52 pages de conseils pratiques

La relève

Exercer son patro à la relève

Comprendre la relève

Pratiquer le passage en section, à l'animation

Préparer la venue

Contribuer au recrutement

Passer le flambeau

Éditeur responsable : Aurel Mariage - 15,17 rue de l'Hôpital - 6060 Gilly - Édition 2012

PATRO

Partie 1 — 6

Foire aux fausses idées concernant la relève 7
Teste ton patro ! 9

Partie 2 — 14

1 La relève, «une» définition ? — 15

La relève, trois images possibles 16
La relève, c'est un objet CHERCHER LA RELÈVE 16
La relève, c'est une philosophie PENSER LA RELÈVE 16
La relève, c'est un projet CONSTRUIRE LA RELÈVE 16
La relève, le saviez-vous ? 17
La relève, des ressources dans l'équipe 18
La relève, un projet d'équipe 19

2 Des clés pour perdurer — 21

Comment apporter une relève à ton patro ? 21
Faire de la relève un projet à long terme 21
Faire de la relève un projet d'équipe 21
Faire de la relève un projet complet 21
Faire de la relève un souci quand tout va bien 21
Faire de la relève un projet dont on ne verra peut-être pas les résultats 22
5 axes à prendre en compte ! 22
Le plaisir du Patro et l'entretien de la motivation 22
La possibilité de grandir sereinement au Patro 22
Une vie d'équipe saine dans un groupe ouvert 23
L'image que chacun se fait de son avenir au Patro 24
Fidéliser le patronné, un objectif au long cours 24
Une relève assurée ? Des indices forts 25

3 Le passage en sections, le passage à l'animation — 26

Le passage, c'est un rite ! 26
Le passage, idées pratiques ! 27
Comment le passage peut-il faire évoluer un jeune ? 27
Comment le passage peut-il marquer sa transition d'une section à l'autre ? 27
Comment les patronnés peuvent-ils valoriser le passage d'un des leurs ? 27
Le passage de section en section 28
Le passage à l'animation 29
Avoir le sentiment d'avoir profité pleinement d'être animé 29
Devenir animateur dans une démarche libre et personnelle 30
Quelques balises pour favoriser un passage à l'animation rassurant 30
Le droit à l'erreur 32
Être parent d'animateur 32

4 L'accueil — 33

L'accueil, c'est un rite ! 33
Un climat d'accueil 33
Un environnement sain 33
Une ambiance 33
L'accueil d'un nouvel enfant 34
Lors de son arrivée 34
L'accueil au sein du patro 34
L'accueil au sein de la section 35
L'accueil d'un nouvel animateur 36
La découverte 36
L'accueil et l'engagement 36
L'intégration 36
L'accompagnement 37
Et le nouvel accompagnateur adulte ou aumônier ? 37
Le contact avec les nouveaux parents 38

5 Le recrutement — 39

Dis, pourquoi tu cherches ? 39
Une politique de recrutement ! 40
L'appel dans les écoles 40
La préparation 41
L'accueil dans la classe 41
Réagir aux comportements de la classe, des professeurs 42
Et le trac ? 42
Des exemples de démarches 44
Des outils et supports pour le recrutement 47

6 Passer le flambeau — 48

Préparer la relève, tôt ! 48
Se rappeler ceux qui nous ont précédés 49
Transmettre un héritage et avoir confiance 49
Être remercié 49
Faire Patro autrement 50
Au niveau local 50
Au niveau régional 50
Au niveau fédéral 50
Afficher et véhiculer les valeurs «patro» au-delà de ton engagement 50

Introduction

« Toutes les fleurs de l'avenir sont dans les semences d'aujourd'hui »

Proverbe chinois

À toi, lecteur,

Tu es peut-être président ou animateur, jeune ou moins jeune, au début ou à la fin de ton engagement au Patro. Si tu as ouvert cet outil, c'est que tu as envie de considérer la continuité et la durabilité comme des aspects fondamentaux pour ton groupe. Pourtant, la relève de ton patro est peut-être un aspect que tu appréhendes : tu sais qu'il est nécessaire d'y penser mais tu ne sais pas comment l'aborder car rien ne te semble sûr.

D'ailleurs, peux-tu donner une définition de ce qu'est la relève ? Ce n'est pas facile et celui qui serait capable d'en produire une mériterait certainement toute l'admiration du monde. Cet outil est présenté en 2 parties. La première partie, composée de petits exercices, te permet d'analyser et de comprendre comment se vit la relève dans ton patro. La deuxième partie pointe les différents éléments permettant de mettre en place une relève.

Autant te prévenir tout de suite, il n'existe pas de potion magique ou d'incantation qui pourrait régler ce problème en un claquement de doigt. Car s'il est bien un constat inévitable, c'est qu'une relève ça se construit. Et construire, cela prend du temps. Ce sont des petits mécanismes mis bout à bout, jour après jour qui apporteront à ton patro croissance et longévité. Tu trouveras donc dans ce cahier une réflexion globale qui te montrera comment faire de la relève une préoccupation transversale au Patro et comment agir pour que, de l'accueil du nouveau patronné jusqu'à son départ après de longues années d'animation, chaque moment participe à cette dynamique.

Nous souhaitons que la lecture de cet outil soit l'occasion pour toi de découvrir une nouvelle voie pour travailler à ce que ce Patro qui te passionne puisse avoir encore de belles et longues années devant lui.

À toi de relever ce défi !

Bonne découverte,

La commission Actions Locales

Partie 1

Foire aux fausses idées

Teste ton patro

Faire aux fausses idées concernant la relève

Il y a un certain nombre d'idées reçues autour du concept de relève. Si elles ne sont pas toujours complètement incorrectes, il est tout de même intéressant de s'y attarder car, prises telles qu'elles, elles pourraient te faire tomber dans le piège que donner une relève à ton patro, c'est facile…

On ne trouve pas de nouveaux animateurs car les jeunes ne veulent pas se lancer !

La bonne question à se poser, c'est peut-être Pourquoi ne se «lancent-ils» pas ?, justement. Peut-être craignent-ils de ne pas être prêts, de ne pas être à la hauteur… Et puis, s'ils sont effectivement encore fort jeunes, est-ce bien anormal ? Demandez-vous plutôt comment faire pour que cette crainte se dissipe…

Pour régler le problème de la relève, il suffit de recruter de nouveaux animateurs !

C'est en effet une piste d'amélioration. Cependant, cette idée seule n'aura que peu d'effets durables si les nouveaux n'ont pas bien été préparés à leur nouvelle fonction. Ils risquent alors de s'en aller après un ou deux ans. Pour régler le problème de la relève, il faut surtout travailler à la fidélisation des jeunes au mouvement ainsi qu'à l'accