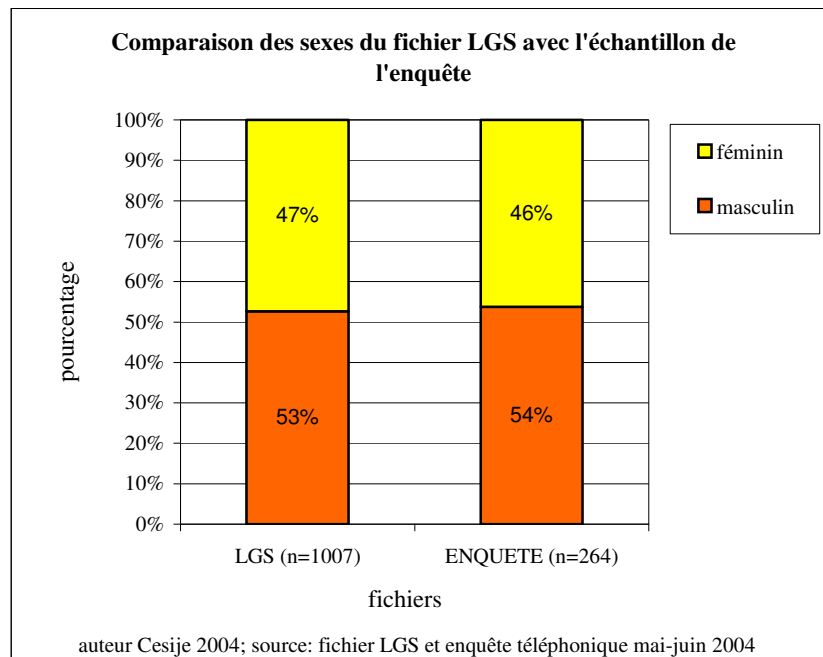


Le graphique montre bien que la population des 20 ans et moins (31%) est la catégorie la plus fortement représentée dans le fichier des *Lëtzebuenger Guiden a Scouten*, suivie par le groupe des 21-25 ans avec 28%. Le groupe d'âge des 26-30 ans est le groupe le plus faible. Une explication possible est que beaucoup de personnes fondent une famille dans cette période et s'engagent ainsi moins dans le mouvement. A l'âge de 31 ans et plus, les personnes semblent s'engager de nouveau un peu plus. Les 3% d'indéfinis sont des personnes dont la date de naissance ne figure pas dans le fichier LGS.

La comparaison des pourcentages des participants à l'enquête avec le fichier réel LGS montre que le groupe des 20 ans et moins et le groupe des 21-25 ans sont légèrement sur-représentés dans l'échantillon de l'enquête. Le groupe d'âge des 26-30 ans et plus est en équilibre avec les pourcentages de cette classe d'âge du fichier réel. Par contre le groupe des 31 ans et plus est légèrement sous-représenté. En général, les tranches d'âge représentées dans l'échantillon peuvent être considérées comme représentatives par rapport au fichier global des LGS.

Le graphique 3 montre la répartition des deux sexes dans l'échantillon et dans la population globale.

**Graphique 3: Comparaison de la répartition par sexe du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête**

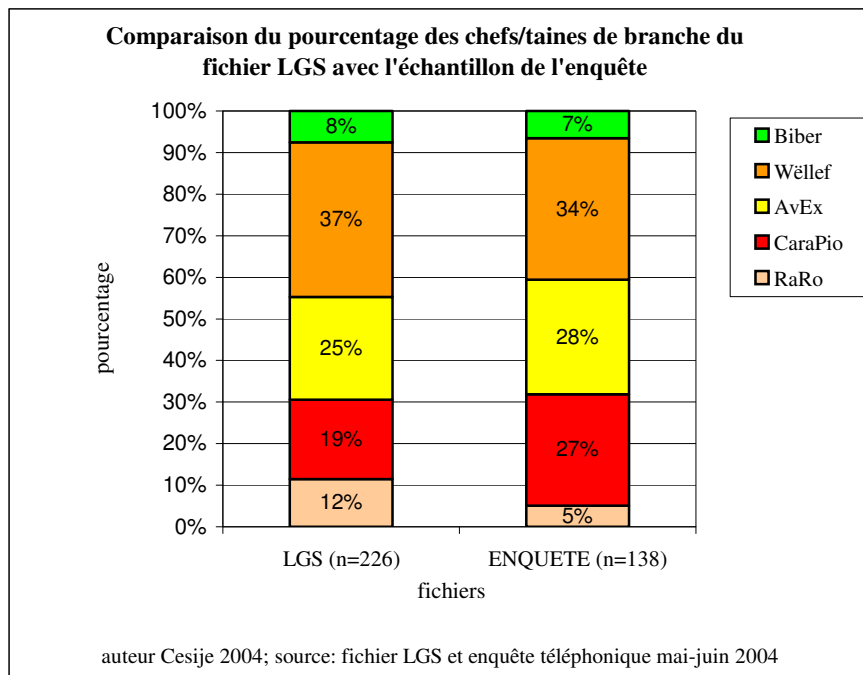


On peut voir dans le graphique que les répartitions sont presque identiques. Les hommes sont très légèrement surreprésentés dans l'échantillon de l'enquête. A ce niveau-ci, nous pouvons aussi dire que notre échantillon est représentatif par rapport au fichier LGS.

Avant de passer aux représentations graphiques suivantes, nous voulons rappeler qu'un même personne peut figurer plusieurs fois dans un même fichier quand elle assume plusieurs fonctions en même temps (p.ex chef de branche chez les Biber et assistant chez les Wëllefcher).

Le graphique suivant représente la répartition des chefs et cheftaines de branche dans les cinq branches du mouvement.

Graphique 4: Comparaison du pourcentage des chefs/taines de branche du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête

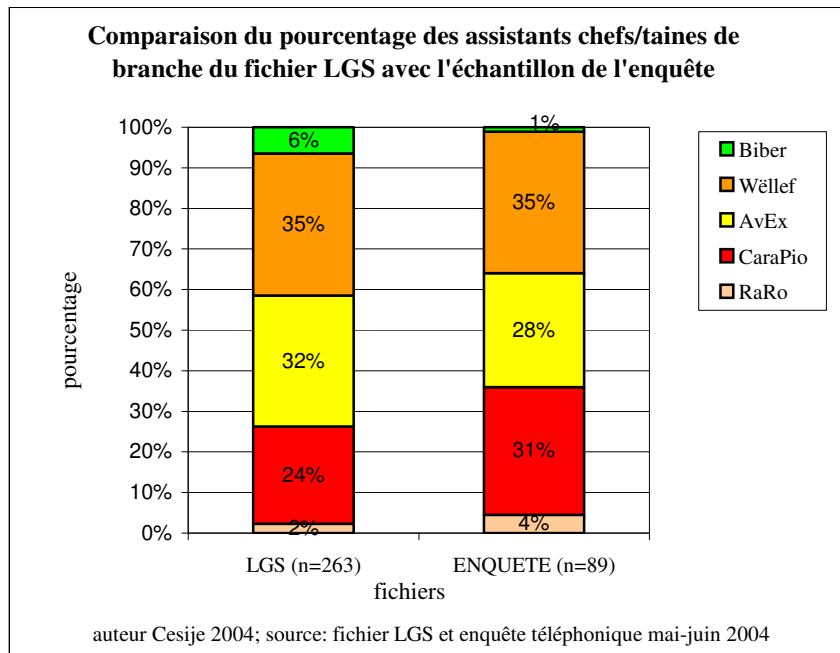


Des 226 chefs et cheftaines de branche du mouvement LGS, quasiment 60% (138 personnes) ont été joints par l'enquête téléphonique. Les branches les plus fortement représentées dans le mouvement sont les Wëllefcher avec 37% de chefs et cheftaines, suivie par les AvEx avec 25%. Les CaraPio sont représentés avec 19% et les RaRo avec 12%. La branche la plus faible est la branche des Biber avec 8%.

En comparant les deux fichiers, on remarque, que surtout les chefs et cheftaines des CaraPio sont un peu sur-représentés dans l'enquête téléphonique (27%), par contre les RaRo sont un peu sous-représentés. Toutes les autres branches de l'enquête présentent des pourcentages semblables à ceux du fichier LGS.

Le graphique suivant représente les assistants-chefs et cheftaines de branche dans les deux fichiers.

**Graphique 5: Comparaison du pourcentage des assistants chefs/taines de branche du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête**



Des 263 assistants du mouvement LGS<sup>2</sup>, un tiers (89 assistants) ont été joints dans l'enquête téléphonique. Le groupe des assistants Wëllefcher est le mieux représenté, suivi par les assistants chefs et cheftaines AvEx. La comparaison des deux fichiers montre deux choses : d'abord la branche des Biber est sous-représentée dans l'échantillon des assistants de l'enquête et la branche des CaraPio est de nouveau sur-représentée.

Ainsi on peut retenir, que le fichier de l'enquête est représentatif pour le fichier LGS car la part des différentes branches est, à quelques pourcentages près, proportionnelle à celle dans la réalité.

### 2.3.2 Structure du questionnaire

Le questionnaire était subdivisé en deux grandes parties :

**a) le recensement de données structurelles**

- données sociodémographiques (date de naissance, sexe, statut)
- données sur la carrière de la personne au sein du mouvement (année d'engagement, année du premier engagement en tant que chef)
- données sur la situation actuelle de la personne enquêtée (fonction au mouvement: chef de groupe, chef de branche, assistant-chef de branche)
- charges nationales au mouvement

<sup>2</sup> Le nombre élevé d'assistants s'explique par les nominations multiples de plusieurs participants.

*b) le recensement des attitudes et des attentes des chefs/taines par rapport aux formations STIP, STAP, recyclages et Gilwell*

- données sur les compétences attendues d'un(e) chef/taine
- données sur l'organisation et le contenu de la formation STIP (acquis, attentes)
- données sur l'organisation et le contenu de la formation STAP (acquis, attentes)
- données sur les attitudes et attentes par rapport aux recyclages
- données sur la participation au Gilwell

Grâce à ce questionnaire, nous avons pu recevoir des indications sur les attentes mais aussi sur les attitudes des chefs et cheftaines par rapport à la formation.

### **2.3.3 Organisation et déroulement de l'enquête**

Tout d'abord, le questionnaire a été informatisé dans le programme Sphinx Survey-Plus<sup>2</sup> Edition. Ce programme permet de faire le design, l'administration et l'analyse d'une enquête par questionnaire. Dès la programmation du questionnaire suivant les différents types de questions (questions ouvertes, questions fermées ; échelles graduées de réponses), les réponses peuvent être enregistrées et analysées. Cette méthode a l'avantage que les réponses sont tout de suite prêtes pour l'analyse et n'ont plus besoin d'être saisies à la fin de l'enquête.

Pour s'assurer du contenu, de la bonne formulation des questions et pour évaluer le temps nécessaire pour répondre à un questionnaire, le Cesije a testé le questionnaire avec les deux permanents du mouvement.

Comme la plupart des chefs et cheftaines sont disponibles en soirée et pour soulager le personnel du Cesije, le Centre a décidé d'engager 4 étudiants (2 filles et 2 garçons) pour participer à la réalisation de l'enquête téléphonique.

Avant de commencer l'enquête, les étudiants ont dû participer à un briefing de 2 à 3 heures. Le briefing servait à présenter aux étudiants le mouvement LGS, à expliquer l'organisation de la formation ainsi que le questionnaire. Pendant quelques heures, les étudiants pouvaient se familiariser avec le programme Sphinx et s'entraîner dans le déroulement du questionnement.

Les étudiants ont surtout travaillé en soirée, généralement de 17:00 à 21:00 heures. La période prévue pour la réalisation de l'enquête était du 17 mai au 3 juin 2004. Le CESIJE a formé deux équipes. Chaque équipe (fille/garçon) a travaillé un jour sur deux. Pendant les heures de bureau, des employés du Cesije se chargeaient des appels sur rendez-vous. Les étudiants travaillaient avec des listes de numéros de téléphone anonymisées. Chaque numéro de téléphone était immatriculé par un chiffre.

Les deux premiers jours, l'enquête avançait assez lentement. Les étudiants avaient besoin d'un peu de temps pour se familiariser avec l'entrée des données à l'aide du programme informatique Sphinx Survey-Plus<sup>2</sup> Edition. En plus, dans cette période du 17 mai au 3 juin, un jeudi et un lundi étaient des jours fériés légaux. Beaucoup de gens ont probablement profité de ces longs week-ends et n'étaient par conséquent que difficilement joignables. Voilà pourquoi le CESIJE a décidé de prolonger l'enquête jusqu'au 8 juin 2004.

Nous avons aussi travaillé avec des listes de rendez-vous. Ainsi les gens qui ne pouvaient pas être joints directement ont pu fixer un rendez-vous pour participer à un autre moment au questionnement.

Dès les premières interviews nous avons pu constater qu'une partie des gens interrogés nous donnaient un surplus d'informations notamment au sujet de la formation chez les LGS.

Pour ne pas perdre toutes ces informations supplémentaires, toute l'équipe a commencé à prendre des notes, dans le but de les utiliser complémentaires aux réponses données au questionnaire. Comme Huberman et Miles (1991, p. 122) le décrivent, « (les mémos) *relient les différents éléments de données ou montrent qu'un élément spécifique illustre un concept général* ».

## 2.4 Etape 4: les entretiens de groupe

### 2.4.1 Objectifs des entretiens de groupe

Les entretiens de groupe ont poursuivi deux objectifs principaux :

- Compréhension et explication complémentaires par rapport aux réponses reçues via l'enquête téléphonique
- Dégager des pistes d'action concrètes pour la formation

A cet effet, les entretiens de groupe ont servi à obtenir un éclaircissement complémentaire sur les résultats et les hypothèses tirés de l'enquête téléphonique. Le nombre de participants joue seulement un rôle secondaire, puisque le but des discussions n'est pas la représentativité. Il s'agit surtout d'obtenir un regard plus approfondi de la part de quelques chefs/taines et de lancer quelques idées de pistes d'action qui seront étoffées, discutées et mises en perspective par les auteurs de l'étude. A ce sujet, Albarello (1999, p. 63) rappelle que « *l'entretien collectif ou focus-group présente l'avantage de susciter la réflexion, la discussion, la contradiction, l'échange d'idées. La situation de groupe crée une dynamique interne plus forte que dans les entretiens successifs individuels.* ». Van der Maren (1995, p. 316) ajoute : « [La technique des entrevues de groupe] *est fort utile lorsque l'on souhaite contrôler par le groupe les représentations sociales qu'on a inférées à partir d'entrevues individuelles, [...]* ». A ce titre, l'organisation de groupes de discussion correspond bien à l'objectif premier de l'étude qui est d'évaluer le système de formation en faisant émerger les « bonnes pratiques » en considérant les acteurs comme des partenaires du processus d'amélioration. Les discussions de groupes pourraient même constituer dans l'avenir un outil intéressant pour évaluer la formation LGS de façon dynamique et continue.

### 2.4.2 Préparation des entretiens de groupe

#### *Préparation du fichier de base*

Le fichier reprenant la liste des chefs/taines à contacter n'est pas exactement le même que pour l'enquête téléphonique. Il contient tous les chefs et cheftaines actifs au niveau local et qui ont participé soit à la formation STIP (sans ou avec recyclage), soit aux formations STIP et STAP (sans ou avec recyclage). Les chefs/taines actifs aussi au niveau national ou bien ceux dont on ne disposait pas d'adresse ou de numéro de téléphone (qui figuraient cependant dans le fichier Excel qui a servi de base pour l'enquête téléphonique) ont été éliminés. Ont été aussi exclues du fichier de base les personnes qui ont refusé la participation à l'enquête téléphonique et celles qui ne sont plus membres dans le mouvement.

Il restait donc 32 chefs/taines STIP-STAP, actifs uniquement au niveau local et dont nous disposons de toutes les coordonnées (adresse et numéro de téléphone). Nous disposons par ailleurs de 290 chefs/taines STIP avec toutes les coordonnées nécessaires.

### ***Le tirage au hasard et les problèmes pour joindre les chefs/taines***

Les participants aux discussions de groupe ont été tirés au hasard du fichier de base corrigé. Les personnes ont été mêlées suivant âge, sexe et nom pour assurer des chances égales pour tout le monde d'être sélectionné. Le tirage au hasard a été fait de deux manières. Ceci est dû au fait qu'il y avait beaucoup moins de personnes qui disposaient d'une formation STIP-STAP que d'une formation STIP.

Tous les 122 chefs/taines sélectionnés ont été informés du projet et du but des discussions par écrit (lettre d'information à consulter en annexe). Environ une semaine après réception du courrier, ils ont été contactés par téléphone pour savoir s'ils étaient intéressés à participer et pour fixer une date.

Cette phase s'avéra longue et difficile. Beaucoup de chefs/taines suivaient des études à l'étranger et ne rentraient que le week-end. Dans la plupart des cas, les numéros GSM ne figuraient pas dans le fichier de base. Le Cesije a alors d'abord contacté les parents pour avoir soit un numéro GSM, soit pour avoir le numéro à l'étranger du chef/taine. Comme la plupart des parents et des étudiants ne sont que difficilement joignables, parfois une demi-douzaine d'essais étaient nécessaires.

### ***Tirage au hasard des chefs/taines STIP-STAP***

Le fichier de base comptait 32 chefs/taines « STIP-STAP ». Une vingtaine de personnes ont été contactées lors du premier essai. La première discussion avec les chefs/taines STIP-STAP était prévue pour le 10 novembre 2004. Comme la majorité des chefs/taines ne rentraient que le week-end, nous avons reporté la discussion au samedi matin, 13 novembre 2004. Des 20 chefs/taines contactés par écrit et par téléphone, six ont donné leur accord pour participer à la discussion. Pour pallier aux défections éventuelles de dernière minute, le Cesije a décidé de contacter par écrit et par téléphone les 12 candidats potentiels restants dans le fichier. Finalement, sept personnes ont donné leur accord pour participer mais seulement trois sont venues en fin de compte.

### ***Tirage au hasard des chefs/taines STIP***

Le fichier de base des chefs/taines STIP comptait 290 chefs/taines. 90 chefs/taines ont été tirés par hasard en quatre étapes. D'abord, une sur quatorze ; une sur douze, puis une sur 10 et finalement une sur huit. 90 chefs/taines STIP ont été contactés par écrit et par téléphone. A la fin du compte, 8 personnes avaient donné leur accord pour participer le 25 novembre 2004. Finalement, seulement quatre chefs/taines sont venus.

Retenons, que pour la discussion de groupe STIP-STAP, 32 personnes ont été contactées et pour la discussion STIP, 90 chefs/taines. Finalement 3 personnes ont participé dans la première et 4 personnes ont participé à la deuxième discussion de groupe.

### ***Préparation et déroulement des discussions***

Un protocole de conduite des réunions de groupe a été préparé (voir annexe). La discussion s'organisait en trois temps :

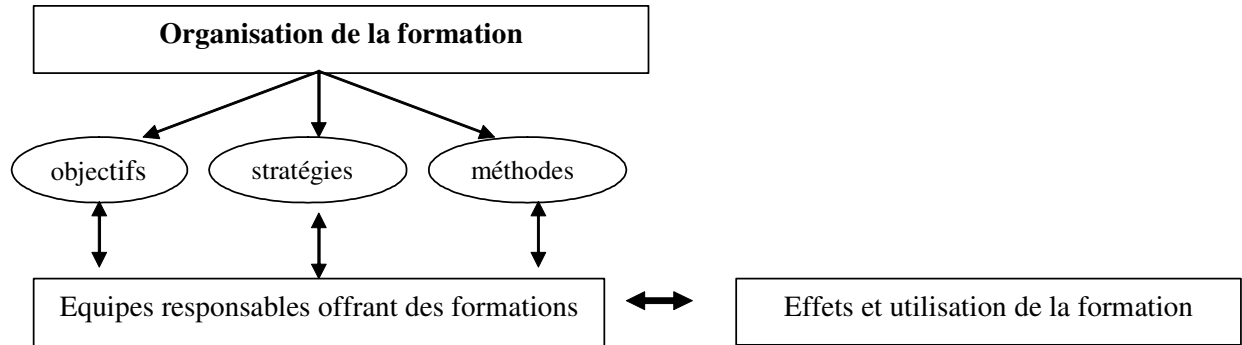
- Une phase conceptuelle où chaque participant, individuellement, formulait par écrit les attitudes qu'il avait des formations qu'il avait suivies.
- Une phase de discussion où les attitudes étaient mises en commun et où le groupe essayait de lister les apports des formations et les caractéristiques d'un « bon chef ».
- Une phase de brainstorming où le groupe cherchait à concevoir des pistes concrètes pour le développement des formations LGS.



Un chercheur du Cesije animait les réunions et un autre chercheur, co-animateur, prenait des notes. Pour les deux discussions, les données à analyser ont consisté en la prise de notes du co-animateur et des différents écrits des participants. La seconde discussion a en outre été enregistrée.

### 3 Description de l'organisation actuelle de la formation

La formation qu'offre le mouvement des guides et scouts luxembourgeois peut être représentée de la manière suivante:



Le niveau supérieur représente l'organisation actuelle de la formation. En formation on distingue trois domaines: les objectifs; les stratégies et les méthodes.

Le niveau inférieur représente les acteurs de la formation, c'est-à-dire les équipes responsables des formations ainsi que les chefs/taines, participant aux formations (effets et utilisation de la formation).

L'évaluation de la formation des LGS va porter sur **les objectifs, les stratégies et les méthodes**. Les *principes et les valeurs* des LGS se traduisent dans leurs **objectifs**, qu'on retrouve soit sous forme écrite (concept de formation), soit sous forme pratiquée (p.ex. techniques LGS).

La **stratégie de formation** est élaborée par les commissaires des branches<sup>3</sup> et leurs équipes. Il s'agit d'une grille qui comprend les sujets à traiter par les formateurs.

La **méthode de formation** est individuelle. Les personnes contactées pour organiser une session de formation sur le terrain, traitent le thème de la session ainsi que les objectifs de façon individuelle.

#### 3.1 Brève description des différents niveaux de formation

Les objectifs de la formation sont décrits dans un document intitulé *le concept de formation* du mouvement LGS.

On distingue 7 niveaux de formation différents:

- le premier cycle (stage d'initiation pratique, en abrégé : STIP)
- le deuxième cycle (stage d'approfondissement pédagogique, en abrégé : STAP)
- le troisième cycle (la formation Woodbadge ou Gilwell)
- le recyclage
- la formation pour chef/cheftaine de groupe (adjoint)

<sup>3</sup> Le commissaire de branche et son adjoint sont les responsables d'une l'équipe, qui organise la formation pour une branche.

- la formation des adultes (dont les objectifs et le contenu sont les mêmes que pour le STIP)
- la formation pour l'animation spirituelle et religieuse

### Le premier et le deuxième cycle

Les stages de formation STIP et STAP sont organisés pour les chefs/taines. Ces stages sont obligatoires pour être nommé(e) chef/taine auprès des *Lëtzebuenger Guiden a Scouten*. On distingue deux cycles : le stage d'initiation pratique (STIP) et le stage d'approfondissement pédagogique (STAP). La formation STIP permet de remplir la charge d'un assistant chef de branche. Ceux qui ont suivi la formation STAP peuvent exercer une fonction de chef de branche<sup>4</sup>. Chaque groupe est organisé en unités comprenant les jeunes des différentes tranches d'âge, appelées branches. On distingue: les Biber (6-8 ans); les Wëllefcher (8-11 ans); les Aventure/Explorer, en abrégé AvEx (11-14 ans); les Caravelle/Pionéier, en abrégé CaraPio (14-17 ans) et les Ranger/Rover, en abrégé RaRo (17-23 ans). Chaque branche (ou bien unité) travaille d'après des méthodes pédagogiques adaptées à l'âge des enfants/jeunes. Les participants à la formation suivent la formation dans la branche qui les intéresse davantage.

### Le troisième cycle ou Gilwell

La fédération organise aussi régulièrement des formations de troisième cycle. Cette formation a pour contenu une réflexion approfondie sur les méthodes et pratiques pédagogiques des *Lëtzebuenger Guiden a Scouten*. Ce troisième cycle est le même pour toutes les branches.

### Le recyclage

Le recyclage permet aux (assistants) chefs/taines et aux chefs/taines de branche de se recycler, c'est-à-dire de suivre une formation de quelques heures ou de quelques jours pour rafraîchir leur savoir. Le recyclage est obligatoire pour garder sa nomination.

### La formation pour chef/cheftaine de groupe<sup>5</sup> (adjoint(e))

Ayant suivi cette formation, la personne peut assumer une fonction de chef de groupe au niveau local. Elle est alors responsable de toutes les branches au niveau local.

### La formation des adultes (dont les objectifs et le contenu sont les mêmes que pour le STIP)

Cette formation donne aux personnes âgées de 24 ans et plus, la possibilité de participer à la formation STIP. Il s'agit en quelque sorte d'une option pour les personnes plus "âgées" qui décident de s'engager tardivement, auprès des *Lëtzebuenger Guiden a Scouten* (qui, par exemple, ont déjà des enfants et ne peuvent pas partir en formation pour un week-end entier). Le déroulement et le contenu de la formation sont adaptés individuellement.

### La formation pour l'animation spirituelle et religieuse

L'Equipe d'Animation Religieuse (EAR) organise deux types de formation:

- la formation pour animateur spirituel (AS)
- la formation pour aumônier laïque (LA)

---

<sup>4</sup> Les appellations „chef/taine de branche“ et „chef/taine d'unité“ sont synonymes.

<sup>5</sup> Le chef de groupe est le responsable d'un groupe LGS dans une localité, une paroisse ou un quartier. Plusieurs branches peuvent coexister dans une localité, une paroisse, un quartier. Dans le quartier Cents, le groupe LGS se compose p.ex. de Biber, Wëllefcher, AvEx, CaraPio....

L'animateur spirituel est compétent pour toutes les activités religieuses et spirituelles dans une branche. Cependant, le mouvement s'attend à ce que les chefs/taines prennent en charge eux-mêmes les activités dans le domaine religieux et spirituel.

Le projet élaboré par le CESIJE et la fédération est centré sur les formations STIP, STAP et le recyclage.

### 3.2 La phase exploratoire

L'analyse documentaire permet une première approche du *territoire* (Bernoux, 2004, p.48). La lecture sur le fonctionnement et l'organisation de la formation dans le mouvement a permis d'avoir une première impression de cette *réalité sociale*. Comme il n'existe pas de documents sur le déroulement et l'organisation de la formation, le Cesije et la fédération ont décidé de faire parallèlement à l'analyse documentaire, des interviews avec les responsables de formation pour comprendre comment les différentes formations sont organisées et se déroulent dans la pratique. Des interviews ont été menées avec 9 responsables de formation du mouvement.

Il s'agit:

- des 5 commissaires de branche (Biber, Wëllefcher, RaRo, AvEx, CaraPio)
- du responsable de la formation de l'Equipe Animation Religieuse (EAR)
- du commissaire de l'équipe de formation<sup>6</sup>
- du responsable de la formation des chefs de groupe
- d'une des personnes responsables du Service d'Assistance aux Formateurs et Animateurs Bénévoles (SAFAB).

### 3.3 Description du fil conducteur

Le fil conducteur pour les entretiens avec les commissaires a été subdivisé en quatre grandes catégories:

- a) les caractéristiques des formateurs : pour avoir des informations sur les carrières et la formation scout
- b) les objectifs et les stratégies de la formation : comment les formations et les sessions sont-elles préparées ? D'après quelles méthodes ? Quels sont les objectifs de la formation ?
- c) Le contact entre les acteurs (organisation interne de l'équipe) : comment fonctionne l'équipe ; quelles sont les caractéristiques des membres de l'équipe ; comment sont sélectionnés les membres de l'équipe ?
- d) Les échanges d'information (entre les différentes équipes); existe-t-il un échange entre les différents acteurs de la formation pour garantir la continuité de la formation?

---

<sup>6</sup> Le commissaire de l'équipe de formation est, de façon générale, responsable de toutes les formations, qui ont lieu dans le mouvement. Tous les changements concernant la formation (nouveautés, changement du règlement et de la branche etc.) sont élaborés ou discutés dans cette équipe de formation. L'équipe organise en outre des recyclages auxquels chaque branche peut participer.

### 3.4 Caractéristiques des personnes interviewées

Les 9 interviews menées au mois de mars 2004 avec les personnes responsables en formation permettent de décrire, de façon générale, l'organisation et le déroulement des formations. Le texte ne peut que refléter la situation des équipes de formation en mars 2004. La composition des équipes aura probablement déjà changé en février 2005.

En grande partie, les commissaires de formation interviewés sont des personnes qui sont membres auprès des guides ou des scouts depuis leur enfance. Ils ont suivi souvent les formations STIP et STAP dans une autre branche que celle où ils sont actifs actuellement. Souvent, ces personnes sont encore actives dans d'autres domaines que la formation des chefs/taines (p.ex. aident à établir le programme national des *Lëtzebuenger Guiden a Scouten*).

#### 3.4.1 Les équipes de formation

En général, une équipe se compose de 9 à 13 personnes de 25 à 40 ans. Les nouveaux membres sont simplement contactés par l'équipe de formation afin de rejoindre l'équipe. Les formateurs ont généralement une idée des caractéristiques d'un formateur. Les chefs et cheftaines sont "observés" aux formations (du point de vue engagement, esprit d'équipe, etc.). Après l'accord de tous les membres de l'équipe, les responsables demandent à la personne envisagée si elle est intéressée à s'associer à l'équipe de formation. Les équipes de formation se réunissent une à deux fois par mois.

- **Les sessions**

La formation STIP et la formation STAP est composée de plusieurs sessions. Chaque session dure de une à deux heures.

L'équipe décide du contenu des sessions, ensuite le travail est partagé entre les membres de l'équipe. Généralement la formation est la même chaque année. Le contenu est changé, si la session commence à ennuyer les formateurs, si les participants aux formations donnent de mauvaises notes à des sessions (bilan), ou si la fédération propose l'introduction de nouvelles sessions.

Deux personnes de l'équipe préparent et présentent une session aux chefs/taines. Généralement, ce sont toujours les mêmes personnes, qui tiennent la même session chaque année.

#### 3.4.2 Organisation pédagogique

Les formateurs ne suivent pas une méthode pédagogique unique. Chaque formateur enseigne à sa manière et s'oriente en fonction du bilan, qui a été fait par les participants à la fin de la formation de l'année précédente.

- **Description de la formation par les 5 commissaires de branche**

Chaque branche dispose d'un commissaire, d'un commissaire adjoint et d'une équipe de formation.

##### L'équipe de formation

Les équipes comprennent généralement 9 à 13 personnes qui ont toutes suivi au moins les deux premiers cycles de formation (STIP et STAP). Il est important qu'au sein de l'équipe le nombre de femmes et d'hommes soit équilibré. D'après les interviews, la moyenne d'âge des

formateurs se situe dans la trentaine. La majorité des formateurs exerce une profession dans un domaine social ou dans l'enseignement.

### Fonctionnement interne

Le commissaire et son adjoint coordonnent l'équipe des formateurs. L'équipe se réunit généralement une fois par mois. Ces réunions ont lieu plus fréquemment lors des phases de préparation des week-ends de formation.

### Préparation des formations

Au niveau national, la formation du STIP et du STAP dans une branche donnée est organisée de la manière suivante. Le commissaire de branche fixe avec son équipe la date ainsi que le contenu de la formation. Avant l'organisation du nouveau week-end de formation, le bilan de l'année précédente est consulté pour retenir les points forts et les points faibles de la formation. Les points faibles sont revus afin d'améliorer les sessions suivantes.

Différents sujets sont traités lors du week-end de formation. Ainsi, un week-end se compose de plusieurs sessions (par exemple une session à propos de la sécurité, une session présentant la méthode de la branche, une session en psychologie, etc.) Une grille qui contient le sujet, le jour et l'heure de la session est alors préparée par le commissaire de branche, son adjoint et son équipe. Ensuite les sessions sont distribuées entre les membres de l'équipe. Généralement, deux à trois personnes (souvent les mêmes que l'année précédente) préparent une session.

### Le choix des sessions

Pour le choix des sessions, les personnes responsables de la formation s'orientent d'une part par rapport au concept de formation du mouvement et d'autre part aux thèmes, qu'ils jugent importants. S'y ajoutent les sessions obligatoires, à savoir la session sur la sécurité qui est donnée par un des deux permanents<sup>7</sup> du mouvement. A la fin de chaque week-end, les formateurs établissent un bilan avec les participants. Généralement, les participants reçoivent une documentation sur les sujets traités lors des sessions.

Certaines personnes interviewées regrettent qu'il n'y ait pas plus de contacts entre les différentes équipes de formation, parce qu'ils aimeraient savoir comment les autres équipes font pour préparer les formations.

### Consultation d'experts

Pour certains sujets, comme par exemple les méthodes de communication ou la résolution de conflits, des experts sont invités. Il s'agit en général de professionnels travaillant dans ce domaine. Ils sont rémunérés par la fédération.

#### ▪ ***Description de la formation par l'équipe d'animation religieuse (EAR)***

L'équipe d'animation religieuse enseigne aux chefs/taines comment ils peuvent soutenir les jeunes et les enfants à assumer leurs devoirs envers Dieu. L'aumônier général du mouvement LGS est le responsable de toute l'équipe EAR. L'équipe EAR s'occupe de deux volets : le volet de la formation et le volet de l'animation. Au niveau national, l'EAR donne conseil à tous les groupes LGS.

---

<sup>7</sup> Il s'agit des deux éducateurs gradués qui assurent en permanence une assistance aux bénévoles du mouvement.

### L'équipe de formation

Dans la suite nous prenons seulement en considération le volet de la formation. L'équipe de la formation organise les week-ends PS, les week-ends à Orval et des recyclages. La formation qui nous a intéressés particulièrement s'appelle formation PS (Perséinlech-Spirituell), c'est-à-dire "formation personnelle et spirituelle".

Le week-end PS fait partie de la formation STIP. Il s'agit d'une formation commune pour toutes les branches. Par le volet spirituel, l'EAR essaye d'inciter les chefs et cheftaines à prendre conscience des valeurs humaines importantes pour eux/elles. Le volet religieux a comme objectif de transmettre les convictions catholiques du mouvement.

L'équipe de formation se compose actuellement d'environ 10 personnes. Les charges sont toujours distribuées au sein de l'équipe. L'équipe se compose de chefs/taines qui sont actifs au niveau local mais qui s'engagent en plus dans l'équipe EAR. Le nombre d'hommes et de femmes est plus ou moins équilibré et les âges varient entre 19 et 37 ans.

### Fonctionnement interne

Toute l'équipe EAR (volet formation et volet d'animation) se réunit une fois par trimestre. L'équipe de formation et l'équipe d'animation se réunissent en interne par contre plus souvent. Ces réunions sont surtout fréquentes lors des phases de préparation des week-ends de formation.

### Préparation de la formation PS

Chaque année, le week-end PS de la formation STIP est organisé sous un thème différent, comme par exemple « Dreamcatcher ». Les rêves et les désirs des chefs/taines étaient par exemple des thèmes pour un tel week-end. L'idée de base reste cependant toujours la même: la recherche des ses propres valeurs. Le thème du week-end s'oriente toujours par rapport à la devise actuelle du mouvement. La devise du mouvement LGS change toutes les deux années (ex: *Kuck méi wäit* (regarde au-delà); *Phantasie* (imagination) etc.). Quand l'équipe s'est mise d'accord sur les différentes sessions, les charges sont distribuées entre les membres de l'équipe.

Comme pour toutes les formations, un bilan est établi avec les participants, à la fin de la formation. Pour la formation STAP, le domaine religieux et spirituel est organisé de façon différente. Chaque branche organise des activités avec son aumônier.

#### ▪ *Description de la formation par l'équipe de formation*

Cette équipe se compose actuellement de 5 personnes : 3 hommes, 2 femmes. L'équipe a différentes fonctions. De façon générale, elle veille à ce que les valeurs et les objectifs du mouvement soient transmis lors de la formation (Stip, Stap, recyclage etc.) L'équipe est cependant aussi responsable pour les changements au niveau de la formation, par exemple si des règlements doivent être actualisés. En outre, elle veille à ce que le passage d'une branche à une autre reste cohérent de sorte que les enfants et les jeunes progressent dans leur développement. L'équipe de formation prépare aussi la formation du Gilwell, des recyclages, la formation pour les adultes et les *journées des techniques*.

Aux journées de recyclage, organisées par l'équipe de formation, peuvent participer les chefs/taines de toutes les branches. Le but est de rassembler un maximum de personnes d'autant plus que la plupart des formations organisées pour une branche n'attirent pas beaucoup de participants. Lors de la journée des techniques, les responsables essayent de transmettre les techniques scoutées.

### Fonctionnement interne

L'équipe se réunit généralement une fois par mois. Ces réunions se font plus fréquemment lors des phases de préparation plus intensives, par exemple lors de la préparation d'un Gilwell.

### Préparation de la formation

Une grille qui contient les différentes sessions est élaborée par l'équipe. La méthode de travail et la façon de préparer sont les mêmes que pour les autres équipes de formation. Les charges sont généralement distribuées au sein de l'équipe. On s'efforce de faire alterner la préparation des différentes sessions entre les membres de l'équipe. Chacun est responsable pour sa session. Seules les transitions entre les sessions sont discutées en équipe.

#### ▪ *Description de la formation par le commissaire de la formation pour chefs/taines de groupe*

A côté de ces trois principales équipes de formation, des interviews ont aussi été menées avec trois autres équipes qui interviennent dans la formation mais dont le rôle n'est pas prioritaire dans le cadre de ce projet d'évaluation. Cependant, ils seront décrits brièvement:

### L'équipe de formation des chefs de groupe

L'équipe de formation des chefs de groupe se compose de 7 personnes. Actuellement l'équipe a seulement un commissaire, mais plus d'adjoint. La moyenne d'âge se situe dans la trentaine. Le chef de groupe est le lien entre le groupe local et la fédération.

### Fonctionnement interne

L'équipe se réunit généralement une fois par mois. En équipe, une grille dans laquelle figurent les différentes sessions, est préparée. Chaque membre de l'équipe est responsable pour la préparation de sa session. De temps en temps des experts sont engagés par la fédération pour tenir une session spécifique comme par exemple une session sur des techniques de communication, la dynamique de groupe, etc.

### Préparation de la formation

Deux types de formation sont préparés:

- ➔ une formation pour les personnes nouvelles dans le mouvement. La formation de celles-ci commence par une introduction générale au scoutisme par le SAFAB (Service d'Assistance aux Formateurs et animateurs Bénévoles).
- ➔ une formation pour les personnes qui connaissent déjà bien le mouvement. La formation de ces personnes comprend une récapitulation des méthodes et objectifs du mouvement.

### Le choix des sessions

Les sessions pour la formation des chefs de groupe sont différentes de celles pour les chefs et cheftaines de branche. Les sessions traitent de thèmes aussi variés que la dynamique de groupe, l'administration (assurances, formulaires etc.), la coéducation, la sécurité etc.



- *Description de la formation par le service d'assistance aux formateurs et animateurs bénévoles (S.A.F.A.B.)*

#### L'équipe

Depuis 2003, le SAFAB se compose de deux éducateurs gradués, engagés par le Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse. Ils assurent "en permanence" une assistance aux bénévoles du mouvement.

Le SAFAB se distingue des autres types de formation par le fait, qu'il offre une grande diversité de services au sein du mouvement.

#### Le rôle du SAFAB

Les professionnels du mouvement interviennent à différents niveaux:

- sur demande, ils assistent les groupes au niveau local (par exemple en cas de manque de chefs/taines)

- le SAFAB se charge aussi des sessions sur la sécurité dans tous les types de formations

- au niveau national ils assistent surtout dans les différents domaines de la formation: par exemple au niveau des centres de formation nationaux. Le centre de formation à Neihaischen a été rénové récemment. Il est prévu d'animer ce centre un peu plus que dans le passé, en accueillant par exemple des classes scolaires. En outre, les deux permanents se chargent parfois des tâches de bénévoles, qui ne disposent pas toujours du temps nécessaire pour organiser certaines choses comme p.ex. la préparation d'une session de formation.

Le SAFAB organise aussi des activités spécifiques pour toutes les branches, comme par exemple *les activités SAFAB*. Ce sont généralement des formations organisées une à deux fois par an et ayant comme sujet un thème précis. Les activités sont publiées dans le journal mensuel du mouvement *Contact*. Toutes les équipes ou personnes intéressées peuvent s'inscrire (Biber, Wëllefcher, etc.). La nouvelle *formation pour formateurs* a pour but d'aider les nouveaux formateurs à préparer des sessions. Le domaine des *publics relations* est aussi assuré par les deux permanents.

### **3.5 Conclusions**

L'analyse documentaire était la base pour faire connaissance avec la philosophie du mouvement des *Lëtzebuenger Guiden a Scouten*. Le but des interviews exploratoires consistait à comprendre, complémentirement à l'analyse documentaire, l'organisation de la formation du mouvement. Les interviews ont permis d'apprendre comment les équipes de formation sont composées, comment la formation est organisée et comment celle-ci se déroule dans la pratique. A côté de ces informations « techniques » concernant leurs façons de travailler, les interviews offrent aussi la possibilité de faire connaissance avec les commissaires de formation. Ainsi, les interviews ont non seulement révélé leurs attentes par rapport au projet d'évaluation du système de formation, mais ont aussi dissipé, du moins en partie, le scepticisme vis-à-vis d'un l'évaluateur externe, le Cesije.

Les interviews ont donné des réponses à un tas de questions préalables comme par exemple : Comment la formation se passe-t-elle ? Quel en est le contenu ? Retrouve-t-on les objectifs du mouvement dans la formation? Comment un week-end de formation est-il organisé ? Cependant ils ont aussi soulevé de nouvelles questions. Lors des interviews avec les commissaires de formation nous avons pu remarquer par exemple, que les équipes qui sont

responsables pour la formation se composent en grande partie d'instituteurs et d'éducateurs. Comment pourrait-on optimiser par exemple l'utilisation de ces ressources professionnelles que les gens apportent au mouvement ? Le mouvement scout pourrait-il encore fonctionner sans ces professionnels ? Pourquoi les chefs n'ont-ils plus envie de participer à des formations ? La formation serait-elle plus attractive si elle était organisée autour d'un tronc commun, de façon à ce que chaque branche n'ait plus besoin d'organiser son propre STIP ? L'idée serait donc d'organiser un STIP commun plusieurs fois par année. Les participants seraient alors divisés en groupes seulement pour les sessions concernant la branche pour laquelle ils se sont inscrits. Une autre question qui se posait : pourquoi pas différencier le contenu des formations suivant la formation professionnelle des chefs (différencier entre une formation initiale et une formation continue) ?

Ainsi, un tas de questions ont servi de base pour développer le questionnaire de l'enquête auprès des chefs/taines.

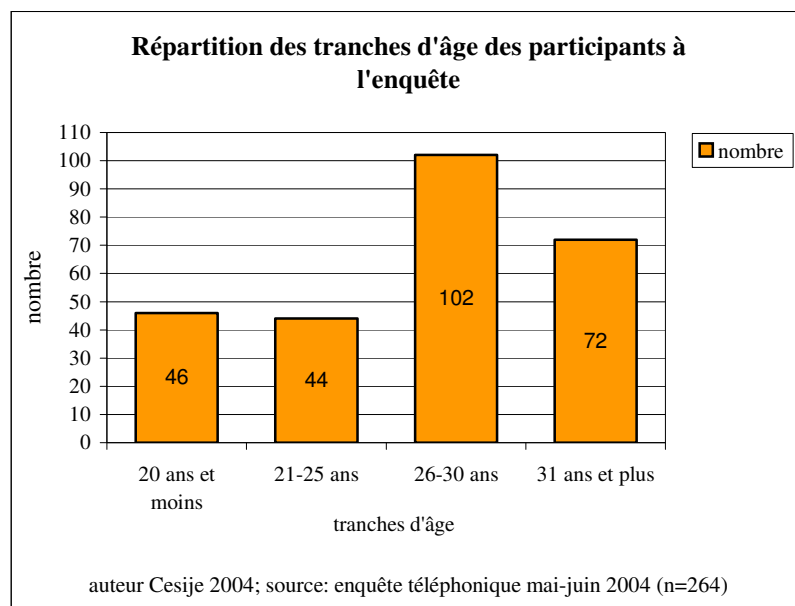
## 4 L'enquête téléphonique

Nous avons subdivisé ce chapitre en trois sous-chapitres. Le premier sous-chapitre présente les caractéristiques des participants à l'enquête téléphonique. Cette partie générale « descripteurs généraux » est suivie par la présentation des réponses au questionnaire par ordre chronologique. Dans la troisième et dernière partie, nous allons séparer les réponses données par les chefs/taines, qui ont seulement participé au STIP, des réponses données par les personnes, qui ont participé au STIP et au STAP. L'hypothèse que les personnes qui ont seulement fait le STIP, se distinguent des personnes, qui ont participé au STIP et au STAP, est à la base des analyses du troisième sous-chapitre.

### ▪ Descripteurs généraux

Pendant la période du 17 mai au 8 juin 2004, 264 interviews ont été réalisées. A partir de la date de naissance, nous avons calculé l'âge des personnes qui ont participé à l'enquête téléphonique. Ensuite nous avons regroupé les différentes personnes par tranches d'âge. Le graphique suivant représente la répartition des participants à l'enquête dans les différentes tranches d'âge.

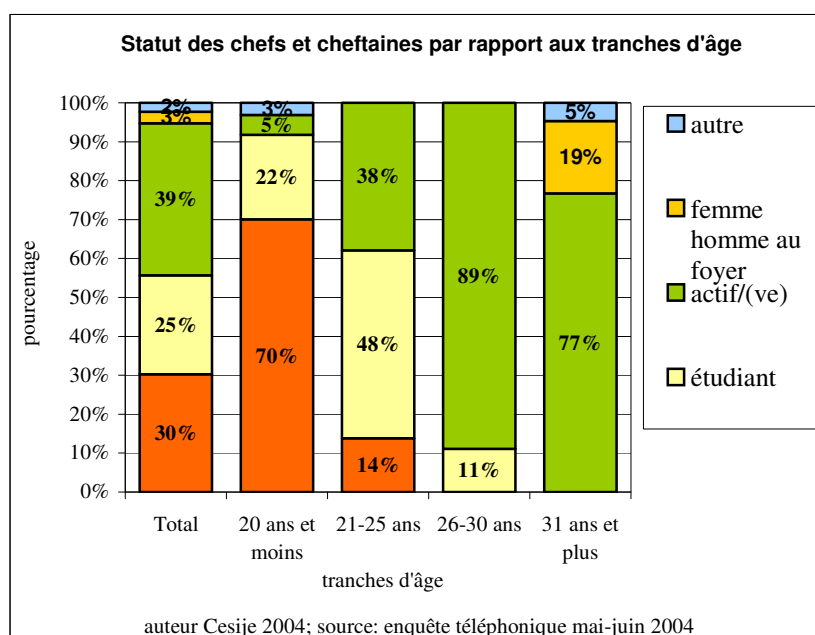
Graphique 6: Répartition des tranches d'âge des participants à l'enquête



On remarque que le groupe des 26-30 ans est le groupe qui est le plus représenté dans l'enquête, suivi par les 31 ans et plus. Bien que l'âge varie entre 16 et 59 ans, la moyenne d'âge des participants à l'enquête se situe à environ 26 ans. Le fait d'avoir choisi des chefs qui ont participé à une formation dans les 10 dernières années, explique la moyenne d'âge relativement basse.

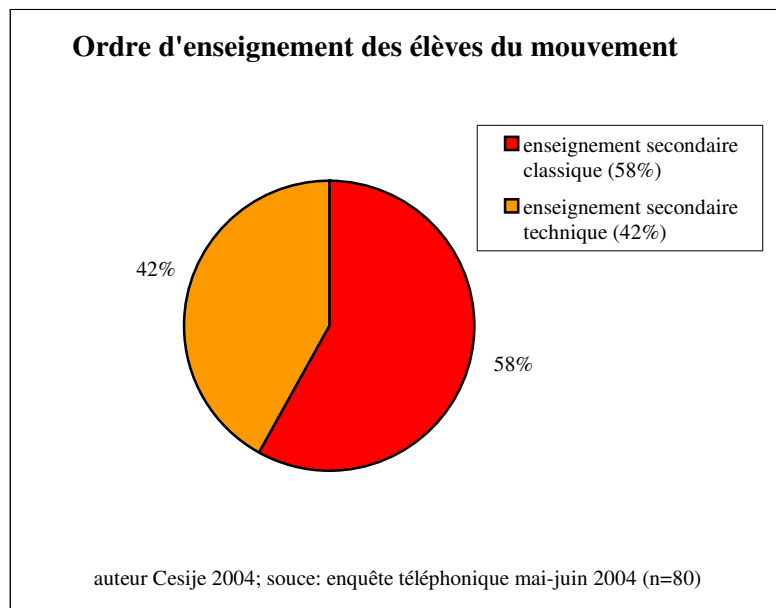
Par la suite nous allons présenter le statut des participants plus en détail. Le premier graphique sert à donner une vue générale du statut des participants. Nous poursuivons avec la description plus détaillée des différents groupes.

Graphique 7: Statut des chefs et cheftaines par rapport aux tranches d'âge



Le graphique montre que le groupe des actifs (colonne **Total**) est le groupe le plus fortement représenté dans l'enquête avec 39%, suivi par le groupe des élèves (30%) et des étudiants (25%). En comparant les colonnes avec les tranches d'âge, on remarque que le pourcentage d'élèves et d'étudiants diminue progressivement avec l'âge des personnes. En contrepartie, le groupe des actifs augmente progressivement. Comme la plupart des actifs se retrouvent dans la classe d'âge des 26-30 ans, on peut en conclure, que beaucoup de chefs et cheftaines suivent des études postsecondaires.

Graphique 8: Ordre d'enseignement des élèves du mouvement



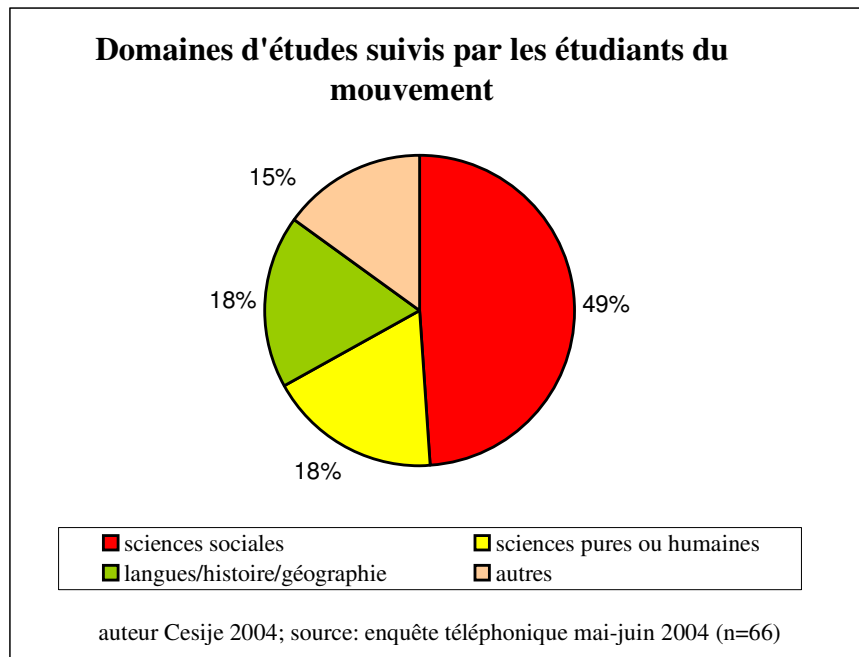
Le graphique 8 représente ensuite uniquement la répartition des élèves dans les deux types d'enseignement secondaire. Il est intéressant de voir que 58% des 80 élèves qui ont participé à l'enquête sont scolarisés dans un enseignement secondaire de type classique. C'est d'autant plus remarquable, si on sait que, d'après les chiffres du *Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports* (2004)<sup>8</sup>, le pourcentage des élèves scolarisés dans l'enseignement secondaire classique au Grand-Duché, s'élève à 31,06%, par contre pour l'enseignement secondaire technique à 68,94 %. Il y a donc une tendance du mouvement à attirer les jeunes fréquentant l'enseignement secondaire classique.

La comparaison du mouvement avec la répartition réelle du Grand-Duché montre, que les chefs/taines scolarisés au classique sont fortement surreprésentés vis-à-vis de ceux du technique.

<sup>8</sup> D'après le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports (2004) le Grand-Duché compte 33565 élèves scolarisés dans l'enseignement secondaire.

Le graphique 9 représente les domaines d'études poursuivis par les étudiants qui ont participé à l'enquête.

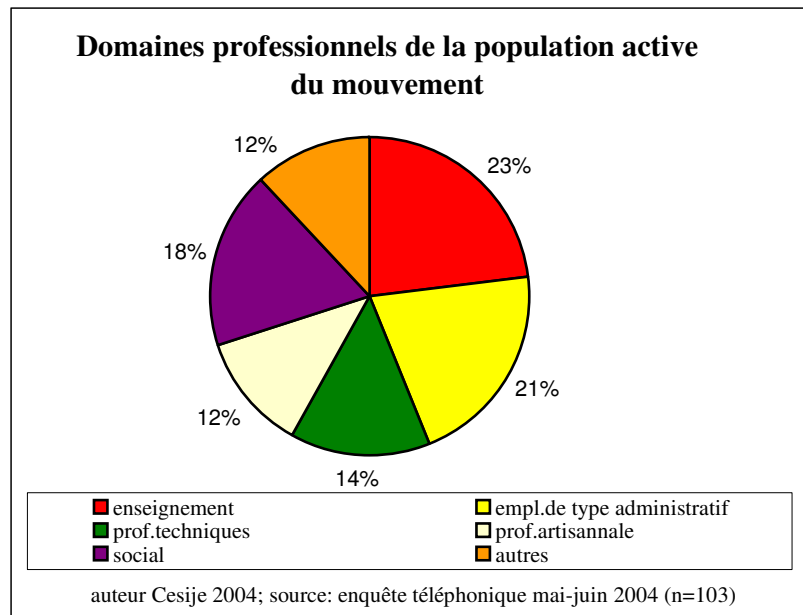
**Graphique 9: Domaines d'études suivis par les étudiants du mouvement**



Les étudiants suivent en majorité des études dans le domaine des sciences sociales (49%). Dans la notion des sciences sociales, nous avons regroupé les professions enseignantes (instituteur(trice)); professeur) et les professions comme éducateur(trice) gradué(e), assistant(e) social(e), etc. 18% font des études dans les sciences pures et humaines (biologie, économie) et 18% font des études en langues, en histoire ou en géographie. 15% font leurs études dans des domaines qui n'ont été cités qu'une à deux fois, comme vétérinaire, dentiste, informaticien, kinésithérapeute etc.

Le dernier graphique 10 représente la répartition de la population active dans les différents domaines professionnels.

**Graphique 10: Domaines professionnels de la population active du mouvement**



Dans la population active du mouvement, le domaine de l'enseignement est le plus fortement représenté avec 23%. Le domaine administratif, qui comprend les employés et fonctionnaires, suit avec 21% et le domaine social, qui comprend des professions sociales comme éducateur (gradué) et assistant social est représenté avec 18%. Tous les autres domaines se répartissent plus ou moins uniformément aux trois autres catégories : la catégorie des professions techniques (qui comprennent les ingénieurs, les techniciens etc.) avec 14% ; la catégorie des professions artisanales (cuisiniers, menuisiers, mécaniciens, traiteurs etc.) avec 12% et la catégorie « autres » (soldat, ouvrier, indépendants, CAT (mise au travail temporaire des jeunes)) avec 12%.

La description des participants à l'enquête permet de mettre en lumière plusieurs éléments marquants : la moyenne d'âge des participants à l'enquête est de 26 ans. La tranche d'âge qui est le plus fortement représentée regroupe les actifs âgés de 26-30 ans. Les membres du mouvement se caractérisent par un niveau culturel assez élevé. Les élèves de l'enseignement secondaire technique sont sous-représentés par rapport à ceux du secondaire classique.

## 4.1 Engagement dans la formation

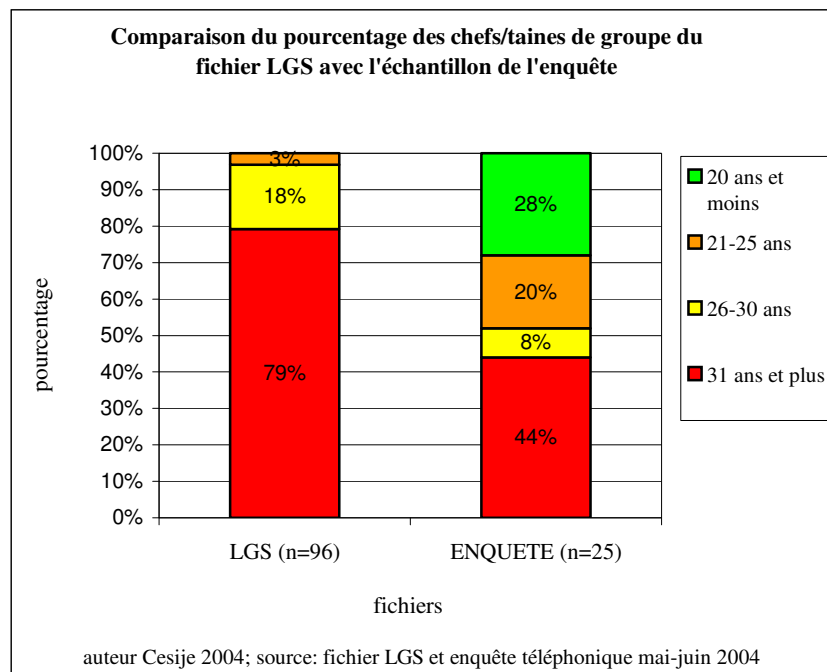
Dans ce sous-chapitre nous comparons l'engagement des chefs et cheftaines, qui ont participé à l'enquête téléphonique avec l'engagement de tous les chefs et cheftaines du mouvement. Nous distinguons trois niveaux :

- a) les chefs/taines de groupe
- b) les chefs/taines de branche
- c) les assistants chefs/taines de branche

Avant de passer aux représentations graphiques, nous voulons rappeler qu'une seule personne peut figurer plusieurs fois dans un même fichier quand elle assume plusieurs fonctions en même temps. Par exemple un chef de groupe qui est encore assistant dans deux branches différentes, figure une fois dans le fichier des chefs de groupe et deux fois dans le fichier des assistants. C'est aussi bien le cas pour le fichier LGS que pour le fichier de l'enquête. Le fait qu'une même personne est comptée à plusieurs reprises explique le nombre élevé de chefs de branches ou d'assistants. Nous reprenons ici les mêmes représentations qu'au sous-chapitre 2.3.1 qui présente la population cible de l'enquête téléphonique.

Le graphique 11 représente le pourcentage des chefs de groupe dans le fichier LGS et dans l'enquête téléphonique.

**Graphique 11: Comparaison du pourcentage des chefs/taines de groupe du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête**



Le fichier LGS compte 96 chefs et cheftaines de groupe. Par le moyen de l'enquête téléphonique nous avons joint 25 personnes. Le graphique montre, que dans le fichier LGS, 79% des chefs de groupe sont âgés de 31 ans et plus, 18% de 26-30 ans et seulement 3% de 21-25 ans. Cette répartition est logique, puisque beaucoup de chefs et cheftaines qui ont dépassé l'âge de 23 ans<sup>9</sup> et qui veulent rester actifs dans le mouvement, assument une fonction de chef de groupe. En outre, d'après le concept de formation LGS, l'âge minimum pour commencer une formation de chef de groupe est de 21 ans.

Par contre, dans l'enquête téléphonique, le groupe des 20 ans et moins est représenté avec 28%. C'est en faisant l'analyse que nous nous sommes rendus compte de ce taux quasiment impossible. L'explication est cependant simple : les notions « chefs de branche » et « chefs de groupe » ont été confondues soit par les chefs eux-mêmes, qui ont participé à l'enquête, soit par les étudiants qui ont été engagés par le Cesije pour questionner les chefs et

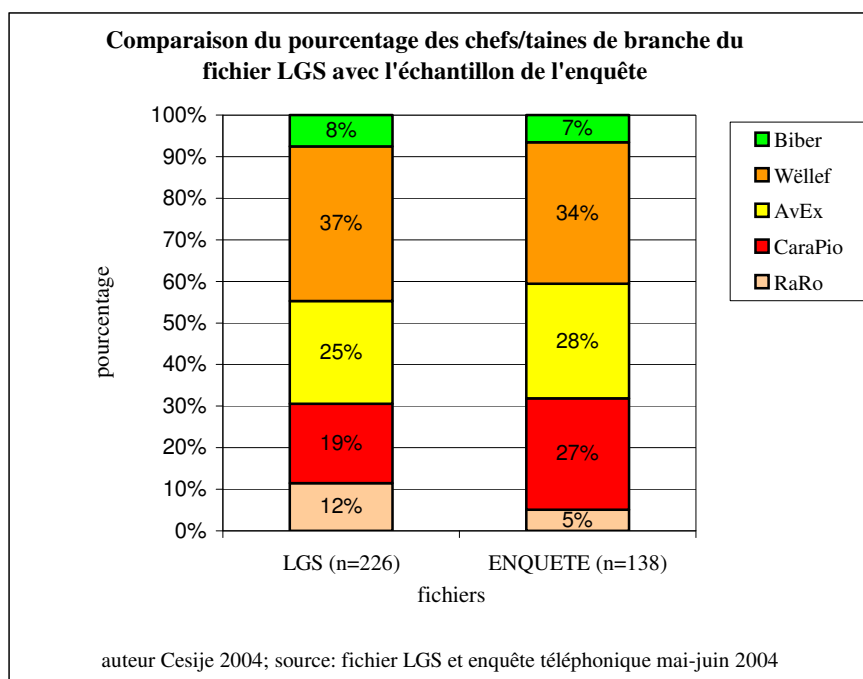
<sup>9</sup> Comme les LGS est un mouvement pour jeunes, la limite d'âge est fixée à 23 ans.



cheftaines. A cause de cette erreur survenue, le pourcentage des chefs de groupe qui a participé à l'enquête ne correspond pas du tout au fichier LGS. 20% des chefs de groupe sont âgés de 21-25 ans, 8% de 26-30 ans et 44% de 31 ans et plus.

Le graphique suivant représente la répartition des chefs et cheftaines de branche dans les cinq branches du mouvement.

**Graphique 12: Comparaison du pourcentage des chefs/taines de branche du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête**

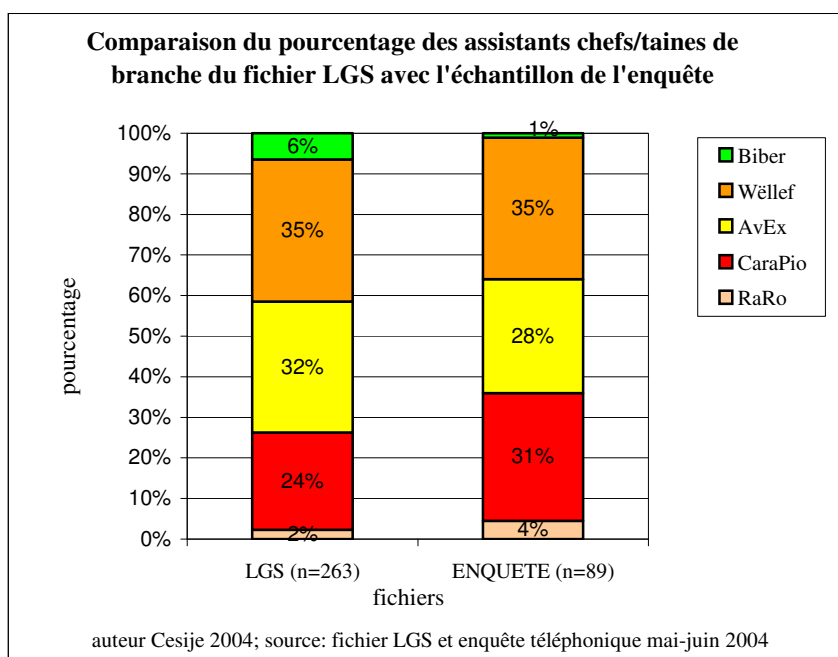


Des 226 chefs et cheftaines de branche du mouvement LGS, quasiment 60% (138 personnes) ont été joints par l'enquête téléphonique. Les branches les plus fortement représentées dans le mouvement sont les Wëllefcher avec 37% de chefs et cheftaines, suivie par les AvEx avec 25%. Les CaraPio sont représentés avec 19% et les RaRo avec 12%. La branche la plus faible est la branche des Biber avec 8%.

En comparant les deux fichiers, on remarque, que surtout les chefs et cheftaines des CaraPio sont un peu sur-représentés dans l'enquête téléphonique (27%), par contre les RaRo sont un peu sous-représentés. Toutes les autres branches de l'enquête présentent des pourcentages semblables à ceux du fichier LGS. Ainsi on peut retenir, que le fichier de l'enquête est représentatif pour le fichier LGS car la part des différentes branches est, à quelques pourcentages près, proportionnelle à celle dans la réalité.

Le graphique suivant représente les assistants-chefs et cheftaines de branche dans les deux fichiers.

**Graphique 13: Comparaison du pourcentage des assistants chefs/taines de branche du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête**



Des 263 assistants du mouvement LGS<sup>10</sup>, un tiers (89 assistants) ont été joints dans l'enquête téléphonique. La colonne qui représente les données issues du fichier LGS reflète la même répartition des assistants que la colonne du graphique précédent, qui représente la répartition des chefs et cheftaines de branches du mouvement. Le groupe des assistants Wëllefcher est le mieux représenté, suivi par les assistants chefs et cheftaines AvEx. La comparaison des deux fichiers montre deux choses : d'abord la branche des Biber est sous-représentée dans l'échantillon des assistants de l'enquête et la branche des CaraPio est de nouveau sur-représentée.

La comparaison des deux fichiers au niveau des chefs de groupe; au niveau des chefs de branches et au niveau des assistants permet de retenir :

- que nous ne pouvons pas faire des analyses au niveau de chefs de groupe à cause de l'erreur advenue lors de l'enquête ;
- que la représentation de chefs/taines de branches et d'assistants, avec deux tiers respectivement un tiers de la population réelle du mouvement, est statistiquement représentative et que les réponses données lors de l'enquête téléphonique permettent de tirer des conclusions au niveau national de la formation.

Cependant les résultats de l'enquête téléphonique ne permettent pas de tirer des conclusions à partir des réponses données par branche ou bien par la nomination, parce que, pour ce faire, le nombre de personnes par branche ou par nomination devrait être plus grand. Ainsi il ne sera pas possible de tirer des conclusions telles que « les RaRo ont critiqué autre chose que les Wëllefcher ».

<sup>10</sup> Le nombre élevé d'assistants s'explique par les nominations multiples de plusieurs participants.

Cependant, l'échantillon de l'enquête avec 264 participants, qui constitue presque un tiers de la population réelle (n=1007) de chefs et cheftaines est statistiquement représentative et permet de tirer des conclusions générales concernant l'organisation et le contenu de la formation organisée par les *Lëtzebuenger Guiden a Scouten*.

Après la présentation des caractéristiques des participants à l'enquête téléphonique, nous passons maintenant à la présentation des résultats du questionnaire. Afin de faciliter la compréhension du texte, nous allons répéter la question telle qu'elle a été posée lors de l'enquête, comme en-tête du paragraphe.

## 4.2 Expérience dans la formation

### Charges nationales des chefs/taines

*Assumez-vous des charges nationales auprès des Lëtzebuenger Guiden a Scouten? Si oui, de quelles charges nationales s'agit-il?*

Une partie de chefs interrogés assument à part de leur fonction de chef, des charges nationales. 18 chefs ont indiqué assumer des charges au niveau national, puisque ces charges sont généralement assumées par des membres, dont la formation date de plus de 10 ans, soit par des formateurs, soit par des bénévoles, qui n'ont pas fait de formations, bref, des personnes qui ont été exclues dans la construction de l'échantillon pour l'enquête téléphonique. Dans la plupart des cas (environ 38%), il s'agit d'aides occasionnelles comme cuisinier intérimaire, travailleur occasionnel sur un camp, intérimaire à la kermesse, etc. 32% sont encore actifs dans l'équipe d'une des 5 branches. Pour les autres 30% il s'agit de diverses charges nationales, qui ont été nommées qu'une seule fois comme par exemple la participation à la rédaction d'un journal de branche, la collaboration dans une des 5 branches etc.

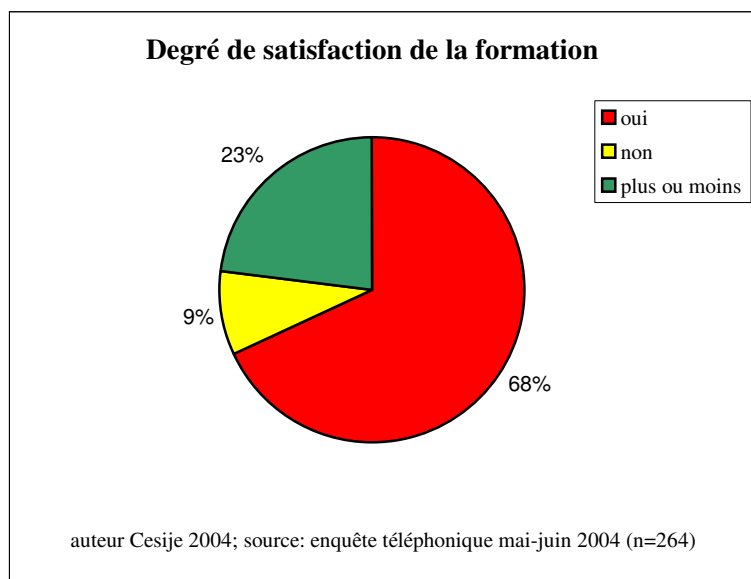
### 4.3 Degré de satisfaction

*Êtes-vous satisfait des formations auxquelles vous avez participé jusqu'ici ?*

La question sur le degré de satisfaction des chefs/taines a été placée au début du questionnaire pour connaître l'attitude générale des personnes par rapport à la formation, avant de poser des questions précises concernant le STIP, le STAP et les recyclages.

Le graphique 14 montre, que les chefs et cheftaines ont exprimé un degré de satisfaction qui est assez élevé. 68% des 264 chefs et cheftaines ont répondu, qu'ils sont satisfaits des formations suivies. 23% sont "plus ou moins" satisfaits et seulement 9% ne sont pas du tout satisfaits des formations auxquelles ils ont participé.

Graphique 14: Degré de satisfaction de la formation



### 4.4 L'image des compétences d'un(e) bon(ne) chef (taine)

*De quelles compétences un chef doit-il disposer ? Je vais vous lire une liste de compétences. Dites moi s.v.p. si celles-ci sont pour vous pas importantes du tout ; plus ou moins importantes ; très importantes ; pas de réponse.*

Les réponses concernant les compétences dont un chef et une cheftaine doivent faire preuve, montrent qu'une image très homogène d'un bon chef existe au sein du mouvement. La plupart des compétences énumérées dans le questionnaire, ont été jugées très importantes par les 264 participants. Les analyses nous ont permis de distinguer 5 groupes de réponses. Le classement suivant, sous forme d'un « hit-parade », montre quelles compétences ont été jugées très importantes par les participants à l'enquête téléphonique. Les pourcentages sont calculés pour chaque compétence à 100%. Les pourcentages restants sont ceux des personnes qui ont répondu par un « plus ou moins » ou par un « pas du tout important ». Ces réponses ont été regroupées, à cause du nombre très limité de réponses. Les « pas de réponse » n'ont pas été considérés. Il s'agit de 7 cas seulement.

Les réponses suivantes sont présentées par ordre décroissant, c'est-à-dire que la réponse qui a été la plus souvent donnée se trouve toujours à la première place du tableau.

**Le groupe 1** comprend toutes les compétences d'un(e) chef/taine qui ont été jugées « très importantes » par >95% des participants.

Aimer travailler avec des enfants et des adolescents
Savoir prendre des responsabilités
Savoir comment s'y prendre dans une situation de détresse
Savoir travailler en équipe
Savoir s'intégrer au groupe

**Le groupe 2** englobe toutes les compétences qui ont été jugées « très importantes » par 85-95% des participants.

Savoir expliquer des activités aux enfants et aux jeunes
Être à l'écoute de son groupe
Savoir gérer de la critique concernant sa personne
Accorder du temps à sa charge de chef/taine
Prendre conscience de son rôle comme modèle
Savoir préparer des activités attrayantes
Être à même de faire preuve d'innovation dans son travail
Être à même de faire des compromis

**Le groupe 3** inclut toutes les compétences qui ont été jugées « très importantes » par 74-84% des participants.

Savoir évaluer son travail au sein du groupe
Disposer des connaissances sur le développement des jeunes dans les tranches d'âge respectives
Être convaincu du scoutisme

**Le groupe 4** regroupe toutes les compétences qui ont été jugées « très importantes » par 70-73% des participants.

Être capable de vivre dans des conditions simples
Aimer la nature
Connaître les techniques scouts

**Le groupe 5** comprend une catégorie restante des réponses qui ont été jugées «très importantes».

Connaître la méthode de la branche en question 55,9%
Connaître la conception de la formation 37,8%
Être toujours de bonne humeur 25,9%

Notre hit-parade montre que presque toutes les compétences ont été jugées «très importantes» par au moins 70% des chefs et cheftaines. Il faut cependant y ajouter, que quelques participants ont fait la remarque qu'il ne s'agit pas nécessairement de compétences, qu'on apprend en formation mais qu'on adopte au cours des années de son engagement. Il est intéressant de voir qu'au niveau du dernier groupe 5, les opinions diffèrent beaucoup en ce qui concerne la compétence « connaître le concept de formation des LGS ». Plus de la moitié des chefs/taines (62,2%) sont d'avis qu'un(e) chef/taine ne doit pas nécessairement connaître le concept de formation, c'est-à-dire le concept qui explique les buts, le déroulement, le contenu etc. de la formation.

## 4.5 Autres compétences à intégrer dans la formation

*Devrait-on développer d'autres compétences durant la formation ? Si « oui », précisez !*

La question concernant les compétences dont un(e) chef/taine doit disposer était une question fermée, c'est-à-dire que les réponses étaient pré-formulées par le Cesije. A cette question suivait une question ouverte, où les participants pouvaient citer des compétences éventuellement manquantes dans notre liste. 144 réponses ont été données. Des réponses multiples étaient possibles. Les 144 réponses n'émanent donc pas de 144 participants différents.

Nous avons regroupé les compétences manquantes de façon suivante:

**Tableau 1 : Compétences à développer durant la formation**

Devrait-on développer d'autres compétences durant la formation?	Nombre de réponses	Pourcentage
sécurité/responsabilité	54	37,5%
savoir-faire	49	34,0%
social	27	18,8%
méthode	9	6,3%
autres	5	3,5%
TOTAL	144	100%

La compétence « responsabilité et sécurité » a été mentionnée dans 37,5% des citations. Il se peut qu'il existe une corrélation entre cette revendication et l'accident mortel à un camp scout, qui avait lieu peu de temps avant. Suite à cet accident, une session sur la sécurité est devenue obligatoire dans le mouvement. Les participants ont prononcé le souhait d'introduire

dans la formation un cours de premiers secours obligatoire. Les chefs et cheftaines aimeraient avoir plus de conseils pratiques sur ce qu'il faut faire dans un cas de détresse précis (p.ex feu). Dans 34% des réponses, le souhait a été exprimé qu'un(e) chef/taine devrait avoir plus de savoir-faire dans des domaines spécifiques. Cette catégorie se compose de réponses du genre: « savoir travailler avec des enfants à besoins spéciaux »; « être informé sur le développement physique et psychique des enfants »; « connaître les besoins et intérêts de jeunes »; « savoir parler aux parents » etc. 18,8% ont cité des compétences sociales dont un(e) chef/taine doit disposer comme par exemple « savoir travailler en équipe »; « respecter autrui » etc. Le domaine « méthodes » regroupe les réponses telles que le chef/taine doit connaître les techniques scoutes; qu'il doit être créatif; qu'il doit savoir animer; qu'il doit connaître des jeux etc. On remarque, que certaines compétences qui figuraient déjà dans la liste précédente ont été répétées par les chefs/taines dans cette question-ci. S'agit-il peut-être de compétences qui ont plus de poids que d'autres ?

## 4.6 Sessions théoriques particulièrement intéressantes

*Avez-vous au cours de votre formation des sessions théoriques, que vous avez trouvé particulièrement intéressantes ? Si « oui », précisez !*

63%<sup>11</sup> des participants ont répondu avoir déjà participé à des formations théoriques particulièrement intéressantes. Le tableau représente les sessions théoriques, qui ont été jugées particulièrement intéressantes par les participants lors de l'enquête téléphonique.

165 chefs/taines ont cité 182 domaines, qui ont été jugés intéressants. Les participants avaient la possibilité de citer plusieurs domaines. Nous les avons regroupé en cinq catégories.

**Tableau 2: Représentation des sessions, qui ont été jugées particulièrement intéressantes par les participants, regroupées par catégories**

Avez-vous eu au cours de votre formation des sessions théoriques, que vous avez trouvé particulièrement intéressantes ? Si oui, lesquelles ?	Nombre de réponses	Pourcentage
savoir-faire	60	33,0%
méthodes	58	31,9%
sécurité	32	17,6%
social	25	13,7%
autres	7	3,8%
TOTAL	182	100%

La catégorie la plus souvent citée est la catégorie du «savoir-faire» avec 33,0 %. Elle comprend des réponses comme «avoir appris à travailler avec des enfants»; «avoir appris sur la psychologie de l'enfance»; «avoir appris des activités scoutes»; etc. La catégorie des «méthodes» suit avec 31,9%. Celle-ci comprend des réponses comme le «Hike»; apprendre le fonctionnement du mouvement, d'un groupe, organiser un rallye de nuit et le «Week-end PS» qui a été cité à plusieurs reprises. Dans cette catégorie sont aussi regroupés toutes sortes de

<sup>11</sup> D'un total de 262 participants qui ont répondu à cette question.

techniques scoutes (manipuler une boussole; construire un radeau); l'apprentissage de l'historique du scoutisme etc. La catégorie «sécurité» comprend toutes les citations tournant autour des sessions de sécurité, des cours de responsabilisation et des cours de premiers secours, qui ont été cités à plusieurs reprises. La catégorie «sociale» regroupe les citations comme par exemple des sessions sur la «gestion de conflits»; sur la «dynamique et le travail dans un groupe»; sur les «échanges avec d'autres groupes» etc. La catégorie «autres» comprend tous les domaines, qui n'ont été cités qu'une seule fois, comme par exemple les assurances, droits et devoirs d'un(e) chef/taine, formulaires etc.

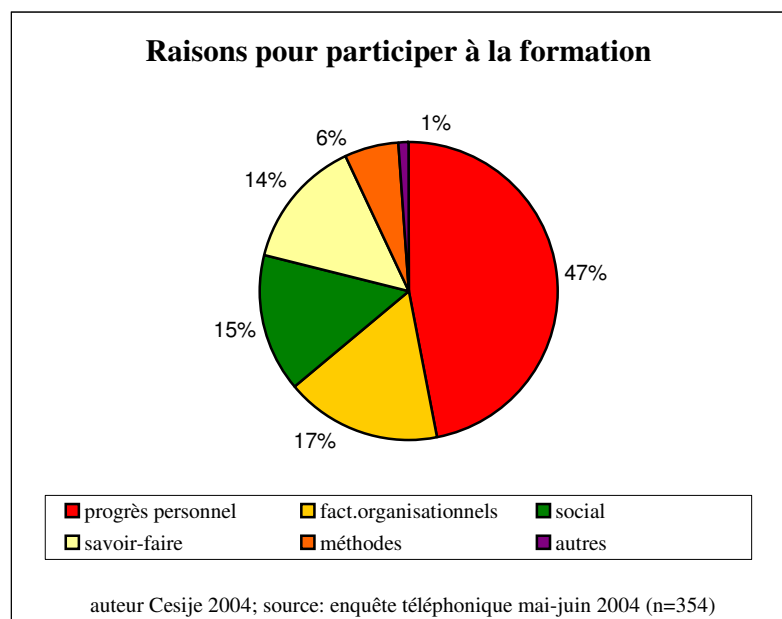
## 4.7 Raisons pour participer à la formation

### *Pour quelles raisons participez-vous à une formation ?*

En ce qui concerne les motifs, qui amènent une personne à participer à la formation scout, nous n'allons pas décrire les caractéristiques de types de personnes, qui sont engagées dans les LGS. Ceci nous amènerait à la construction de personnages artificiels, qui ne correspondent pas à la réalité. Une représentation d'un « personnage moyen » (qui représente la moyenne d'un(e) chef/taine) ne fait du sens que si on peut présupposer que le groupe social qu'on est en train d'analyser est plus ou moins homogène, ce qui n'est pas le cas.

A cet effet, nous avons choisi une autre méthode d'analyse. Nous n'allons pas décrire la volonté de participer à une formation comme caractéristique d'un membre. Par contre, nous partons de l'idée que le mouvement met à la disposition des chefs et cheftaines des motifs et des modèles de discours, dont les chefs et cheftaines se servent pour justifier leur choix pour participer à une formation. Ainsi, les raisons citées sont à considérer au niveau du discours. Nous ne pouvons pas dire, si les raisons citées par les chefs et cheftaines sont les « vrais » motifs ou bien qu'il s'agisse de motifs qui ont été construits au fur et à mesure ou à partir des motifs mis à la disposition par le mouvement. Ce que nous apprenons par les réponses suivantes, sont les motifs qui sont plausibles pour eux. Cette analyse qualitative sert à comprendre le sens que les chefs et cheftaines trouvent dans la participation à la formation.

Graphique 15 : Présentation des motifs indiqués par les chefs/taines pour participer à la formation





Tout d'abord nous précisons, que le nombre de réponses (n=354) est élevé parce que les chefs et cheftaines ont donné des réponses multiples. 47% ont indiqué participer à la formation pour progresser personnellement. Le progrès personnel regroupe toutes les réponses du genre « ils ont participé à la formation pour apprendre; pour pouvoir assumer plus de responsabilité; pour avoir le droit de partir avec les enfants ». 17% participent aux formations pour des facteurs organisationnels, c'est à dire que ces personnes participent simplement, parce que ces formations sont obligatoires. 15% participent pour des raisons sociales, c'est-à-dire, pour faire des connaissances, pour échanger avec d'autres groupes et d'autres chefs/taines et 14% participent pour apprendre à mieux travailler avec les enfants, pour avoir de nouvelles idées. Seulement 6% participent pour apprendre des techniques scoutées, pour apprendre la méthode de la branche en question ou pour connaître le mouvement.

Concluons que presque la moitié de chefs/taines ont indiqué participer à la formation pour progresser personnellement, pour compléter la formation et pour avoir plus de responsabilités. Cependant il ne faut pas perdre de vue, que pour 17% des chefs, l'obligation de participer à la formation est une des raisons déterminantes.

## 4.8 La formation au stage d'initiation pratique, STIP

89% (235 personnes) des participants à l'enquête téléphonique (n=264) ont suivi la formation STIP. Il y a moins de personnes qui ont participé au STIP que de personnes qui ont participé à l'enquête, parce qu'une partie des chefs/taines a suivi une formation similaire au STIP (comme par exemple la formation initiale pour moniteur au Service National de la Jeunesse) et qui a été reconnue par le mouvement LGS. Ces personnes ont alors une formation initiale similaire au STIP. Une autre possibilité est que la personne a participé antérieurement au premier cycle et a participé, après 1994, à la formation STAP. Ces personnes ont indiqué ne pas avoir participé au STIP, mais bien au STAP.

Le tableau suivant présente les personnes qui ont participé à la formation STIP dans les années 1994 à 2004.

**Tableau 3 : Répartition des participants à la formation STIP dans les dernières dix années**

Année de participation	Nombre de réponses	Pourcentage
..-1994	31	13,2%
1995-1996	17	7,2%
1997-1998	26	11,1%
1999-2000	50	21,3%
2001-2002	60	25,5%
2003-2004	51	21,7%
TOTAL	235	100%

Nous pouvons voir, que quasiment 70% des participants ont fait leur formation STIP entre 1999 et 2004. Environ 19% ont fait leur formation entre 1995 et 1998. Cependant, 13,2% ont participé à une formation semblable au STIP avant 1994. Ce groupe ne devrait pas faire partie de l'échantillon mais nous l'avons pris en compte pour plusieurs raisons. Tout d'abord, le fichier initial avec lequel le Cesije a travaillé a posé beaucoup de problèmes. Des données manquantes ou fausses (année de naissance qui manquait; 1<sup>er</sup> cycle qui a été nommé STIP) et

des fautes commises par l'équipe des enquêteurs sont les raisons qui expliquent la présence des 31 personnes au fichier-enquête. Comme il était difficile de joindre les chefs/taines par le moyen de l'enquête téléphonique (pour avoir un échantillon représentatif) et comme l'ancienne formation était quand même semblable à la formation STIP, nous avons décidé de garder les réponses de ces 31 personnes dans le fichier, même si ces personnes ne donnaient pas de réponses aux questions concernant la formation PS.

Pour les chapitres présentant le contenu et l'organisation des formations STIP et STAP, les personnes qui n'ont pas donné de réponses ne figurent plus dans les tableaux. Ainsi le **Total** varie suivant le nombre de réponses données.

### 4.8.1 Le contenu de la formation STIP

*Comment jugez-vous le contenu de la formation STIP ? Je vais vous lire une série d'affirmations. Dites-moi s.v.p. si vous êtes d'accord ; plus ou moins d'accord ; pas du tout d'accord.*

Tableau 4 : Présentation des réponses au sujet du contenu de la formation STIP

	d'accord	plus ou moins d'accord	pas du tout d'accord	TOTAL
Le rapport théorie-pratique était équilibré	<b>59,9% (139)</b>	21,6% (50)	18,5% (43)	100% (232)
La pratique prévalait	5,2% (12)	7,3% (17)	<b>87,5% (203)</b>	100% (232)
Le contenu des sessions était bien assorti	70,2% (160)	25,0% ( 57)	4,8% (11)	100% (228)
La session traitant la méthode de la branche était trop courte	22,4% (51)	16,2% (37)	<b>61,4% (140)</b>	100% (228)
J'avais l'impression d'avoir appris beaucoup de nouvelles choses	<b>48,5% (113)</b>	<b>27,0% (63)</b>	<b>24,5% (57)</b>	100% (233)
Sur le terrain, je peux faire bon emploi de beaucoup de choses apprises lors de la formation	<b>47,0% (110)</b>	<b>37,2% (87)</b>	<b>15,8% (37)</b>	100% (234)
La formation PS était importante pour moi	<b>41,6% (89)</b>	<b>22,9% (49)</b>	<b>35,5% (76)</b>	100% (214)
J'ai pris conscience de la responsabilité que j'ai en tant qu'assistant(e)	<b>67,1% (155)</b>	18,2% (42)	14,7% (34)	100% (231)
Je ne vois pas très bien le lien entre certaines sessions et le scoutisme	15,2% (35)	11,3% (26)	<b>73,5% (169)</b>	100% (230)
Maintenant je saisis l'importance d'une formation	<b>72,4% (168)</b>	19,4% (45)	8,2% (19)	100% (232)
Les exemples pratiques m'aident à comprendre la théorie	74,2% (173)	18,9% (44)	6,9% (16)	100% (233)

Le tableau représentant les citations au niveau du contenu de la formation STIP permet de retenir les tendances suivantes :

Le rapport théorie-pratique est pour 60% des participants en équilibre. Comme la pratique ne domine pas pour 87,5%, on peut estimer que la théorie prévaut peut-être un peu plus dans la formation STIP. De façon générale, les différentes sessions sont bien équilibrées et

la session traitant de la méthode de la branche n'est pas trop courte. En outre, les chefs/taines sont d'avis que la formation STIP fait prendre conscience des responsabilités d'un(e) chef/taine et que le lien entre les différentes sessions et le scoutisme est manifeste. Plus de 70% des participants se rendent compte de l'importance d'une formation et trouvent que les exemples pratiques aident à comprendre la théorie.

Les réponses des participants sont cependant beaucoup plus variées en ce qui concerne les points suivants : le degré d'apprentissage durant la formation, la mise en pratique des choses apprises en formation et de l'importance qu'ils donnent à la formation PS. Pour ces trois critères, les réponses des chefs/taines se répartissent plus uniformément entre ces trois possibilités de réponses « d'accord » ; « plus ou moins d'accord » et « pas du tout d'accord ». Le questionnaire ne permet cependant pas d'expliquer ces divergences. Ainsi, différentes questions se sont posées : est-ce que la formation professionnelle ou bien les études suivies par les chefs/taines ont influencé les réponses ? Est-ce que par exemple, une personne qui a fait des études dans un domaine pédagogique profite moins de la formation STIP que quelqu'un qui a fait des études en économie ou en biologie ? Quelqu'un qui a fait des études d'éducateur/trice ou d'instituteur/trice a peut-être plus d'expérience dans le travail avec les enfants et connaît plusieurs approches pédagogiques. Pour ces personnes, le contenu de la formation STIP est peut-être du déjà-vu ? Pourquoi certaines personnes ont-elles plus de facilités pour mettre en application les choses apprises en formation que d'autres ? Pourquoi certaines personnes accordent-elles plus d'importance à la formation PS que d'autres ?

## 4.8.2 L'organisation de la formation STIP

*Comment jugez-vous l'organisation de la formation STIP ? Je vais vous lire une série d'affirmations. Dites-moi s.v.p. si vous êtes d'accord ; plus ou moins d'accord ; pas du tout d'accord.*

Tableau 5 : Présentation des réponses au sujet de l'organisation de la formation STIP

	d'accord	plus ou moins d'accord	pas du tout d'accord	TOTAL
L'atmosphère au sein du groupe était agréable	91,5% (214)	6,0% (14)	2,6% (6)	100% (234)
Il y avait trop de matière en une fois	18,5% (43)	11,2% (26)	70,3% (163)	100% (232)
La formation est trop courte	23,7% (55)	15,1% (35)	61,2% (142)	100% (232)
Je trouve que la formation PS est importante	54,8% (121)	19,5% (43)	25,8% (57)	100% (221)
On reçoit assez de documentation lors de la formation	72,8% (169)	15,1% (35)	12,1% (28)	100% (232)
Les formateurs sont bien préparés	75,0% (174)	22,0% (51)	3,0% (7)	100% (232)
On a prévu assez de temps pour discuter et pour poser des questions	65,5% (152)	19,0% (44)	15,5% (36)	100% (232)
La date où la formation est offerte n'est pas bien choisie	27,4% (62)	24,3% (55)	48,2% (109)	100% (226)
Les exigences pour le stage pratique ne sont pas trop élevées	70,2% (160)	8,8% (20)	21,1% (48)	100% (228)

Le tableau permet de souligner que l'organisation de la formation STIP n'est que très peu critiquée par les chefs/taines. A noter que l'atmosphère au sein du groupe est très agréable pour plus de 90%. Il n'y a pas trop de matière dans la formation STIP et la durée de la formation est jugée bonne. Il est intéressant de voir, que plus de la moitié des personnes interviewées sont d'avis que la formation PS est importante. En outre, les chefs/taines sont d'avis qu'ils reçoivent assez de documentation à la formation et que les formateurs se préparent bien. Le temps prévu pour discuter et pour poser des questions n'a pas été critiqué beaucoup. Ceci dépend probablement de l'atmosphère générale au sein du groupe d'une formation. En outre, 70% des participants à la formation STIP sont d'avis, que les exigences pour le stage pratique ne sont pas trop élevées.

En ce qui concerne la date pour organiser une formation, les réponses varient un peu plus. Cependant trouver une date qui convient à tout le monde s'avère toujours un peu difficile.

En résumé, on peut dire que les chefs/taines sont satisfaits en ce qui concerne le contenu et le niveau de l'organisation de la formation STIP. Retenons cependant que les réponses varient quand il s'agit d'évaluer le degré d'apprentissage à travers la formation ainsi que la capacité de mettre en application les choses apprises en formation. La majorité des chefs/taines (54,8%) trouvent que la formation PS est certes importante dans la formation STIP, mais pas pour eux-mêmes. Seulement 41,6% étaient d'accord que la formation PS était importante pour eux-mêmes et pour 35,5% elle n'était pas importante du tout.

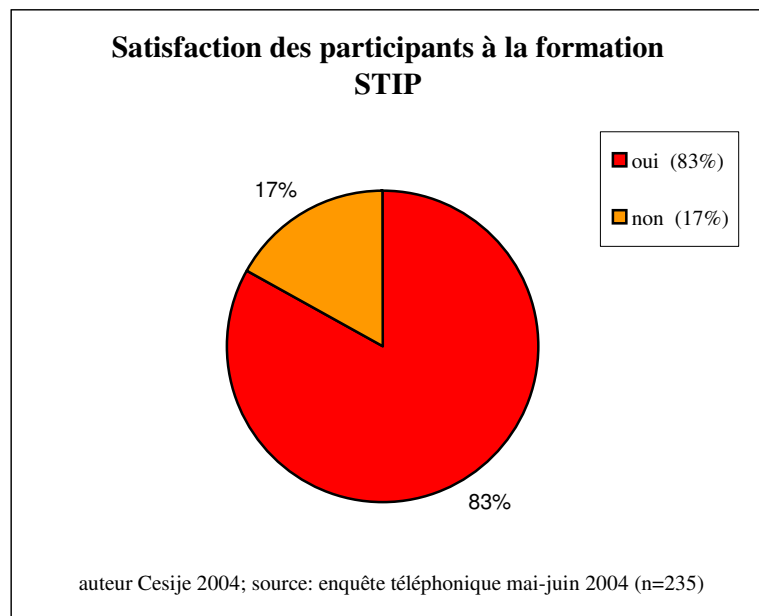
Une bonne atmosphère au sein du groupe semble surtout être le garant d'une formation STIP réussie.

### 4.8.3 Les attentes par rapport à la formation STIP

*Est-ce que la formation STIP a répondu à vos attentes ?*

Le graphique résume ce qu'on vient de voir en détail. Pour 83% (n=235) des participants, la formation STIP a répondu aux attentes. Pour 17% seulement ceci n'était pas le cas.

Graphique 16 : Représentation de la satisfaction des participants à la formation STIP



70% des personnes insatisfaites disent que leur mécontentement est dû à un manque d'apprentissage en savoir faire. En formation STIP, soit il y avait trop de théorie qu'ils ne pouvaient pas mettre en pratique, soit il manquait des exemples pratiques, soit les sessions étaient trop superficielles.

## 4.9 La formation au stage d'approfondissement pédagogique, STAP

37,12% (98 personnes) des participants à l'enquête téléphonique (n=264) ont suivi la formation STAP. Remarquons qu'il y a beaucoup moins de chefs/taines qui ont suivi la formation STAP que la formation STIP.

### 4.9.1 Le contenu de la formation STAP

*Comment jugez-vous le contenu de la formation STAP ? Je vais vous lire une série d'affirmations. Dites-moi s.v.p. si vous êtes d'accord ; plus ou moins d'accord ; pas du tout d'accord ?*

Tableau 6 : Présentation des réponses au sujet du contenu de la formation STAP

	d'accord	plus ou moins d'accord	pas du tout d'accord	TOTAL
Le rapport théorie-pratique était équilibré	<b>85,6% (83)</b>	6,2% (6)	8,2% (8)	100% (97)
Le volet théorie était insuffisant	3,1% (3)	10,3% (10)	<b>86,6% (84)</b>	100% (97)
Le contenu des sessions était bien assorti	<b>82,1% (78)</b>	14,7% (14)	3,2% (3)	100% (95)
On n'a pas mis assez de poids sur la répétition de la méthode de la branche	16,7% (16)	10,4% (10)	<b>72,9% (70)</b>	100% (96)
En partie, c'était une répétition du STIP	20,0% (19)	14,7% (14)	<b>65,3% (62)</b>	100% (95)
Par rapport au STIP, on a traité de façon plus approfondie les sujets des sessions	<b>75,0% (69)</b>	13,0% (12)	12,0% (11)	100% (92)
J'avais l'impression d'avoir appris beaucoup de nouvelles choses	<b>73,2% (71)</b>	14,4% (14)	12,4% (12)	100% (97)
Sur le terrain je peux profiter de beaucoup de choses que j'ai apprises lors de la formation	<b>64,9% (63)</b>	24,7% (24)	10,3% (10)	100% (97)
La formation m'aide à porter la responsabilité en tant que chef	<b>74,2% (72)</b>	16,5% (16)	9,3% (9)	100% (97)
Je ne vois pas très bien le lien entre différentes sessions et le scoutisme	13,5% (13)	9,4% (9)	<b>77,1% (74)</b>	100% (96)
Les exemples pratiques m'aident à comprendre la théorie	<b>83,3% (80)</b>	13,5% (13)	3,1% (3)	100% (96)

Le tableau montre que le contenu de la formation STAP a été très peu critiqué. Presque tous les critères ont été jugés très positivement. Le rapport théorie-pratique est équilibré. Le contenu des sessions est bien assorti pour 82,1% des chefs/taines. Le STAP ne répète généralement pas ce qui a été dit au STIP parce que les sujets sont traités de manière plus approfondie. L'impression d'avoir appris de nouvelles choses au STAP (73,2%) plus élevée que pour le STIP. La tendance est similaire pour la mise en pratique des choses apprises. 64,9% ont indiqué de pouvoir profiter sur le terrain des choses apprises. Plus de 70% des chefs/taines sont d'avis que la formation aide à assumer les responsabilités comme chef/taine et le lien entre les différentes sessions et le scoutisme est clair pour eux. Finalement 83,3% des chefs/taines ont indiqué que les exemples pratiques montrés lors de la formation aident à comprendre la théorie.

## 4.9.2 L'organisation de la formation STAP

*Comment jugez-vous l'organisation de la formation STAP ? Je vais vous lire une série d'affirmations. Dites-moi s.v.p. si vous êtes d'accord ; plus ou moins d'accord ; pas du tout d'accord.*

Tableau 7 : Présentation des réponses au sujet de l'organisation de la formation STAP

	d'accord	plus ou moins d'accord	pas du tout d'accord	TOTAL
L'atmosphère au sein du groupe était agréable	95,8% (92)	3,1% (3)	1,0% (1)	100% (96)
La matière était trop volumineuse	13,5% (13)	14,6% (14)	71,9% (69)	100% (96)
La formation est trop courte	17,7% (17)	6,3% (6)	76,0% (73)	100% (96)
On reçoit assez de documentation lors de la formation	76,3% (74)	14,4% (14)	9,3% (9)	100% (97)
Les formateurs sont bien préparés	79,2% (76)	17,7% (17)	3,1% (3)	100% (96)
On a prévu assez de temps pour discuter et pour poser des questions	74,0% (71)	15,6% (15)	10,4% (10)	100% (96)
La date proposée pour la formation n'est pas bien choisie	31,6% (30)	14,7% (14)	53,7% (51)	100% (95)
Les exigences pour le stage pratique ne sont pas trop élevées	65,6% (63)	5,2% (5)	29,2% (28)	100% (96)

Tout comme le contenu de la formation STAP, l'organisation aussi a été très peu critiquée. Comme pour le STIP, l'atmosphère dans le groupe a été jugée agréable, par 95% des chefs/taines. Au STAP il n'y a pas trop de matière et la formation n'est pas trop courte. En outre, les chefs/taines reçoivent assez de documents durant la formation ; ils sont d'avis que les formateurs se préparent bien et qu'il y a assez de temps pour discuter et pour poser des



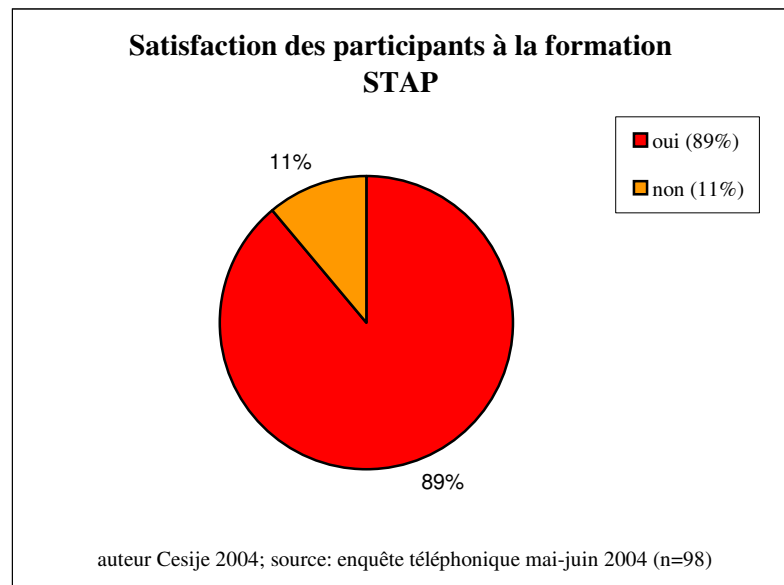
questions. Pour la date on retrouve le même problème que pour le STIP : une date qui convient à tous est impossible à trouver. Les exigences pour le stage pratique ne sont pas trop élevées pour 65,6% des chefs/taines.

### 4.9.3 Les attentes par rapport à la formation STAP

*Est-ce que la formation STAP a satisfait à vos attentes?*

Le graphique résume ce qu'on vient de voir en détail. Pour 89% (n=98) des participants, la formation STAP a répondu aux attentes. Seulement pour 11% ceci n'était pas le cas.

Graphique 17: Représentation de la satisfaction des participants à la formation STAP



Pour ces 11%, l'insatisfaction est causée par un manque d'apprentissage en savoir-faire. En formation STAP, soit il n'y avait pas assez de théorie, soit les contenus étaient trop superficiels, soit il manquait des exemples pratiques (comment agir dans un cas de détresse...). D'autres raisons qui expliquent l'insatisfaction à la formation STAP sont par exemple des différends entre les participants à la formation.

#### 4.9.3.1 Conclusions tirées à partir des réponses données sur l'organisation et le contenu des formations STIP et STAP

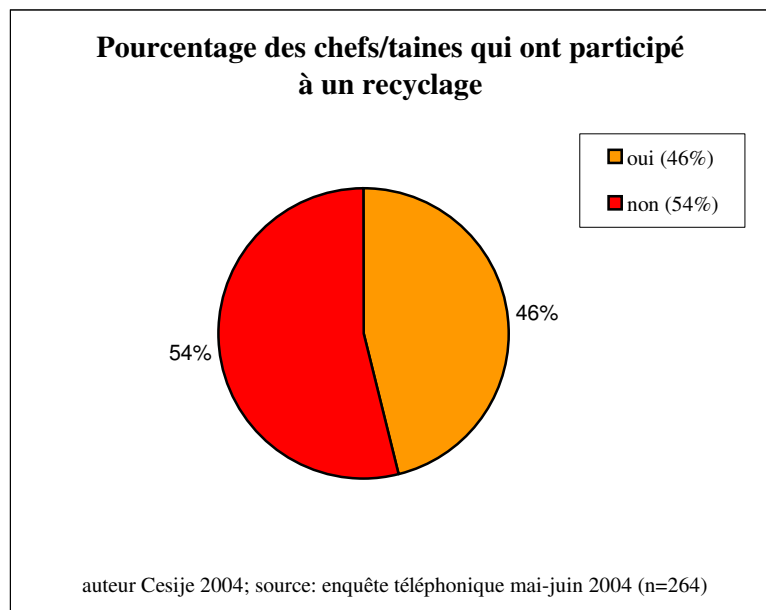
En général, les chefs/taines ont une attitude plutôt positive par rapport aux formations STIP et STAP. Surtout la bonne atmosphère au sein du groupe a été louée par plus de 90% des participants dans les deux formations. Retenons cependant que les réponses divergent en ce qui concerne le degré d'apprentissage et la capacité de mettre en application les choses apprises durant la formation STIP. À ces sujets, une question s'est imposée : est-ce que la formation professionnelle ou les études suivies par les chefs/taines ont influencé les réponses ? En ce qui concerne le temps prévu pour discuter et pour poser des questions, on ne peut pas dire à l'avance si le temps est disponible au cours de la formation même ou si les discussions se font surtout en dehors de la formation (en soirée, pendant les pauses). La bonne atmosphère au sein du groupe semble cependant influencer la qualité du souvenir de la formation.

## 4.10 Le recyclage

54% des 264 participants à l'enquête n'ont pas encore participé à un recyclage. Les raisons sont simples : d'après les statuts des LGS, la nomination pour assistant chef/taine (STIP) ou bien chef/taine (STAP) est valable pour trois années. Pour garder la nomination après ces 3 ans, il faut soit participer à un recyclage (ou à une formation équivalente), soit participer au STAP ou au troisième cycle (Gilwell).

Comme la majorité des participants vient de participer au cours des dernières années à une des deux formations STIP-STAP, la plupart d'eux n'avaient pas encore besoin d'un recyclage.

Graphique 18 : Pourcentage des chefs/taines qui ont participé à un recyclage



Ce résultat est confirmé par les réponses à la question sur les raisons pour lesquelles les chefs/taines n'ont pas encore participé à un recyclage<sup>12</sup>: Des 143 personnes (54%) qui n'ont pas encore participé à un recyclage, 132 réponses valables ont donné le résultat suivant : Pour 55,3%, un recyclage n'était pas encore nécessaire et 34,1% n'ont pas encore eu le temps. 10,6% indiquaient d'autres raisons.

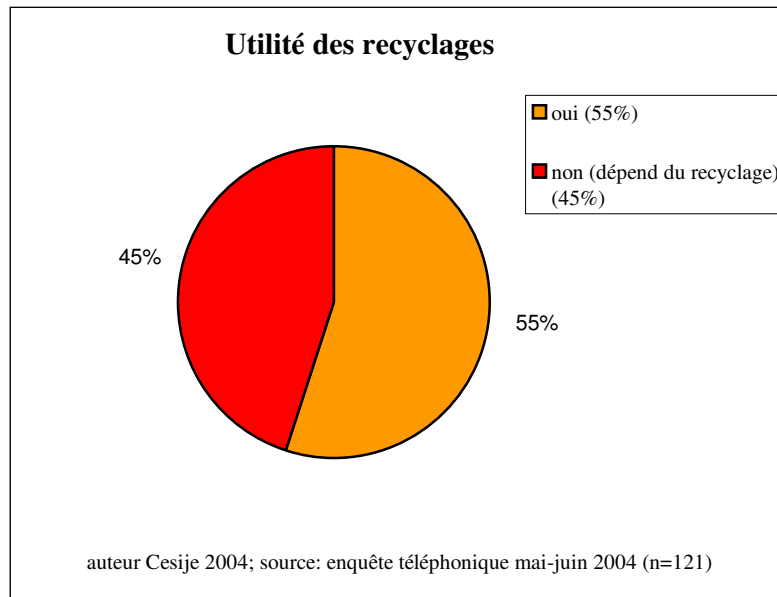
<sup>12</sup> Avez-vous déjà participé à un recyclage ? Si « non », pourquoi ?

### 4.10.1 Recyclage comme aide pour le travail sur le terrain

*Est-ce que les recyclages constituent une aide pour votre travail sur le terrain?*

Aux 121 chefs/taines, qui ont participé à un recyclage (46%), on a posé la question si les recyclages constituent une aide pour leur travail sur le terrain. Ils pouvaient répondre par « oui » ou « non / dépend du recyclage ».

**Graphique 19 : Représentation de l'utilité des recyclages**



55% des 121 chefs/taines ont indiqué que les recyclages constituent une aide pour leur travail sur le terrain. 45% (54 personnes) étaient d'un autre avis. Ensuite nous n'avons pas seulement demandé aux chefs/taines qui ont répondu par un « non / dépend du recyclage », de nous dire de quoi cela dépendait, mais nous avons aussi demandé à tous les chefs/taines qui ont déjà participé à un recyclage de préciser ce qu'ils ont appris lors du dernier recyclage.

*Est-ce que les recyclages constituent une aide pour votre travail sur le terrain? Si « non » ou « dépend du recyclage », précisez!*

Au total, nous avons reçu 39 réponses à cette question :

**Tableau 8 : Raisons pour lesquelles les choses apprises lors du recyclage ne constitue pas une aide sur le terrain**

Si « non / dépend du recyclage », précisez !	Nombre de réponses	Pourcentage.
appris rien de nouveau	21	53,8%
manque de pratique	13	33,3%
autres	5	12,8%
TOTAL	39	100%

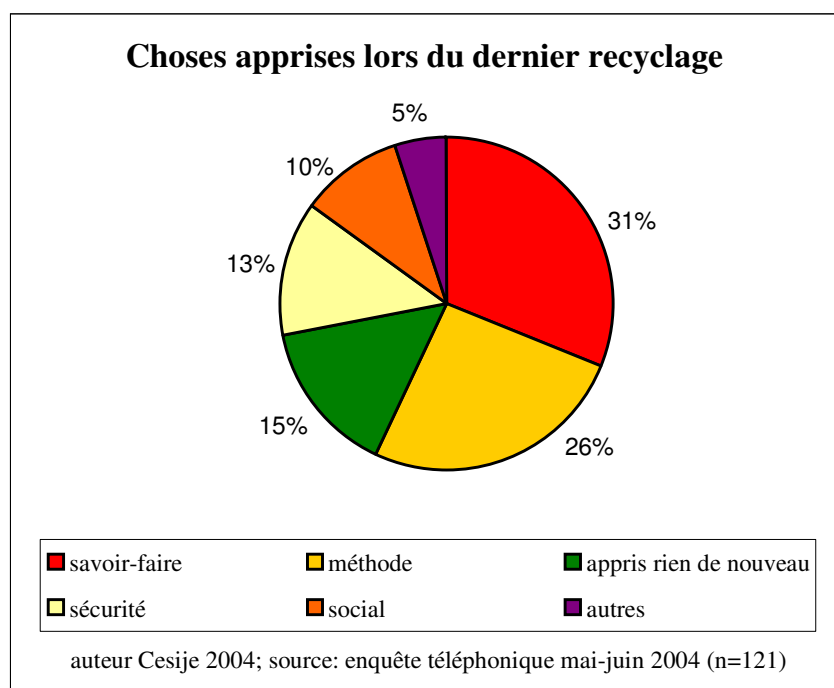
53,8% indiquaient, qu'ils n'avaient appris rien de nouveau. 33,3% des réponses indiquaient que les choses apprises lors des recyclages sont difficiles à utiliser en pratique et 12,8% indiquaient des raisons diverses (attention : il s'agit seulement de cinq citations).

Nous avons aussi demandé aux 121 chefs/taines qui ont fait un recyclage, ce qu'ils avaient appris lors du dernier recyclage.

***Qu'avez-vous appris lors du dernier recyclage?***

Nous avons eu 121 citations à cette question. Les 121 citations ne concordent cependant pas avec 121 personnes, en raison des réponses multiples qui étaient possibles.

**Graphique 20 : Choses apprises lors du dernier recyclage**



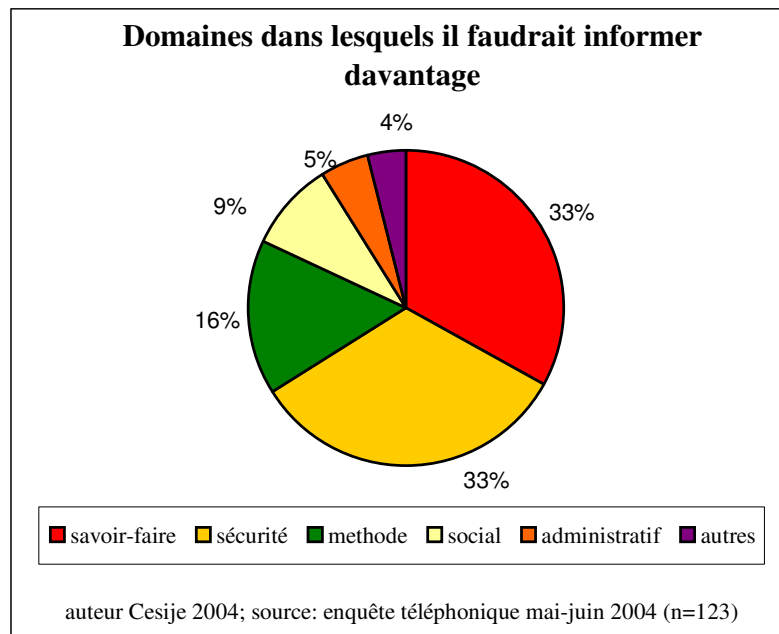
D'après le graphique 20, plus de la moitié des choses apprises lors du recyclage touchent deux catégories : un tiers des choses apprises touchent le savoir-faire (31%) ; suivie par les méthodes avec 26%. La catégorie du savoir-faire regroupe les réponses du genre « apprendre de nouveaux jeux ; avoir de nouvelles idées pour faire du bricolage ; apprendre à organiser etc. ». La catégorie méthodes regroupe des réponses du genre « apprendre à manier une boussole, le GPS ; faire de la spéléologie ; réviser la méthode de la branche etc. ». La troisième grande catégorie avec 15% regroupe les réponses du genre « rien appris du tout » ou bien « rien appris de nouveau ». La quatrième catégorie regroupe avec 13% toutes les réponses qui tournent autour de la sécurité, comme « premiers secours ; apprendre à reconnaître les maladies d'enfants ; apprendre à réagir en cas de détresse ; maintenance du matériel de l'escalade, etc. ». La catégorie sociale regroupe avec 10% des éléments comme « parler aux parents ; mener une discussion ; régler des conflits ». La catégorie « autres » regroupe les citations qui ont été données une ou deux fois seulement comme par exemple « construire une tente-sauna » ; « connaissance de soi ».

#### 4.10.2 Domaines dans lesquels il faudrait informer davantage

*Dans quel(s) domaine(s) faudrait-il informer davantage?*

Les 121 personnes qui ont participé à un recyclage ont donné 123 réponses à cette question.

Graphique 21 : Domaines dans lesquels il faudrait informer davantage



Sur le graphique on peut distinguer trois parties : la demande la plus forte est celle d'introduire des sessions avec un contenu, qui peut être facilement utilisé en pratique (33%). Cette catégorie regroupe des réponses comme : « recevoir des idées (ex: jeux) pour occuper les enfants ; traiter des sujets précis comme la consommation d'alcool et de cigarettes par les jeunes ; recevoir des idées d'animation ». La demande pour recevoir plus de sessions au sujet de la sécurité suit avec 33%. Cette catégorie regroupe des réponses comme « proposer des cours de premier secours ; responsabiliser les chefs/taines en leur donnant plus

d'informations». La troisième grande partie regroupe les demandes pour avoir plus d'informations sur les méthodes (16%) et pour acquérir plus de compétences sociales (9%) et administratives (5%). La catégorie méthodes regroupe des réponses du genre «apprendre, récapituler des méthodes scoutes : nœuds, feu, boussole etc. ; back to the roots ». Les compétences sociales regroupent des réponses du genre « apprendre à régler des conflits ; échanger avec d'autres groupes au niveau national et international ; apprendre à guider un groupe ». La catégorie « autres » regroupe des sujets qui ont été cités une à deux fois, comme par exemple apprendre à coopérer avec les instituteurs/trices.

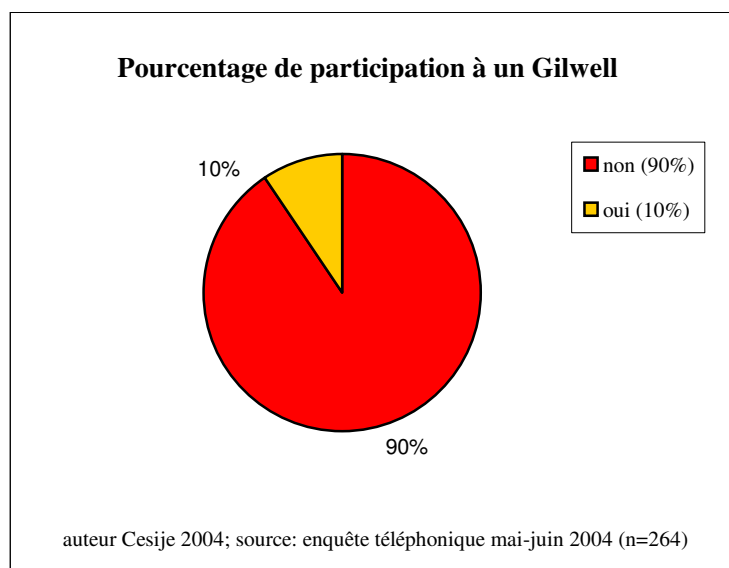
Retenons, que la majorité des participants (54%) à l'enquête téléphonique (n=264) n'a pas encore participé à un recyclage, parce qu'ils n'en avaient pas encore besoin pour garder leur nomination. Pour 55% des 121 chefs/taines qui ont déjà participé à un recyclage, celui-ci a constitué une aide pour leur travail sur le terrain. Les chefs/taines ont exprimé le souhait de voir figurer dans les recyclages futurs une offre plus grande en sessions qui peuvent être simplement et directement mises en pratique. En plus ils souhaitent avoir plus de sessions au sujet de la sécurité et de la responsabilisation des chefs/taines. La troisième place revient à des sessions qui enseignent et récapitulent les méthodes scoutes.

## 4.11 Le Gilwell

### *Avez-vous déjà participé à un Gilwell?*

90% des participants à l'enquête téléphonique n'ont pas encore participé à un Gilwell. Ce résultat s'explique par le fait que la majorité des participants à l'enquête a seulement participé à la formation STIP. La condition requise pour participer à un Gilwell est la formation STAP.

**Graphique 22 : Pourcentage de participation à un Gilwell**



25 personnes ont indiqué avoir participé à un Gilwell. Dans ce cas, il s'agirait d'environ 9,50%. Nous venons de voir antérieurement dans le rapport (point 4.8 Stage d'Initiation Pratique), qu'une partie des participants ont fait leur formation avant 1994. Ce sont probablement aussi ces personnes qui ont confondu la formation actuelle Gilwell avec l'ancien deuxième cycle. Avant 1994, le deuxième cycle (qui s'appelle aujourd'hui STAP), s'appelait Gilwell.

## 4.11.1 La participation au Gilwell

### *Avez-vous déjà participé à un Gilwell? Pourquoi oui?*

A cette question nous n'avons eu que 16 réponses. Ceci est probablement dû à la confusion des deux appellations. Le tableau suivant montre, que la plupart des participants souhaitent terminer la formation LGS avec un Gilwell. D'autres y participent pour approfondir leurs connaissances.

**Tableau 9 : Représentation des raisons indiquées par les chefs/taines pour participer au Gilwell**

Avez-vous déjà participé à un Gilwell? Pourquoi oui?	Nombre de personnes
pour compléter la formation	9
pour apprendre	5
autres	2
TOTAL	16

### *Avez-vous rédigé un travail personnel?*

La majorité des participants (64%) n'a cependant pas rédigé de travail personnel. Des 25 personnes initiales qui ont indiqué avoir participé à un Gilwell, seulement 36% c'est-à-dire, 9 personnes ont répondu affirmativement. Ainsi, on peut estimer que 9 personnes ont vraiment participé au Gilwell au sens actuel du terme. Les 16 personnes qui ont répondu de ne pas avoir rédigé un travail personnel, ont indiqué les raisons suivantes: 73,3% (11 personnes) ne disposaient pas du temps nécessaire (famille avec enfants); les autres manquaient de motivation. Une personne n'a pas donné de réponse à cette question.

Retenons que, plus de 90% de participants à l'enquête (n=264) n'ont pas encore participé à une formation Gilwell. À cause de la confusion entre les deux appellations Gilwell et ancien deuxième cycle, nous pouvons estimer que 9 participants ont vraiment participé au Gilwell puisqu'ils ont rédigé un travail personnel. La raison principale pour ne pas rédiger un travail personnel semble être un manque de temps.

## 4.12 Connaissances pour la pratique

La dernière question du questionnaire consistait à savoir, où les chefs/taines ont appris la majorité de leurs connaissances pratiques. Les personnes qui n'ont pas répondu à la question ne figurent plus dans le tableau Ainsi la colonne Total varie d'un critère à l'autre.

*D'où avez-vous appris le gros de vos connaissances pour la pratique. Je vais lire une série d'affirmations. Dites-moi si vous êtes d'accord ; plus ou moins d'accord ou pas du tout d'accord.*

Tableau 10 : Représentation des endroits où les chefs/taines ont appris beaucoup pour la pratique

	d'accord	plus ou moins d'accord	pas du tout d'accord	TOTAL
La formation-même (c.à.d. soirées de formation ou week-end)	<b>46,6% (123)</b>	34,1% (90)	19,3% (51)	100% (264)
Pendant le stage pratique	<b>69,0% (176)</b>	17,6% (45)	13,3% (34)	100% (255)
Lors des camps, week-ends ou réunions de groupe resp. de troupe	<b>97,0% (256)</b>	1,5% (4)	1,5% (4)	100% (264)
Le gros, je l'ai appris par moi-même (lecture, m'informer etc.)	50,6% (133)	30,4% (80)	19,0% (50)	100% (263)
Le gros je l'ai appris de notre groupe	<b>72,0% (190)</b>	18,6% (49)	9,5% (25)	100% (264)

Le tableau montre bien, que la pratique s'apprend plus dans la pratique que lors de la formation. Dans la formation-même, seulement 46,6% ont indiqué avoir appris du savoir-faire. Par contre, 69% ont indiqué avoir beaucoup appris lors du stage pratique, 97% lors des camps, week-ends ou réunions de groupe resp. de troupe et 72% ont indiqué avoir appris la majorité dans leur groupe. A partir de ces données on peut conclure, que la formation-même STIP-STAP, recyclage ainsi que l'engagement sur le terrain sont complémentaires pour devenir un bon chef/taine auprès du mouvement.



### 4.13 Conclusion de l'enquête téléphonique

Du 17 mai au 8 juin 2004, le Cesije a réalisé 264 interviews auprès des chefs/taines des LGS. Le fichier de base comptait 1007 chefs et cheftaines et les critères de participation étaient, soit la formation STIP, soit la formation STIP-STAP, soit un recyclage. L'échantillon de l'enquête avec 264 participants, est statistiquement représentatif par rapport à la population totale et permet de tirer des conclusions générales concernant l'organisation et le contenu de la formation organisée par les *Lëtzebuenger Guiden a Scouten*. Bien que l'âge varie entre 16 et 56 ans, la moyenne d'âge des participants à l'enquête est de 26 ans. Le fait d'avoir choisi des chefs/taines qui ont participé à une formation dans les 10 dernières années, explique la moyenne d'âge relativement basse. La tranche d'âge, qui est la plus fortement représentée, regroupe les actifs âgés de 26-30 ans. Les membres du mouvement se caractérisent par un niveau culturel assez élevé. Les élèves de l'enseignement secondaire technique sont sous-représentés dans le mouvement par rapport à ceux du secondaire classique.

#### ▪ *Les résultats de l'enquête téléphonique*

Les chefs et cheftaines ont exprimé un degré de satisfaction assez élevé. 68% des 264 chefs et cheftaines ont répondu qu'ils sont satisfaits des formations suivies. 23% sont « plus ou moins » satisfaits et seulement 9% ne sont pas du tout satisfaits des formations auxquelles ils ont participé. En outre, une image très homogène d'un bon chef existe au sein du mouvement, car la plupart des compétences énumérées dans le questionnaire, ont été jugées très importantes par les 264 participants.

La compétence ressortissante à intégrer dans la formation est la compétence « responsabilité et sécurité » qui a été mentionnée dans 37,5% des citations. Dans 34% des réponses, le souhait a été exprimé, qu'un(e) chef/taine devrait apprendre plus de « savoir-faire » durant la formation.

Avec 33%, la catégorie du «savoir-faire» a été citée le plus souvent comme étant une session particulièrement intéressante. Elle comprend des réponses comme «avoir appris à travailler avec des enfants»; «avoir appris sur la psychologie de l'enfance»; «avoir appris des activités scoutées»; etc. La catégorie des «méthodes» suit avec 31,9%. Celle-ci comprend des réponses comme le «Hike»; apprendre le fonctionnement du mouvement, d'un groupe, organiser un rallye de nuit et le «Week-end PS» qui a été cité à plusieurs reprises.

La raison dominante pour participer à la formation est pour presque 50% des participants le progrès personnel, suivie par les réponses « pour compléter la formation » et « pour avoir plus de responsabilités ». Cependant il ne faut pas perdre de vue, que pour 17% des chefs/taines, l'obligation de participer à la formation est une des raisons pertinentes.

89% (235 personnes) des participants à l'enquête téléphonique (n=264) ont suivi la formation STIP et 37,1% (98 personnes) ont suivi la formation STAP. Remarquons qu'il y a beaucoup moins de chefs/taines qui ont suivi la formation STAP que la formation STIP.

Les chefs/taines ont une attitude un peu plus positive par rapport à la formation STAP qu'à la formation STIP. La bonne atmosphère au sein du groupe a été louée par plus de 90% des participants dans les deux formations. Pour 83% (n=235) des participants, la formation STIP a répondu aux attentes et pour 89% (n=98) des participants, la formation STAP a répondu aux attentes.

Retenons cependant que les réponses divergent en ce qui concerne le degré d'apprentissage et la capacité de mettre en application les choses apprises durant la formation STIP. La majorité des chefs/taines (54,8%) trouvent que la formation PS est certes importante dans la formation STIP, mais pas pour eux-mêmes. Avant tout, une bonne atmosphère au sein

du groupe semble être le garant d'une formation STIP-STAP réussie et semble influencer la qualité du souvenir de la formation.

En ce qui concerne le recyclage, la majorité des participants (54%) à l'enquête téléphonique (n=264) n'a pas encore participé à un recyclage, parce qu'ils n'en avaient pas encore besoin pour garder leur nomination. Cependant pour 55% des 121 chefs/taines qui ont déjà participé à un recyclage, celui-ci a constitué une aide pour leur travail sur le terrain. Les chefs/taines ont exprimé le souhait de recevoir dans les recyclages futurs une offre plus grande en sessions qui peuvent être simplement et directement mise en pratique. En plus ils souhaitent avoir plus de sessions au sujet de la sécurité et de la responsabilisation des chefs/taines. La troisième place est occupée par des sessions qui enseignent et récapitulent les méthodes scouts. Une minorité des participants (environ 10%) a déjà participé à un Gilwell.

A cause de la confusion entre les deux appellations Gilwell et ancien deuxième cycle, nous pouvons estimer qu'environ 9 personnes ont participé au Gilwell. La raison principale pour faire la formation est pour compléter sa formation LGS. La raison essentielle pour ne pas rédiger un travail personnel semble être un manque de temps.

Suivant les réponses des participants à l'enquête, nous pouvons conclure, que les formations soi-disant plutôt théoriques STIP-STAP, recyclage et l'engagement hebdomadaire sur le terrain sont nécessaires et complémentaires pour devenir un bon chef/taine auprès du mouvement.

## 4.14 Différences entre la population STIP et la population STIP-STAP

A ce point du rapport nous voulons revenir au point (4.9.3.1) où nous avons constaté que les réponses des participants à la formation STIP sont beaucoup plus variées que les réponses des personnes qui ont aussi participé au STAP. Ainsi, nous nous sommes posé différentes questions : est-ce que la formation professionnelle ou bien les études suivies par les chefs/taines ont influencé les réponses ? Quelqu'un qui a fait des études d'éducateur/trice ou d'instituteur/trice a peut-être plus d'expérience dans le travail avec les enfants et connaît déjà plusieurs approches pédagogiques. Pour ces personnes, le contenu de la formation STIP est peut-être du déjà-vu ? Pourquoi certaines personnes ont-elles plus de facilités pour mettre en application les choses apprises en formation que d'autres ? Pourquoi certaines personnes accordent-elles plus d'importance à la formation PS que d'autres ?

La formation STAP par contre a été beaucoup moins critiquée. En général, les personnes interviewées ont exprimé un degré de satisfaction assez élevé par rapport à la formation STAP.

Les analyses et les tableaux croisés (Formation professionnelle X Réponses au questionnaire) n'ont cependant pas donné de réponses aux questions survenues lors de l'analyse. Ainsi, nous avons décidé de procéder autrement pour trouver des raisons probables : nous avons séparé les réponses des personnes qui ont participé au STIP des réponses des personnes qui ont participé au STIP et au STAP. Ceci entraîne que le nombre n passe de 264 réponses à 235 parce que tous ceux qui ont seulement participé à un recyclage ainsi que tous ceux qui ont seulement participé au STAP et pas au STIP ne sont pas pris en compte.

La population STIP de notre échantillon compte ainsi 140 personnes et la population STIP-STAP 95 personnes.

En comparant les réponses des deux populations, nous remarquons que l'appréciation des formations par les chefs/taines dépend des expériences faites au cours des années. L'hypothèse que les personnes qui ont seulement fait le STIP, se distinguent des personnes qui ont participé au STIP-STAP est donc à la base des analyses de ce chapitre. En général on peut constater une attitude plus positive chez les personnes qui ont fait le STIP et le STAP. La population qui a participé aux deux formations, est-elle différente? S'agit-il d'une population qui est déjà « plus scout », qui est convaincue du scoutisme et qui peut s'identifier davantage au mouvement?

Nous n'allons pas analyser le questionnaire en entier, mais seulement les réponses à des questions où on peut bien voir des différences dans les points de vue des deux populations de chefs/taines. Pour les questions qui ne sont pas reprises par la suite, nous avons pu constater des réponses plus ou moins similaires des deux groupes.

### ▪ *Présentation des résultats*

Dans l'enquête téléphonique, 140 personnes ont indiqué avoir participé à une formation STIP et 95 personnes ont indiqué avoir fait la formation STIP et STAP.

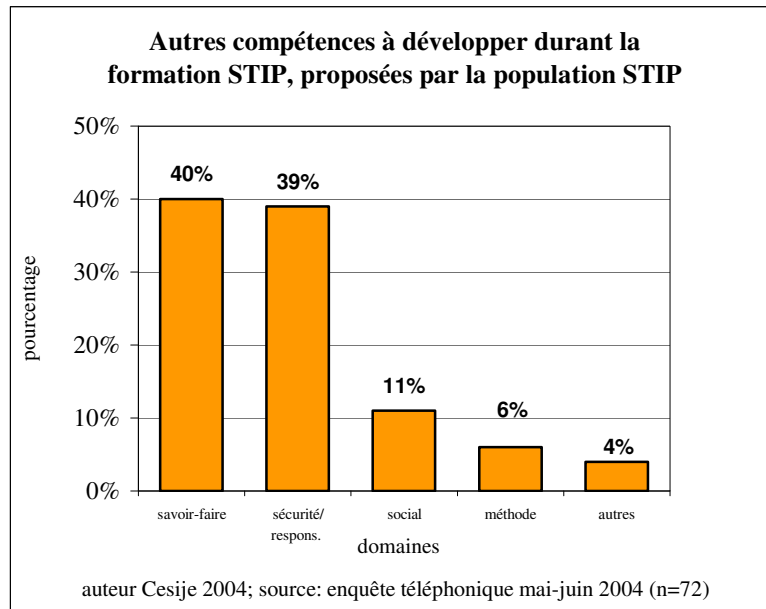
Dans cette partie, nous allons comparer les réponses des personnes qui ont fait un STIP avec les réponses des personnes qui ont fait un STIP et un STAP. Les réponses non valides ainsi que le pourcentage de personnes qui n'ont pas donné de réponses ont été laissés de côté. En outre, toutes les personnes n'ont pas donné une réponse à toutes les questions, d'autres ont donné des réponses multiples. Pour cette raison, le nombre total n, varie dans les différentes représentations.

#### 4.14.1 Autres compétences à développer durant la formation

##### *Devrait-on développer d'autres compétences durant la formation ?*

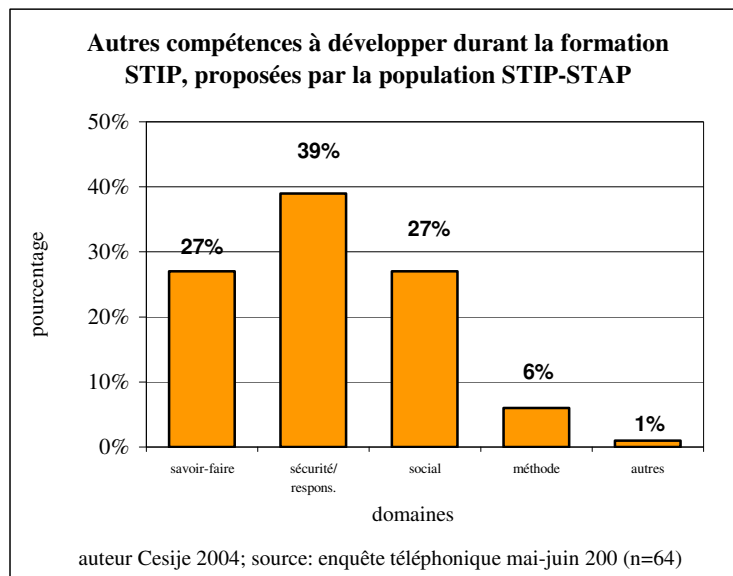
Le graphique suivant présente les compétences à développer par la population STIP.

**Graphique 23 : Compétences à développer durant la formation, suivant chefs/taines STIP**



Sur le graphique on peut voir que la population STIP a formulé un besoin important en savoir-faire (40%). Cette catégorie se compose d'une demande en choses qui peuvent être simplement mises en pratique par les chefs/taines comme par exemple « recevoir des informations sur le développement physique et psychique des enfants »; « apprendre à travailler avec des enfants à besoins spéciaux etc. ». Leur orientation vers un peu plus de pratique peut s'expliquer par le fait que ces personnes sont encore jeunes et moins expérimentées que les personnes STIP-STAP. Le domaine de la sécurité et de la responsabilité est en deuxième place avec (39%). Le besoin en échanges (domaine «social») avec d'autres groupes et d'autres chefs/taines (11,10%) ne semble pas être si important à ce niveau de formation.

**Graphique 24 : Compétences à développer durant la formation, suivant chefs/taines STIP-STAP**



La population STIP-STAP, a surtout exprimé un besoin en formation dans le domaine de la sécurité et de la responsabilité (39%). Une explication peut être, soit qu'ils ont plus d'expériences et ont été à cet effet plus souvent confrontés à des situations pareilles, soit qu'ils ont plus de responsabilités à assumer et se posent à cet effet plus de questions au sujet de la sécurité et la responsabilité. Le besoin en échanges avec d'autres groupes et le besoin d'apprendre plus de savoir-faire, semblent être en outre un besoin de la population STIP-STAP.

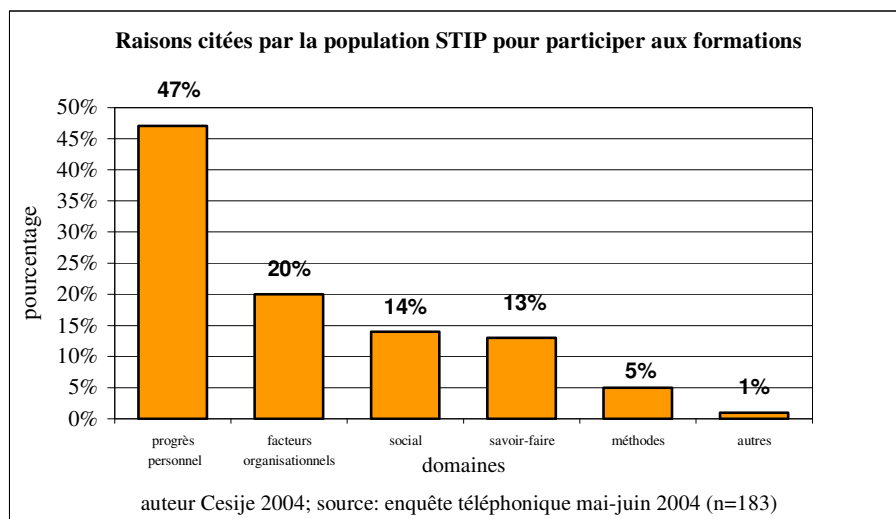
Retenons que, pour la population STIP, le besoin en savoir-faire est encore plus grand que pour la population STIP-STAP. Pour la population STIP-STAP par contre, des sessions au sujet de la sécurité et de la responsabilité semblent être prioritaires. Les sessions sur la sécurité et la responsabilité occupent pour la population STIP la deuxième place. Le besoin en échanges a été souligné par la population STIP-STAP.

## 4.14.2 Raisons pour participer à la formation

### *Pour quelles raisons participez-vous à la formation ?*

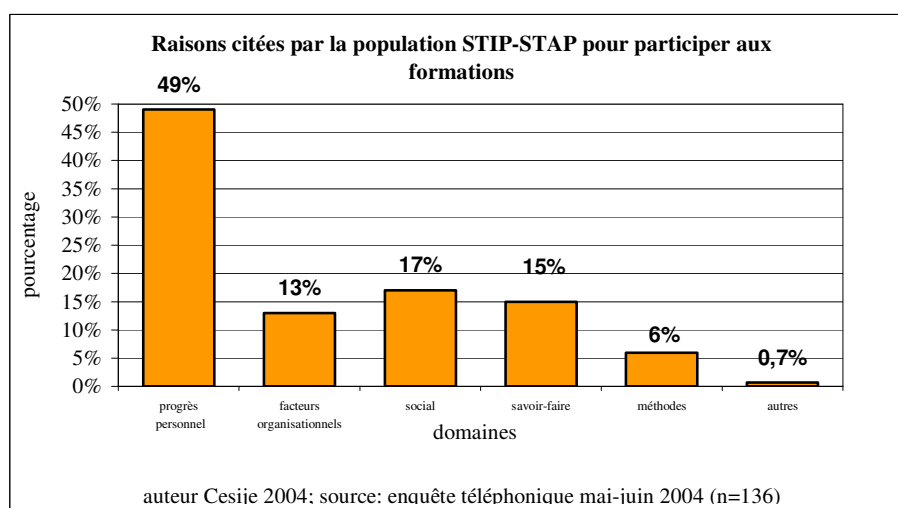
Le graphique suivant montre les raisons indiquées par la population STIP pour participer aux formations. Le nombre de réponses est élevé, à cause des réponses multiples.

**Graphique 25 : Raisons citées par la population STIP pour participer aux formations**



Pour la population STIP, le progrès personnel (pour apprendre, pour assumer des responsabilités) semble être la raison principale pour participer aux formations. Celle-ci a été citée dans 47% des cas. Pour 20%, le fait que la formation est obligatoire les pousse à participer aux formations. Les raisons sociales, c'est-à-dire « faire des connaissances et connaître le travail des autres groupes » occupent avec 14%, la troisième place dans la population STIP.

**Graphique 26 : Raisons citées par la population STIP-STAP pour participer aux formations**



Pour la population STIP-STAP, on retrouve la même raison principale que pour la population STIP. 49% ont indiqué que le progrès personnel est la raison principale pour participer aux formations. Le domaine «social» qui regroupe des réponses du genre « faire des connaissances ; voir les activités des autres groupes » occupe la deuxième place avec 17%. La raison d'apprendre du savoir-faire, suit tout de suite avec 15%. Il est intéressant pourtant de

noter que les facteurs organisationnels (« je participe parce que la formation est obligatoire »; « je participe parce qu'il y avait plus de chefs/taines ») glissent dans l'ordre des raisons, en arrière. Le fait que la formation est obligatoire est ainsi moins important pour la population STIP-STAP.

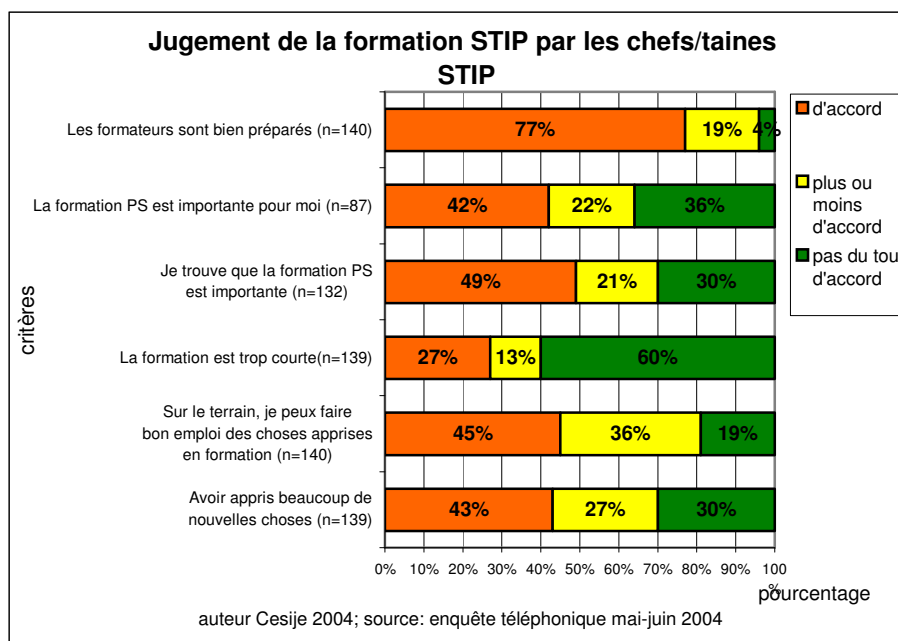
Retenons que pour les deux populations, le progrès personnel semble être la raison principale pour participer aux formations. Ceci montre que les chefs/taines se sentent bien dans la formation et ont envie de s'améliorer. Ce résultat est très positif pour le mouvement LGS et pour la représentation de leur formation. Pourtant, la participation obligatoire à une formation joue un rôle plus important dans la population STIP que dans la population STIP-STAP.

### 4.14.3 La formation STIP, jugée par la population STIP et STIP-STAP

*Comment jugez-vous le contenu de la formation STIP ? Je vais vous lire une série d'affirmations. Dites-moi s.v.p. si vous êtes d'accord ; plus ou moins d'accord ; pas du tout d'accord.*

Dans ce chapitre nous allons seulement reprendre les réponses au sujet du contenu et de l'organisation de la formation STIP, où nous avons constaté des différences dans les réponses entre la population STIP et la population STIP-STAP. Le graphique 25 représente les réponses de la population STIP et le deuxième graphique 26, représente les réponses de la population STIP-STAP.

Graphique 27 : Jugements de la formation STIP par les chefs/taines STIP

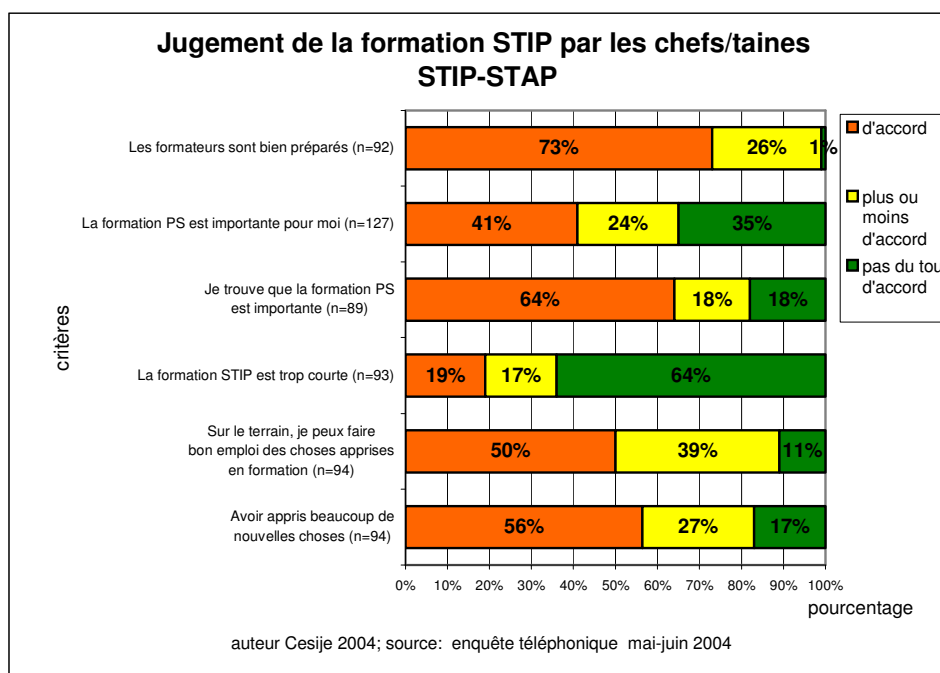


77% des chefs/taines Stip ont indiqué que les formateurs sont bien préparés. 19% trouvent qu'ils sont plus ou moins bien préparés et seulement 4% trouvent qu'ils ne sont pas bien préparés du tout. Il est intéressant de noter que seulement 42% sont d'avis que la formation PS est importante pour soi-même et que pour 36% la formation PS n'apporte rien du tout. Cependant 49% ont indiqué qu'elle est importante dans la formation STIP. En ce qui concerne la durée de la formation STIP, on peut voir que la majorité ne la trouve pas trop courte. En outre, le graphique montre que la mise en application des choses apprises n'est pas

évidente du tout pour la population STIP. 36% ont indiqué être capables de mettre en application les choses plus ou moins bien et 19% ont indiqué que cela leur pose des problèmes. 43% indiquent qu'ils ont appris beaucoup de nouvelles choses dans la formation STIP, 27% hésitent et répondent par « plus ou moins » et pourtant 30% ont indiqué de ne rien avoir appris de nouveau.

Allons voir ensuite les réponses des chefs/taines STIP-STAP face à ces différents critères.

**Graphique 28 : Jugement de la formation STIP par les chefs/taines STIP-STAP**



La majorité (73%) trouve que les formateurs sont bien préparés. En ce qui concerne la formation PS, seulement 41% sont d'avis qu'elle est importante pour eux-mêmes et 35% ne voient pas la nécessité d'une telle formation. En plus, il est intéressant de voir que 64% attribuent une grande importance à la formation PS.

En ce qui concerne la formation STIP, seulement 19% la trouvent trop courte, la majorité (64%) semble être d'accord avec la durée.

En ce qui concerne les choses apprises sur le terrain, il est intéressant de voir, que 50% ont indiqué pouvoir bien employer les choses apprises en formation. Cependant, il y a 39% qui hésitent dans la réponse (réponse « plus ou moins »). 56% ont indiqué avoir appris beaucoup de nouvelles choses et seulement 27% ont hésité dans la réponse.

En comparant les réponses des deux populations, les chefs/taines STIP-STAP semblent être d'un esprit plus critique par rapport aux formateurs. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'ils sont plus âgés et expérimentés ce qui fait qu'ils jugent le travail et le contenu de la formation STIP après coup. Ils ont un esprit plus critique que les chefs/taines STIP qui sont souvent jeunes avec moins d'expérience. Les réponses concernant la formation PS sont assez intéressantes. Les deux groupes ont indiqué que la formation PS est importante pour le mouvement mais pas pour eux-mêmes. Cette tendance est surtout soulignée par les chefs/taines STIP-STAP. Il est intéressant aussi de constater que moins de chefs/taines de la population STIP-STAP que de chefs/taines de la population STIP trouvent que la formation STIP a été



trop courte. La plus grande expérience de la population STIP-STAP devient perceptible dans les deux dernières réponses. 50% indiquent pouvoir bien mettre en application les choses apprises sur le terrain et ont rétrospectivement l'impression d'avoir appris beaucoup nouvelles choses dans la formation. Cependant il faut aussi retenir, que même eux indiquent avec 39% qu'ils ne savent pas trop bien mettre en application les choses apprises lors de la formation. Chez la population STIP par contre, la mise en application des choses apprises semble être problématique. 36% savent mettre les choses en application plus ou moins bien, et pour 19% cela semble être difficile.

#### 4.14.4 Domaines dans lesquels il faudrait informer davantage dans les recyclages

*Dans quel(s) domaine(s) faudrait-il informer davantage?*

Tableau 11 : Représentation des domaines dans lesquels il faudrait informer davantage

Réponses par la population STIP	Nombre de réponses	Pourcentage
savoir-faire	15	32,6%
sécurité	12	26,1%
méthode	10	21,7%
autres	9	19,6%
TOTAL	46	100%
Réponses par la population STIP-STAP	Nombre de réponses	Pourcentage
sécurité	22	37,9%
savoir-faire	19	32,8%
méthode	8	13,8%
social	6	10,3%
autres	3	5,2%
TOTAL	58	100%

A cette question, les deux groupes ont énoncé leur besoin en savoir-faire et en sessions concernant la sécurité (premiers secours etc.). Cependant l'ordre des citations par les deux groupes est inversé. Pour la population STIP le besoin en savoir-faire est le plus fort (32,6%). Ceci s'explique probablement par le fait qu'ils sont encore jeunes et moins expérimentés. Par contre, pour la population STIP-STAP, « la sécurité » figure avec 37,9% en première place du tableau. Ils sont déjà plus expérimentés et se posent peut-être plus de questions sur la sécurité et la responsabilité dans leur fonction de chef/taine. Le besoin en savoir-faire se trouve cependant à la deuxième place avec 32,8%.

#### 4.14.5 Connaissances pour la pratique

*D'où tenez-vous le gros de vos connaissances pour la pratique ? Je vais lire une série d'affirmations. Dites-moi si vous êtes d'accord, plus ou moins d'accord, pas du tout d'accord.*

Pour cette question, le nombre de réponses concorde avec le nombre de personnes.

En ce qui concerne la formation même, le stage pratique, les camps, etc., il n'y a pas de différences notables entre la population STIP et la population STIP-STAP. Nous avons constaté une différence entre les deux populations, en ce qui concerne l'apprentissage dans le groupe.

**Tableau 12 : Représentation de l'endroit où les deux populations ont l'impression d'avoir appris la majorité des choses.**

Le gros je l'ai appris de notre groupe	d'accord	plus ou moins d'accord	pas du tout d'accord	TOTAL
<b>Réponses par la population STIP</b>	78,6% (110)	13,6% (19)	7,9% (11)	100% (140)
<b>Réponses par la population STIP-STAP</b>	62,1% (59)	25,3% (24)	12,6% (12)	100% (95)

Le tableau montre, que surtout la population STIP (78,6%) souligne avoir appris la majorité des choses pratiques au sein de leur groupe. Comme nous venons de le voir plus haut dans ce chapitre, ils expriment surtout un besoin en savoir-faire. C'est probablement dans le groupe qu'ils apprennent beaucoup de choses pratiques. Chez la population STIP-STAP par contre, le groupe est aussi important pour apprendre des choses pratiques. Cependant ils citent le groupe moins souvent dans leurs réponses.

## 4.15 Conclusion de l'enquête téléphonique

264 interviews ont été réalisées lors de l'enquête téléphonique qui avait lieu du 17 mai au 8 juin 2004. Le but de l'enquête était de connaître l'avis et l'attitude d'un grand nombre de chefs et cheftaines par rapport aux formations STIP, STAP, recyclages et Gilwell.

Cependant nous avons constaté que les réponses des participants à la formation STIP sont beaucoup plus variées que les réponses des personnes qui ont participé au STIP et au STAP. En analysant la population STIP et la population STIP-STAP séparément, nous avons trouvé plusieurs résultats.

En général, les chefs/taines ont exprimé un degré de satisfaction assez élevé. La formation STAP est généralement jugée plus positivement que la formation STIP. Ceci peut être expliqué soit par la différence entre la population STIP et la population STAP - comme nous venons de le voir dans les pages précédentes - soit il se peut aussi que la formation STAP est simplement meilleure du point de vue contenu et organisation que la formation STIP.

À la question « quelles compétences il faudrait de façon générale intégrer dans la formation » tous les chefs/taines ont exprimé un besoin en formation en « responsabilité et sécurité ». La population STIP a surtout exprimé son besoin en « savoir-faire », la population STIP-STAP, un besoin en sessions au sujet de la « responsabilité et la sécurité ».

Les sessions où on apprend du « savoir-faire » ont été jugées particulièrement intéressantes par tous les chefs/taines. Des sessions sur la méthode des branches sont citées en dernier lieu.

Le progrès personnel semble être la raison principale pour participer aux formations. Ceci est un résultat très positif pour le mouvement, car les chefs/taines montrent qu'ils se sentent bien dans la formation et ont envie de s'améliorer. Pourtant, l'obligation d'une formation joue un rôle plus important dans la population STIP que dans la population STIP-STAP. Chez la population STIP-STAP, les échanges avec d'autres groupes sont aussi une raison importante.

La bonne atmosphère semble être le garant d'une formation réussie et semble influencer positivement le souvenir de la formation. Les soirées en commun, revoir des amis, etc. sont une source de motivation supplémentaire et jouent un rôle décisif dans la réussite d'une formation. En général, la population STIP-STAP semble avoir un esprit plus critique que la population STIP.

Pour tous les participants, les réponses divergent cependant en ce qui concerne le degré d'apprentissage et la capacité de mettre en application les choses apprises lors de la formation STIP. L'enquête ne permet pas d'expliquer pourquoi une partie de la population STIP a indiqué avoir beaucoup appris dans la formation et pourquoi l'autre partie a indiqué avoir rien appris du tout. La majorité de la population STIP-STAP a cependant indiqué avoir appris beaucoup de nouvelles choses dans la formation STIP. La mise en application des choses apprises lors de la formation semble être problématique pour une grande partie de la population STIP et aussi pour une partie de la population STIP-STAP. Il est aussi intéressant de constater que les deux groupes ont indiqué que la formation PS est importante dans le mouvement, mais généralement pas pour eux-mêmes.

Pour ceux qui ont déjà participé à un recyclage, celui-ci constitue généralement une aide pour leur travail sur le terrain. Pour les recyclages futurs, la population STIP a surtout exprimé un besoin en « savoir-faire » et la population STIP-STAP un besoin en sessions au sujet de la « sécurité et la responsabilisation » des chefs/taines. Cependant il ne faut pas perdre de vue que beaucoup des chefs/taines ont aussi été insatisfaits avec les recyclages. D'un côté beaucoup

d'entre eux n'ont pas pu argumenter leur insatisfaction ou bien n'avaient plus de souvenirs précis du recyclage. Les autres chefs/taines non-satisfaits ont généralement critiqué de ne rien avoir appris de nouveau.

L'analyse de l'enquête a donc montré que les avis et les attitudes des chefs/taines qui ont seulement participé à la formation STIP sont en partie différents des avis et attitudes des chefs/taines qui ont participé à la formation STIP et STAP. Une différenciation de la formation sera donc une des mesures nécessaires si on veut un plus grand nombre de participants satisfaits.

## 5 Les entretiens de groupe

### 5.1 Les caractéristiques des participants aux entretiens de groupe

Deux chefs et cinq cheftaines ont participé aux tables rondes, âgés de 17 à 24 ans. Les chefs/taines sont venus de différents coins du pays. La plupart ne se connaissaient pas avant l'entretien de groupe. Quatre participants étaient encore étudiants (soit au lycée, soit à l'université) ou étaient à la recherche d'un emploi. Les autres étaient actifs dans l'enseignement.

En ce qui concerne leur engagement dans le mouvement scout, deux participants du premier entretien de groupe avaient terminé les formations STIP et STAP. Un participant avait encore suivi un recyclage. Le troisième participant du premier entretien de groupe avait seulement participé à un STIP (le fichier indiquait cependant STIP et STAP) et à un recyclage. Au fond, le deuxième entretien de groupe était réservé à des assistants chefs/taines (formation STIP). Cependant il y avait un participant qui avait suivi la formation STIP et STAP, un autre avait aussi fait la formation de chef de groupe et était en même temps commissaire (nous n'allons pas indiquer le domaine afin de pouvoir garantir l'anonymat de la personne). Ces données manquaient cependant dans le fichier de base. Tous les autres avaient participé à un STIP.

En ce qui concerne les branches où ils étaient actifs au moment de l'entretien: cinq participants étaient actifs dans les Wëllefcher; un participant était actif dans les Gamma et les RaRo et un participant était engagé auprès des AvEx.

### 5.2 Les résultats des entretiens en groupe

Dans ce chapitre, nous allons présenter les résultats des deux entretiens de groupe. Le chapitre est divisé en quatre sous-chapitres suivant les points principaux des entretiens de groupe.

Après que chaque personne eut formulé par écrit son impression des formations, la discussion se faisait autour de deux thèmes:

- le contenu et le déroulement
- la motivation

#### 5.2.1 Le contenu et le déroulement des formations

Les deux groupes ont été unanimes pour dire que la formation doit transmettre

- du know-how et
- de nouvelles idées.

Le groupe STIP-STAP a eu plusieurs autres idées. La formation devrait transmettre :

- des méthodes
- ce qu'on doit faire et ce qu'on ne doit pas faire
- le comportement vis-à-vis des parents des enfants
- des notions de sécurité (assurances)
- des notions de responsabilité
- un cours de premier secours devrait être obligatoire
- le chef comme modèle pour les enfants
- transmettre de la pédagogie

En outre, les échanges avec d'autres groupes sont importants pour le groupe STIP-STAP. Surtout si on est engagé dans un groupe local où la plupart des chefs/taines sont plus âgés (et engagés depuis longtemps), il est important d'apprendre en formation encore d'autres méthodes de travail. En formation il importe de recevoir de nouvelles idées parce qu'après un certain temps de travail sur le terrain, les chefs/taines sont à court d'idées. La formation rend aussi conscient des responsabilités, des fonctions et devoirs qu'on a en tant que chef/taine.

A part des deux points (know-how et nouvelles idées) qui prouvent l'unanimité des deux groupes, les participants des deux entretiens de groupe ont critiqué le fait que les chefs/taines sont placés dans une situation de passivité pendant la durée de la formation STIP des Wëllefcher. Ils trouvent qu'il est bien d'apprendre au STIP le côté « enfant » et au STAP le côté « chef ». Participer soi-même aux activités (p.ex : jeux) qu'on offre généralement aux enfants («Selbsterfahrung») peut être une expérience très instructive.

Surtout la population STAP a mentionné que c'est quand-même fatigant de devoir jouer l'enfant pendant un week-end entier: "*Et gëtt een als Wëllefchen dohinner gestallt*" (entretien de groupe du 13/11/04). La formation STAP est plus exigeante. Ces chefs/taines sont amenés à être plus actifs. Ils doivent planifier et organiser des activités eux-mêmes.

### La durée de la formation

Une formation de 4-5 journées est jugée optimale par le groupe STIP. On dispose d'assez de temps pour faire des connaissances et pour développer une bonne atmosphère dans le groupe.

#### ▪ **« *Formatioun schafft Motivatioun* » (entretien de groupe du 13/11/04)**

Les participants aux entretiens de groupe ont souligné, que les échanges avec d'autres scouts (nouveaux contacts, amitiés, etc.) aux formations sont essentiels pour garder la motivation sur le terrain mais aussi la motivation pour participer aux formations. Aux formations on est en contact avec d'autres chefs/taines de branche, généralement avec des personnes du même âge. Ainsi on peut non seulement échanger les idées, mais aussi planifier avec un autre groupe une activité. Souvent de vraies et longues amitiés se nouent. Le groupe STIP-STAP était d'avis que la formation est parfois ennuyeuse pour les éducateurs ou bien les instituteurs, pour qui le contenu est déjà chose connue.

Le groupe STIP-STAP mentionnait encore que la formation donne aussi la possibilité de remettre sa motivation en question. Dans une équipe qui fonctionne bien, la motivation est généralement plus grande. Dans une équipe où il y a des conflits ou bien sans équipe, on perd beaucoup plus vite la motivation pour s'engager mais aussi pour participer aux formations. Surtout pour les chefs/taines qui sont actifs dans une équipe qui ne fonctionne pas bien, il est important de pouvoir sortir de son équipe et de faire d'autres connaissances dans les formations. Voir le travail d'autres chefs/taines aide aussi à remettre en question sa propre façon de faire.

Pour la formation STIP, les chefs/taines n'ont pas pris tout seuls la décision pour s'inscrire à un stage de formation. Généralement cette décision est prise si plusieurs chefs/taines se sont concertés pour participer. Ainsi ils sont sûrs de ne pas se retrouver seul. Le groupe STIP-STAP a aussi indiqué qu'ils sont allés à deux ou à plusieurs pour être sûrs de ne pas se retrouver seul. Après une formation, on est fatigué, mais satisfait. On a le sentiment d'avoir fait quelque chose pour soi-même, pour ses propres loisirs, pour déstresser.

Une chose qui a été surtout soulignée par le groupe STIP est le fait qu'une partie des chefs/taines est quasiment forcée à participer à la formation parce qu'elle est obligatoire pour le maintien d'un groupe, ce qui entraîne parfois une mauvaise atmosphère au week-end de formation. Ces chefs/taines sont difficiles à motiver et à enthousiasmer. Le groupe STIP-STAP a encore expliqué qu'aussi au STAP on ne participe pas par motivation pure. On participe pour combler le manque de chefs et cheftaines ou bien parce qu'on a été persuadé par d'autres chefs/taines avec lesquels on s'entend bien.

Un autre «problème» qui se manifeste en formation résulte du fait que parmi les participants, il y a d'un côté les anciens, engagés depuis leur enfance dans le mouvement et de l'autre côté les «bleus», c'est-à-dire des personnes qui ne sont pas engagées depuis très longtemps et qui ne connaissent pas encore le fonctionnement du mouvement : «*D'Ziler vun der Formatioun sinn do net d'selwecht*» (entretien de groupe du 25/11/04). Parfois il est difficile de trouver un compromis pour enthousiasmer ces deux types de personnes parce que les anciens s'ennuient (parce qu'ils connaissent déjà les méthodes de travail scout) et les nouveaux trouvent que la formation est trop exigeante. Par contre, ce mélange a comme effet positif, que quelqu'un qui était depuis toujours dans les scouts (et qui est limité dans sa vue) peut se rendre compte comment quelqu'un de tout nouveau voit les méthodes et les idées scouts.

Le niveau des relations entre formateurs et formés a été mentionné par le groupe STIP-STAP. La formation donne la possibilité de faire connaissance et de prendre contact avec les responsables du mouvement. Ainsi on apprend à qui on peut s'adresser si on a un problème dans son groupe. En soirée, l'équipe de formation n'a pas cherché le contact avec les chefs et cheftaines (ce qui a été regretté par les chefs/taines).

L'atmosphère à la formation STAP est encore meilleure qu'à la formation STIP. Les chefs/taines qui y participent sont plus motivés et ont déjà plus l'esprit scout : «*Do sinn einfach emol déi Leit déi motivéiert sinn*»; «*Déi meescht maachen et fir sech*» (entretien de groupe du 25/11/04). Les chefs/taines qui ont participé au STIP uniquement par obligation ne participent généralement plus au STAP.

D'après le groupe STIP-STAP, il y a aussi moins de participants à la formation STAP qu'à la formation STIP. Les personnes qui participent au STIP ne sont pas si motivées que les personnes qui participent au STAP. On peut dire qu'il s'agit déjà d'une sélection de personnes. La population STIP est plus passive. Beaucoup de personnes y participent sans vouloir devenir chef/taine par après. La population STAP est plus active grâce au fait qu'ils ne sont plus novices. Au contraire, ils profitent de leurs expériences comme chef/taine dans la formation : «*Si sinn net méi nei op deem Gebitt*» (entretien de groupe du 13/11/04).

## 5.2.2 Motifs pour participer aux formations et les acquis théoriques au cours des formations

### ▪ *Motifs pour participer aux formations*

Suivant le groupe STIP, les raisons pour participer à une formation varient d'une personne à une autre. Une personne a participé à la formation parce qu'elle voulait absolument devenir chef/taine. Elle s'y est décidée car à ce moment son groupe manquait de chefs/cheftaines, parce que beaucoup de chefs/taines suivaient ce temps-là des études à l'étranger. L'autre participant n'a jamais été dans les scouts. Pour lui, la formation ne formait non seulement la base pour devenir chef/taine, mais la formation était aussi nécessaire pour se familiariser avec la philosophie et les méthodes de travail scout. Une autre personne a été active depuis longtemps dans l'équipe des chefs/taines, cependant sans formation. La formation qu'elle vient de faire il y a quelque temps, l'a sécurisé dans son travail avec les enfants. Elle a fait sa formation STIP quand elle avait fini ses études. La quatrième personne a aussi participé à la formation parce qu'il y avait un manque de chefs/taines. Plus tard, elle a aussi participé à la formation pour chef/taine de groupe. Elle était étonnée de voir qu'il y ait tant de chefs/taines de groupe assez jeunes.

Le groupe STIP-STAP n'a pas indiqué ses raisons.

### ▪ *Les acquis théoriques*

Pour le groupe STIP-STAP, les choses retenues lors de la formation STIP sont avant tout les soirées où on boit un verre ensemble. On fait beaucoup de connaissances. Cependant on n'apprend rien de phénoménalement nouveau : « *wat mer elo mega den Horizont erweidert hätt* » (entretien de groupe du 13/11/04). Ce que les chefs et cheftaines ont appris à la formation STAP est très ponctuel : p.ex: la RaRo Wuecht: on est « obligé » de s'occuper de ses pensées. « *Et huet mir perséinlech eppes bruecht* » parce qu'on se pose des questions sur son avenir; sur sa vie, « *dat motivéiert erëm* ». Le Hike (trois jours) permet de connaître ses limites physiques. On est heureux si on a tenu bon pendant les trois jours. Chose similaire pour la spéléologie. Il s'agit d'une expérience qu'on ne peut pas faire tous les jours. En formation (STIP et STAP), on apprend aussi beaucoup par le moyen d'échanges d'idées (« *Erfahrungsaustausch* ») avec d'autres chefs/taines. On parle des expériences qu'on a faites lors des activités.

Pour le groupe STIP, apprendre quelque chose lors de la formation veut dire qu'un(e) chef/taine arrive à transposer en pratique ce qu'il a appris en théorie (travail avec les enfants, on apprend de nouveaux jeux, etc.). Il s'agit généralement de formations qui ont été bien préparées et enseignées par les formateurs. Ainsi on s'amuse bien et une fois la formation terminée, on aime refaire les activités apprises avec les enfants de son groupe. Les formations qui ne sont pas tellement intéressantes au niveau de l'ambiance sont la session sur la méthode scout et la session sur la sécurité. Il faut dire qu'il s'agit de formations théoriques qui sont difficiles à enseigner autrement.

### ▪ *Les recyclages*

Au groupe STIP-STAP, deux personnes ont participé à un recyclage. Un participant n'avait plus de souvenir du tout, un autre a indiqué qu'il s'est bien amusé au recyclage, c'est tout. A part ça, le recyclage lui a permis d'entrer de nouveau en contact avec les responsables du mouvement. Les recyclages ont été très appréciés par le groupe STIP. Ils sont généralement



organisés de façon à ce qu'on puisse bien mettre en pratique ce qu'on a appris. La formation recyclage est courte, mais généralement bien conçue. Un des participants a déjà participé à plusieurs recyclages ; une autre a suivi un recyclage en premier secours.

A la question pourquoi les chefs/taines ne finissent pas leur formation, le groupe STIP a répondu que les chefs/taines découvrent de nouveaux centres d'intérêt, au détriment du scoutisme. Une autre raison est un manque de temps : « *Et beschwéiert ee sech* » ; « *Op emol war et dat net méi* » ; « *Et sinn net méi déi Leit do mat deenen een ugefaangen huet* » (entretien de groupe du 25/11/04). Dans le groupe STIP-STAP, ce thème n'a pas été discuté.

### 5.2.3 Les caractéristiques d'un(e) bon(ne) chef(taine)

Le groupe STIP-STAP mentionnait trois choses qui font d'un(e) chef(taine) un bon chef :

- Un bon chef connaît toujours une réponse aux questions des enfants
- « *e steet driwwer* » (important pour les enfants) (entretien de groupe du 13/11/04). Le bon chef prend l'initiative (individuellement) et n'a pas besoin d'attendre le chef responsable
- il sait comment s'y prendre (vis-à-vis des enfants)

Suivant le groupe STIP, on rencontre à la formation des personnes qui ne concordent pas du tout avec l'esprit scout. Chez d'autres, on voit tout de suite qu'ils conviennent parfaitement. Un bon chef doit être capable de faire des réflexions, de penser aux conséquences que peut avoir son comportement. Le chef ne doit pas perdre de vue qu'il sert d'un côté de modèle aux enfants et de l'autre côté aux chefs de branches jeunes (il ne faut donc pas faire trop de bêtises, pas fumer ou boire de l'alcool en présence des enfants, etc.). Le bon chef doit être capable de séparer deux rôles : son rôle et son comportement comme chef de branche et son comportement « privé ». Un minimum de discipline est nécessaire.

### 5.2.4 Brainstorming

Les chefs/taines STIP-STAP étaient unanimes pour apprécier le bon travail des formateurs.

Ce qu'il faudrait changer dans la formation d'après le groupe STIP-STAP:

- introduire un cours de premier secours obligatoire
- organiser la formation de façon plus flexible (femmes avec enfants, cours du soir...)
- organiser une formation avec "baby-sitter"
- organiser des sessions où les participants peuvent être actifs (-> pas seulement des formations où on doit être passif)
- Il ne faut pas oublier que les chefs/taines s'engagent bénévolement. Il ne faut pas confondre la formation scout avec la formation pour une profession pédagogique : « *Walfer spillen* » (entretien de groupe du 13/11/04) où on juge les chefs/taines trop sur ce qu'ils ont préparé par écrit et non pas sur l'activité qu'ils ont menée et qui a plu aux enfants

Ce qu'il faudrait changer dans la formation selon le groupe STIP:

- les chefs/taines devraient avoir la possibilité de devenir plus actifs dans la formation Wëllefcher STIP
- au lieu de répartir les sessions sur 2 week-ends, il vaudrait mieux organiser la formation Wëllefcher sur cinq jours consécutifs (comme chez les AvEx et les CaraPio)
- les formateurs devraient être plus neutres par rapports aux chefs/taines qui participent à la formation : souvent les formateurs favorisent certains chefs/taines par rapport à d'autres (comme par exemple la petite sœur d'un ami à eux). Cependant à ce sujet, les participants n'étaient pas tous du même avis.

- Il existe des règles, mais selon certains, celles-ci sont parfois appliquées à la tête du client par les équipes ou bien les commissaires (exemple : reconnaissance de certaines formations ; ou bien l'âge minimal requis pour commencer une formation; certaines personnes ont plus d'avantages que d'autres et, par exemple, n'ont pas besoin de préparer dans le groupe, toutes les 12 activités.
- Reconnaissance d'autres diplômes (FNEL ; SNJ). Le SNJ reconnaît par exemple intégralement la formation des LGS. La reconnaissance d'autres diplômes par les LGS ne devrait pas nécessairement se faire intégralement, mais au moins en partie (rattraper p.ex. simplement les méthodes scoutes).
- Aider les personnes qui n'ont pas les compétences dont un(e) chef/taine doit disposer (élimination de personnes agressives, alcooliques) -> p.ex. inviter ces personnes pour tirer au clair le bien-fondé de rumeurs les concernant. Le triage des personnes dépend trop des commissaires, il devrait exister plus de contrôles. Il existe deux sortes de commissaires, selon les participants à la discussion : ceux qui renouvellent les nominations suivant le règlement (une personne X a fait ses deux recyclages, sa nomination sera alors renouvelée) et ceux qui, à part la formation obligatoire, tiennent compte aussi du fait que la personne travaille dans son groupe, que tout va bien etc. et qui prennent ensuite seulement la décision de renouveler la nomination ou pas.
- La formation devrait être plus cohérente (il faut participer à un camp, ensuite à un week-end pour avoir la formation). Surtout si un nouveau groupe est créé, il n'est pas logique de participer d'abord au camp auquel on n'a pas droit sans formation.... (ceci est le cas s'il y a plus de chefs/taines avec formation dans un groupe ou si un nouveau groupe est créé).
- On devrait inclure dans la formation STIP une session sur les relations entre parents et chefs/taines (séances d'information, bilan) ; (cette formation est intégrée dans la formation STAP)
- Ce qui manque aussi, c'est une liste des choses, qu'on risque d'oublier, p.ex. des infos sur des démarches de nature administrative, simples en soi mais indispensables (assurances, demandes pour la réservation d'un chalet...)
- Organiser des formations sur des sujets spécifiques : comme p.ex. la maltraitance

### **Ce qui a été apprécié dans la formation par le groupe STIP**

- Les endroits où ont lieu les formations sont très agréables et on mange toujours bien.
- Le mélange entre anciens et nouveaux dans le mouvement. Les nouveaux amènent de nouvelles idées, les anciens de leur côté maintiennent le fil rouge dans une activité.
- L'introduction de la formation des formateurs
- L'engagement d'un professionnel d'un domaine pour faire des sessions spécifiques (gérance des conflits etc.)

### **5.3 Conclusion des entretiens de groupe**

Les entretiens de groupe ont donc montré que la formation doit transmettre du know-how et de nouvelles idées. Les échanges avec d'autres groupes au cours des formations ont été jugés importants, soit pour avoir de nouvelles idées, soit pour garder sa motivation. Les entretiens ont aussi révélé que la connaissance des formateurs et des responsables du mouvement est importante pour eux pour savoir à qui s'adresser en cas de problèmes et de questions. La passivité forcée des chefs/taines lors de la formation STIP Wëllefcher a été surtout critiquée. En outre, l'obligation de participer à une formation ainsi que les différences entre les anciens, engagés depuis leur enfance dans le mouvement et les « bleus » entraînent, parfois, selon la population STIP, une mauvaise atmosphère dans la formation STIP. En générale, l'atmosphère à la formation STAP semble être meilleure qu'à la formation STIP, car les chefs/taines sont plus motivés.

Le choix pour participer à une formation se fait à plusieurs afin de ne pas se retrouver seul en formation. La population STIP-STAP n'a rétrospectivement pas retenu grand chose de la formation STIP. Lors de la formation STAP par contre, ils ont appris beaucoup par le moyen d'échanges ou bien ils ont retenu des choses très ponctuelles. La population STIP a indiqué qu'apprendre signifie pour eux de bien arriver à mettre en pratique les choses apprises lors de la formation.

En ce qui concerne les recyclages, le groupe STIP-STAP ne se souvenait plus de grand chose; le groupe STIP a cependant fort apprécié les recyclages. Les entretiens de groupe n'ont pas aidé à révéler ce que le « bon chef » signifie pour eux. Ce qui a été dit, reste très vague.

Pour le brainstorming nous pouvons retenir, que le groupe STIP a donné plus d'idées que le groupe STIP-STAP. Nous allons revenir sur les propositions dans la partie « interprétations et pistes d'actions ».

### **5.4 Différences et complémentarité des données quantitatives (enquête téléphonique) et qualitatives (entretiens de groupe)**

De même que pour l'enquête téléphonique, le niveau culturel des participants aux entretiens de groupe était élevé. Les résultats de l'enquête téléphonique et les entretiens de groupe ont aussi montré qu'il existe une différence entre la population STIP et la population STIP-STAP. Les différences concernant le degré d'apprentissage et la capacité de mettre en application les choses apprises lors de la formation STIP semblent s'expliquer par plusieurs choses.

D'abord on constate une différence entre les anciens qui sont déjà engagés depuis longtemps dans le mouvement et les « bleus » qui commencent leur engagement par la participation à la formation STIP. Dans ce cas, les anciens n'ont pas l'impression d'apprendre beaucoup de nouvelles choses, puisqu'ils ont déjà vu plein de choses au cours de leur engagement en tant qu'enfant. Une autre explication peut être effectivement la formation professionnelle des participants. Quelqu'un qui a fait des études pédagogiques ou sociales connaît déjà plusieurs méthodes pédagogiques pour travailler avec des jeunes. En outre, la population STIP semble être un public plus diversifié/vaste, qui n'est pas encore trop scout et qui n'est souvent pas si sûr de son engagement.

Dans l'enquête, la population STIP a exprimé surtout un besoin en savoir-faire. Ce résultat se trouve renforcé par les entretiens de groupe où surtout le groupe STIP a indiqué qu'« apprendre quelque chose en formation » signifie pour eux « bien pouvoir mettre en application les choses apprises lors de la formation ». Les entretiens de groupe ont aussi

confirmé ce que nous venons de voir dans l'enquête, que l'obligation pour participer à une formation est pour la population STIP une raison plus importante que pour la population STAP, qui s'avère déjà plus « scoute » et plus décidée de son engagement.

En outre, les entretiens ont montré que lors des soirées, les amitiés qui se nouent et les échanges avec d'autres chefs/taines sont des sources de motivation supplémentaires pour les chefs/taines. Bien que les réponses concernant la formation PS étaient très diversifiées lors de l'enquête, ce sujet ne semblait pas être trop important lors des entretiens, puisque les chefs/taines n'ont pas abordé ce thème.

En ce qui concerne les recyclages, l'enquête ainsi que les entretiens de groupe n'ont pas révélé grand chose. Les chefs/taines insatisfaits n'ont souvent pas de souvenir ou ne savent pas expliquer leur insatisfaction. Idem en ce qui concerne l'image d'un « bon chef ». Ni l'enquête, ni les entretiens n'ont permis de révéler les caractéristiques d'un bon chef.

## 6 Interprétations et pistes d'actions

Dans cette partie du rapport nous voulons présenter de nouvelles perspectives. Ces pistes d'actions sont des propositions qui peuvent être mises en application suivant les possibilités du mouvement. Afin de faciliter la mise en application des propositions, nous avons essayé de trouver des idées qui peuvent être intégrées dans des structures déjà existantes du mouvement. Le but est aussi d'aider le mouvement à établir un système d'autoévaluation pour assurer la qualité de la formation à long terme.

- 1) **Nous proposons tout d'abord d'exploiter davantage dans les formations les savoirs et les expériences des chefs/taines.** Les participants aux formations sont globalement satisfaits de la formation en elle-même (contenu, ambiance...) mais la non reconnaissance des formations antérieures des chefs/taines (éducateurs ou instituteurs par exemple) semble être un point litigieux. Les analyses précédentes ont aussi montré que les participants au STIP et au STIP-STAP apprennent beaucoup de choses dans leur groupe. Les participants au STIP aussi disposent déjà d'un certain savoir quand ils commencent la formation. La valorisation de leurs savoirs peut favoriser la motivation. Les formateurs devraient se consulter pour voir comment ils pourraient développer les suggestions des chefs/taines. Ils pourraient aussi développer les idées qui viennent des chefs/taines afin d'éviter un refus de collaboration.
- 2) L'enquête ainsi que les entretiens de groupe ont montré des différences entre la population STIP et la population STIP-STAP. Le groupe STIP est surtout hétérogène. Dans ce groupe nous retrouvons les « anciens », engagés depuis leur enfance dans le mouvement et les « bleus », nouveaux dans le mouvement. La population STIP est souvent moins motivée et moins sûre de son engagement. **La formation STIP devrait tenir davantage compte du fait que sa clientèle est une population diversifiée et hétérogène.** L'étude a montré que la population STIP a prononcé surtout une demande en savoir-faire, c'est-à-dire un surplus en choses, qui peuvent simplement être mises en pratique. Les éléments théoriques qui ne peuvent pas être appliqués directement dans la pratique peuvent entraîner une démotivation.
- 3) Dans la formation STIP des Wëllefcher les chefs/taines ont envie qu'on les prenne davantage au sérieux. Ils voudraient être plus actifs et qu'on tienne compte du fait qu'ils ont quand même déjà de l'expérience (même si c'est peu). Les participants ont l'impression d'être infantilisés. Pour certains, c'est positif car cela permet de vivre des activités comme s'ils étaient des enfants avant de les réaliser en tant qu'animateurs (mais alors se pose la question du transfert: vont-ils vraiment pouvoir réutiliser ce qu'ils ont vécu en formation dans leurs propres animations ?). Pour d'autres, cela est frustrant car ils ne peuvent pas valoriser ce qu'ils font ou savent déjà. **Il pourrait être intéressant de développer des formations basées sur des pédagogies actives et plus participatives en partant des expériences et des intérêts personnels des chefs/taines.** Cette idée pourrait même être étendue à toute la formation STIP.
- 4) Les participants aux formations semblent apprécier le fait de pouvoir réfléchir, prendre du recul par rapport à leur pratique d'animateurs en échangeant avec les autres chefs/taines. Les échanges et la réflexion sont importants pour améliorer le transfert de la théorie dans la pratique et vice versa. Cette réflexion "méta" (métacognition) est un facteur améliorant le transfert. Complémentairement aux

formations STIP et STAP, **on pourrait organiser des rencontres d'échanges qui peuvent avoir la même importance qu'un recyclage.** Ces rencontres pourraient être une bonne opportunité pour valoriser les savoirs et les expériences des chefs/taines expérimentés et en faire profiter les novices. Ainsi on pourrait motiver les deux groupes à la participation aux recyclages : les « anciens » qui pourraient partager leurs expériences avec les « nouveaux » moins expérimentés. Deux formateurs pourraient s'occuper de l'organisation de telles rencontres. Les échanges d'idées au cours de ces recyclages pourraient être même valorisés via les différentes revues périodiques du mouvement.

- 5) Les analyses ont montré que les chefs/taines font une évaluation mitigée sur des recyclages. Pour une moitié des chefs/taines seulement, les recyclages constituent une aide. De plus, beaucoup de chefs/taines ne se souviennent plus du contenu des recyclages qu'ils ont suivis. Sur ce point il n'y a pas de différences entre les populations STIP et STIP-STAP. Comme beaucoup de participants n'ont pas pu donner de raisons précises pour expliquer leur insatisfaction, **il serait important d'échanger (chef formateur) pour réfléchir aux contenu et au déroulement des recyclages.**
- 6) En ce qui concerne les recyclages, nous sommes d'avis que le terme « recyclage » est peut-être mal choisi. Quelqu'un qui a besoin de recyclage pour garder sa nomination donne l'impression de ne plus être à la hauteur des choses. D'après nous, **le terme de « formation continue » serait plus approprié.** Cette formation continue pourrait signifier : organiser des rencontres pour échanger ; répéter des méthodes scoutes ; organiser des formations sur des sujet précis (p.ex. maltraitance ; intégration d'un enfant à besoins spéciaux etc.). **Ce serait bien de demander aux chefs/taines une fois par an quels sont les sujets prioritaires pour eux.** L'étude a par exemple montré que les chefs/taines demandent plus de savoir-faire, c'est-à-dire ils demandent des choses qu'ils puissent facilement mettre en pratique comme par exemple des sessions au sujet de la sécurité ; du premier secours etc.
- 7) Une des motivations principales pour aller en formation est l'esprit de groupe: aller avec quelques amis rencontrer d'autres personnes. La bonne ambiance permet les échanges intéressants d'idées, ce qui est jugé par beaucoup comme très fructueux. C'est très important à souligner. Certains déplorent un manque de contact avec les formateurs. Parfois ceux-ci ne cherchent pas à faire connaissance avec les participants. Par rapport à cela, certains chefs/taines semblent avoir envie de connaître mieux les pratiques d'animation dans d'autres groupes. **Peut-être que la mobilité des chefs/taines devrait être favorisée, par exemple en organisant des "stages" dans d'autres groupes pour les jeunes chefs/taines.**
- 8) Un autre point discutable est l'évaluation. Les chefs/taines ne semblent pas savoir sur quels critères se base leur évaluation pour obtenir les STIP ou STAP. L'évaluation et la certification des chefs/taines par les formateurs en fin de formation semblent assez floues pour eux. Certains ont le sentiment que les règles ne sont pas appliquées à tous de la même façon (système de contrôle pour la nomination des chefs/taines...). Ainsi, il serait important à communiquer aux chefs/taines les règles appliquées par les formateurs, les commissaires et le mouvement. Ceci pourrait ce faire par l'établissement d'un règlement interne qui explique par exemple les critères d'après lesquels les nominations sont

prolongées (établissement d'un système de contrôle standardisé), comment on peut recevoir des dispenses pour certaines formations etc. Ceci pourrait empêcher que certains chefs/taines aient l'impression que les responsables prennent des décisions « à la tête du client ». **Une meilleure information des chefs/taines en même temps qu'une conscientisation des formateurs est donc nécessaire.**

- 9) En ce qui concerne l'évaluation de toutes les formations, on pourrait **établir un questionnaire standardisé** qui serait rempli par chaque participant à la fin de la formation. Les questionnaires remplis seraient alors renvoyés au mouvement et toutes les informations seraient centralisées. A la fin de chaque année, un rapport de formation (maximum de 15-20 pages) serait rédigé et renvoyé au commissaire général, aux commissaires de formation et aux formateurs. Ce questionnaire standardisé pourrait être réadapté tous les deux ans ou suivant les besoins.
- 10) Une demande des chefs/taines qui se répète tout le long de l'étude est de recevoir une panoplie d'idées pour animer les enfants et les jeunes. **Ainsi on pourrait introduire dans chaque formation STIP STAP une offre d'exemples concrets.** De même, le mouvement pourrait mettre à la disposition des chefs/taines des idées concrètes en dehors de la formation, par exemple via site Web. **Le mouvement pourrait mettre sur place un fichier d'activité (p.ex une compilation d'idées de jeux ; une compilation de livres etc.).** Les chefs/taines pourraient participer activement à la création et à l'actualisation de ce fichier. Ils pourraient donner aux chefs/taines la possibilité de remplir des fiches avec leurs idées. Le mouvement va rendre les idées accessibles pour tout le monde via Web. Une possibilité serait d'organiser un concours d'idées où les bonnes idées seraient récompensées.
- 11) Les caractéristiques d'un « bon chef », sont très floues et les caractéristiques citées restent fort générales. Qu'est-ce qui fait par exemple qu'on peut dire d'un(e) chef/taine qu'il « correspond à l'esprit du scoutisme » ou qu'il « sait comment s'y prendre avec les enfants »...? C'est au niveau fédéral qu'une réflexion approfondie sur ce sujet devrait avoir lieu. **L'approche par compétence consiste à lister d'abord les compétences d'un « bon » chef/taine et de noter pour chacune de ces compétences ce que les formateurs devraient enseigner dans la formation.**
- 12) **Des échanges réguliers pourraient être organisés entre chefs/taines, commissaires et formateurs.** L'étude a montré que les chefs/taines ne sont pas habitués à considérer leur formation sous un œil critique. Pourtant, des reproches et des questions qui existent du côté des chefs/taines, ne sont jamais discutés ce qui entraîne la démotivation des chefs/taines. En échangeant sur les points qui ne sont pas clairs, en discutant les propositions des chefs/taines/formateurs ou commissaires ENSEMBLE, par exemple une fois par an, le mouvement pourrait plus facilement agir contre des insatisfactions, démotivations, etc. (sous forme de discussions de groupe). Le mouvement pourrait tirer au sort les participants et les inviter à participer. Deux personnes internes ou bien externes du mouvement pourraient assumer le rôle de modérateurs.

## 6.1 Tableau représentant les pistes d'actions réalisables à court, à moyen et à long terme

Dans le tableau ci-dessous, nous reprenons les pistes d'action et nous avons noté les personnes qui seront impliquées en premier lieu dans les changements. Nous avons subdivisé les pistes d'actions suivant le temps nécessaire estimé pour la mise en application. Nous distinguons entre court (CT), moyen (MT) et long (LT) terme. Par court terme nous estimons une durée de réalisation d'une année, par moyen, une durée de réalisation de deux à trois années et par long terme une durée de réalisation qui est supérieure à trois années.

**Tableau 13 : Tableau représentant les pistes d'actions suivant la durée estimée pour la mise en application**

	<b>durée</b>	<b>pistes d'actions</b>	<b>personnes concernées</b>
<b>1</b>	<b>CT à MT</b>	Exploiter davantage les savoirs et les expériences des chefs/taines	les équipes de formation
<b>2</b>	<b>MT</b>	Offrir une formation STIP orientée vers la pratique et qui s'adresse à une population plus vaste et plus diversifiée	les équipes de formation
<b>3</b>	<b>CT à MT</b>	Offrir une pédagogie plus active et participative dans la formation STIP	les équipes de formation
<b>4</b>	<b>CT à MT</b>	Organiser des rencontres d'échanges entre les « nouveaux » et les « anciens »	les équipes de formation
<b>5</b>	<b>MT</b>	Revoir le contenu et le déroulement des recyclages	les chefs/taines et formateurs
<b>6</b>	<b>MT</b>	Organiser des rencontres ou organiser des enquêtes par questionnaire où les chefs/taines peuvent exprimer de quelles formations ils ont besoin	les équipes de formation
<b>7</b>	<b>LT</b>	Favoriser la mobilité des chefs/taines	les commissaires
<b>8</b>	<b>CT</b>	Clarifier les règles d'évaluation des chefs/taines	les commissaires les équipes de formation
<b>9</b>	<b>CT</b>	Etablir un questionnaire standardisé pour évaluer toutes les formations	les permanents du mouvement
<b>10</b>	<b>CT à MT</b>	Etablir des offres d'information concrètes en dehors de la formation, via Web	les chefs/taines l'informaticien du mouvement
<b>11</b>	<b>MT</b>	Etablir les compétences du chef/taine modèle et les moyens pour y parvenir	les commissaires les équipes de formation
<b>12</b>	<b>MT</b>	Améliorer les échanges entre chefs/taines, formateurs et commissaires	les chefs/taines les commissaires les équipes de formation



## 7 Bibliographie

- Albarello, L. (1999). *Apprendre à chercher. L'acteur social et la recherche scientifique*. Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Bernoux, J.-F. (2004). *L'évaluation participative au service du développement social*. Paris: Dunod.
- Beywl, W. (2001). Evaluation in die Jugendverbandsarbeit einführen – Hindernisse und Lösungsansätze. In W. Beywl & R. Mecklenburg (Hrsg.), *Evaluation im Alltag. Jugendverbände untersuchen ihre Wirkungen* (S. 27-35). Münster, Deutschland: Votum Verlag.GmbH.
- Bourque, B. Linda & Fielder, P. Eve (2003). How to conduct telephone surveys. In A. Fink (Ed.), *The Survey Kit* (pp. 1-30). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Heiner, M. (Hrsg.). (1998). *Experimentierende Evaluation. Ansätze zur Entwicklung lernender Organisationen*. Weinheim, Deutschland: Juventa Verlag.
- Huberman A. M. & Miles M. B. (1991). *Analyse des données qualitatives. Recueil de nouvelles méthodes. Pédagogies en développement, méthodologie de la recherche* (Collection Pédagogies en développement). Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Kaufmann, J.-C. (1996). *L'entretien compréhensif*. Paris: Nathan.
- Krueger, A. R. (1998). *Developing questions for the focus groups. Focus Group Kit 3*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ministère de l'éducation nationale de la formation professionnelle et des sports (2004). *Rapport d'activité 2003*. Luxembourg: Auteur.
- Mucchielli, A. (Ed.). (1996). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris: Armand Colin/Masson.
- Van der Maren, J.-M. (1995). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Bruxelles, Belgique: De Boeck.

### **Documents bibliographiques internes aux LGS**

- Lëtzebuenger Guiden a Scouten. (2002). *Le concept pour le travail du S.A.F.A.B. Service d'Assistance aux Formateurs et Animateurs Bénévoles des Lëtzebuenger Guiden a Scouten* [classeur]. Document non publié.
- Lëtzebuenger Guiden a Scouten. (2002). *Dossier fir Commissairen a Formateuren* [classeur]. Document non publié.
- Lëtzebuenger Guiden a Scouten. (2002). *En LGS-Grupp leden. Dossier fir Gruppechef/tainen* [classeur]. Document non publié.
- Lëtzebuenger Guiden a Scouten. (s.d.). *Biber bei de Lëtzebuenger Guiden a Scouten* [classeur]. Document non publié.
- Lëtzebuenger Guiden a Scouten. (s.d.). *Wiwël-Method. Lëtzebuenger Guiden a Scouten* [classeur]. Document non publié.
- Lëtzebuenger Guiden a Scouten (s.d.): *Aventuren, Explorer. Lëtzebuenger Guiden a Scouten* [classeur]. Lëtzebuenger Guiden a Scouten.

Lëtzebuerger Guiden a Scouten (s.d.): *D’CaraPio-Method. Lëtzebuerger Guiden a Scouten* [classeur]. Lëtzebuerger Guiden a Scouten.

Lëtzebuerger Guiden a Scouten (s.d.): *Route. Ranger, Rover Lëtzebuerg. Lëtzebuerger Guiden a Scouten* [classeur]. Lëtzebuerger Guiden a Scouten.

# Annexe

## Les graphiques et les tableaux

Graphique 1: Relation succès-échec des numéros de téléphone sélectionnés pour l'enquête ...	9
Graphique 2: Comparaison du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête .....	10
Graphique 3: Comparaison de la répartition par sexe du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête .....	11
Graphique 4: Comparaison du pourcentage des chefs/taines de branche du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête .....	12
Graphique 5: Comparaison du pourcentage des assistants chefs/taines de branche du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête .....	13
Graphique 6: Répartition des tranches d'âge des participants à l'enquête.....	27
Graphique 7: Statut des chefs et des cheftaines par rapport aux tranches d'âge.....	28
Graphique 8: Ordre d'enseignement des élèves du mouvement .....	29
Graphique 9: Domaines d'études suivis par les étudiants du mouvement.....	30
Graphique 10: Domaines professionnels de la population active du mouvement .....	31
Graphique 11: Comparaison du pourcentage des chefs/taines de groupe du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête .....	32
Graphique 12: Comparaison du pourcentage des chefs/taines de branche du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête .....	33
Graphique 13: Comparaison du pourcentage des assistants chefs/taines de branche du fichier LGS avec l'échantillon de l'enquête .....	34
Graphique 14: Degré de satisfaction de la formation.....	36
Graphique 15 : Présentation des motifs indiqués par les chefs/taines pour participer à la formation .....	40
Graphique 16 : Représentation de la satisfaction des participants à la formation STIP .....	46
Graphique 17: Représentation de la satisfaction des participants à la formation STAP.....	49
Graphique 18 : Pourcentage des chefs/taines qui ont participé à un recyclage.....	50
Graphique 19 : Représentation de l'utilité des recyclages .....	51
Graphique 20 : Choses apprises lors du dernier recyclage.....	52
Graphique 21 : Domaines dans lesquels il faudrait informer davantage.....	53
Graphique 22 : Pourcentage de participation à un Gilwell .....	54
Graphique 23 : Compétences à développer durant la formation, suivant chefs/taines STIP ...	60
Graphique 24 : Compétences à développer durant la formation, suivant chefs/taines STIP-STAP .....	61
Graphique 25 : Raisons citées par la population STIP pour participer aux formations.....	62
Graphique 26 : Raisons citées par la population STIP-STAP pour participer aux formations	62

Graphique 27 : Jugements de la formation STIP par les chefs/taines STIP..... 63  
Graphique 28 : Jugement de la formation STIP par les chefs/taines STIP-STAP..... 64

**Les tableaux**

Tableau 1 : Compétences à développer durant la formation..... 38  
Tableau 2: Représentation des sessions, qui ont été jugées particulièrement intéressantes par les participants, regroupées par catégories..... 39  
Tableau 3 : Répartition des participants à la formation STIP dans les dernières dix années... 41  
Tableau 4 : Présentation des réponses au sujet du contenu de la formation STIP..... 43  
Tableau 5 : Présentation des réponses au sujet de l'organisation de la formation STIP..... 45  
Tableau 6 : Présentation des réponses au sujet du contenu de la formation STAP..... 47  
Tableau 7 : Présentation ds réponses au sujet de l'organisation de la formation STAP..... 48  
Tableau 8 : Raisons pour lesquelles les choses apprises lors du recyclage ne constitue pas une aide sur le terrain..... 52  
Tableau 9 : Représentation des raisons indiquées par les chefs/taines pour participer au Gilwell..... 55  
Tableau 10 : Représentation des endroits où les chefs/taines ont appris beaucoup pour la pratique..... 56  
Tableau 11 : Représentation des domaines dans lesquels il faudrait informer davantage..... 65  
Tableau 12 : Représentation de l'endroit ou les deux populations ont l'impression d'avoir appris la majorité des choses..... 66  
Tableau 13 : Tableau représentant les pistes d'actions suivant la durée estimée pour la mise en application..... 80

## **Fil conducteur pour les entretiens exploratoires**

### **Les caractéristiques des formateurs**

- Wéi laang sidd dir schonns bei de Scouten aktiv?
- Wéi eng Formatioun hutt dir?
- Wéi sidd dir an Branchenekipp erakomm? Wéi sidd dir zu dëse Responsabilitéiten kumm?
- Wéi laang sidd dir schonns an der Branchenekipp?
- Wéi eng Formatioun hunn déi verschidde Leit an der Ekipp?
- Wat ass d' Roll vun deene verschiddene Leit aus der Ekipp?

### **Les objectifs de la formation et la stratégie de la formation**

- Wéi oft trefft dir iech fir eng Formatioun ze preparéieren?
- Wéi gött eng Formatioun preparéiert? Wéi leeft dat of?
- Wéi ginn Ziler, Inhalter vun enger Sessioun festgeluegt? Wat sinn är Referenzen? (concept de formation / Bicher?)
- Wéi gesäit eng Sessioun konkret aus?
- Erwaart dir eng bestëmmte Method fir d' Ëmsetzung vun der Sessioun? Si Methode festgeluegt?
- Wat mussen/ sollen d'Leit wësse wa se mat ärer Formatioun fäerdeg sinn?
- Gött sech un deem orientéiert wat dir d'lescht Joer gemaach hutt?
- Besteet eppes Schrëftlech wann d'Preparatiounen ofgeschloss sinn?
- Kritt dir ee Feed-back vun de Leit (chefs/cheftaines) déi eng Formatioun matgemaach hunn?

### **Le contact entre les acteurs (organisation interne de l'équipe)**

- Wéivill Leit sinn am Ganzen an ärer Ekipp?
- Wéi laang bleiwen d' Leit an den Ekippen? Vill va et vient / oder éischer konstant?
- Ab wéini ginn nei Membere gesicht? (wa nach just 3 Leit do sinn asw??)
- Wéi ginn déi nei Membere gesicht? Ginn et Kriterien? Wéi geschitt de Choix vun de Leit?
- Wéi geschitt d'Opnam am Grupp?

### **Échange d'informations? (entre les différentes équipes)**

- Wéi ass d'Kontinuitéit vun der Formatioun tëschent de verschiddene Branchen? D'Pedagogie ass jo bestëmmt eng aner fir all Altersgrupp, mee ginn et och Gemeinsamkeeten? Wourunner erkennt een Gemeinsamkeeten?
- Wéini kommen Experte mat an d'Spill? Wien ass dat? Wéi geet dat (Kartei????)
- Ginn déi Échangen tëschent de Formatiounsekippen ärer Meenung no duer? Misst méi eng staark Zesummenaarbecht do sinn?















Centre d'Etudes sur la Situation des Jeunes en Europe  
CESIJE asbl

Lëtzebuerg, de XX 2004

Destinataire  
Adresse

Uert

**Betrëfft:** Participatioun un enger Gruppendiskussioun am Kader vum Projet Evaluatioun vum Formatiounssystem vun de Lëtzebuenger Guiden a Scouten

Madame, Här,

Um Kongress vum Joer 2003 hunn Memberen vun de Lëtzebuenger Guiden a Scouten beschloss, d'Formatioun, déi si hire Chefen a Cheftainen ubidden, ze iwwerdenken. An der Zesummenaarbecht mam CESIJE ass e Projet ausgeschafft ginn, deen als Zil huet d'Formatioun op hir Stärkten a Schwächen hin, ze ënnersichen. De CESIJE krut dunn och den Optrag fir de Projet duerchzeféieren.

Am Kader vun deem Projet huet de CESIJE am Zäitraum vum 17. Mee bis den 3. Juni 2004 eng Telefonsëmfro duerchgefouert. 264 Chefen a Cheftainen aus dem ganze Land hunn ons hir Meenung zum Inhalt an zur Organisatioun vun der Formatioun matgedeelt. Fir eng Rei Themen déi d'Formatioun betreffen ze verdéiwen, organiséiert de CESIJE Gruppendiskussiounen mat jeweils 10 Chefen a Cheftainen, Mëtt November. Gruppendiskussiounen sinn an der Woch géint der Owend a fir Samschdes geplangt.

D'Participatioun un der Diskussioun bleift anonym, dat heescht, dass de Verband net gewuer gëtt, wien un der Diskussioun deelgeholl huet. D'Diskussioun dauert maximal 2 Stonnen a gëtt fir eng spéider Auswärtung opgeholl.

Dir sidd per Zoufall ausgewielt ginn. Mir wëllen Iech an nächster Zäit uruffen, fir ze froen, ob Dir interesséiert sidd deelzehuelen. E geneeën Datum fir d'Diskussioun gëtt dann eréischt festgeluegt.

Sollt Dir nach Froen hunn, kënnt Dir bei eis um Büro weider Informatiounen kréien.

Mat beschte Gréiss,

Joachim Patrice



Centre d'Etudes sur la Situation des Jeunes en Europe  
CESIJE asbl

Lëtzebuerg, de XX 2004

Destinataire  
Adresse

L-1234 Localité

Betrëfft: Deelhuelen vun der Madame, vum Här un der Gruppendiskussioun vum XX, den XX um XX Auer an de Büroen vum Cesije (24-26, pl. de la Gare, L-1616 Luxembourg (Galerie Kons)).

Madame, Här

No enger éischer Confirmatioun per Telefon wëlle mir Iech heimatter op d'Gruppendiskussioun vum XX, den XX um XX an de Büroen vum Cesije invitéieren.

Dës Gruppendiskussioun gëtt am Kader vum Projet Evaluatioun vum Formatiounssystem vun de Lëtzebuenger Guiden a Scouten duerchgefouert deen mir vum Verband an Optrag kruten. Et huelen jeweils 8-10 Chefen a Cheftainen un enger Diskussioun deel an se dauert maximal 2 Stonnen.

Sollt Dir nach Froen hunn, kënnt Dir bei eis um Büro weider Informatiounen kréien.

Mat beschte Gréiss!

Joachim Patrice

Annexe: Plang vun der Galerie Kons

## Fil conducteur pour les entretiens de groupes

### Introduction

- Kuerz eppes zum Cesije
- Co-Moderator; Moderator
- GD am Kader vum Projet „Formatioun“ d.h. Projet, dee mir am OPTRAG vum Verband vun den LGS maachen (gefrot fir d'Formatiounen mat hinnen ze iwwerdenken)
- Gespréich mat de Leit vum Terrain : Formatioun ëmsetzen
- Verstoe wëlle wéi dir d'Formatiounen Stip, Stap a Recyclage erlieft hutt
- Zweck an Zil: vun eegenen Erfahrungen erzielen
- Normal dass der ënnerschiddlech Meenungen hutt an dir kënnt roueg soen: „hei ech fannen dat awer net, bei mir wor et sou an esou“

### Rôle du modérateur

- Nozelauschteren
- D'Wuert mol weider ze ginn; ze kucken fir e roude Fuedem ze behalen

### Confidentiel

- Diskussioun gött opgeholl
- De Verband weess och net wee mir ugeschriwwen hunn fir haut deelzehuelen.
- Maximal zwou Stonnen.

### Questions?

- Virstellung chef/taine

### Carte conceptuelle

- Blat préparéiert wou *Formatioun* drop steet. -> Blat weisen
- Drëm bidden, dass jiddwereen sech e bëssen Zäit hëlt a probéiert Wieder ronderëm ze setzen, déi hien mat dem Begrëff Formatioun a Verbindung bréngt (op d'Zäit, den Inhalt, d'Atmosphäre usw. bezunn) Positiv + Negativ
- Zesummen eng grouss Kaart maachen wat de Begrëff Formatioun mat sech zitt
- Jiddereen soll 2-3 vun deene wichtegste Begrëffer soen, déi hie gesicht huet
- Jiddereen erkläert firwat en dee Begrëff erausgewielt huet

### Profil

- Denkt mol zrëck wéi dir iech fir d'Formatioun STAP ugemellt hutt.
  - Wat ass iech do duerch de Kapp gaangen?
  - Mat wéi engem Gefill sidd dir dohinner gaangen?
  - Mat wéi engem Gefill heem gaangen?
  - Wat huet iech besonnesch gutt gefall?
  - Wat sinn d'Grënn fir eng Formatioun net fäerdeg ze maachen?
- (Wéi hutt dier Leit erlieft déi do woren. Sinn et do Ennerscheeder ginn? A wéi engem Sënn? An den Erwaardungen, an de Kompetenzen déi Leit matbruecht hunn?)
- Wat huet iech duerno dozou bewegt de STAP matzemaachen? Wann dir dorunner zrëck denkt, waren d'Ursaachen villäicht anerer wéi fir de STIP? Sinn d'Erwaardungen anerer?

- Recyclagen

#### **Acquis théoriques**

- Kënnt dir iech un eng Formatioun erënneren wou der d'Gefill hat wierklech vill bäigeléiert ze hunn. -> Beispiller: Wat woren d'Ëmstänn? Leit, Formateur?
- Huet dat wat dir bäigeléiert hutt, iech an ärer Aarbecht mat de Jonken gehollef.
- ->Beispiller

#### **Bon Chef**

- Op Grond vun ären Erfahrungen, kënnt dir ons Kritèren nennen wat fir iech e gudde Chef ass

#### **Collecte d'idées**

- Fir ofzeschléissen wollt ech mat iech zesummen Iddie sammelen, wat een ärer Meenung no un der Formatioun STIP, STAP a Recyclage ännere misst?
- Wat giff dir anescht maachen? (par rapport zur Formatioun, p.r. zum Uert, p.r zu de Methoden?)
- Kënnt dir och begrënne wisou?

Jiddereen seet nach emol kuerz, wat en aus dëser Diskussiounsronn zréck behalen huet; wat hien als wichteg emfonnt huet....

MERCI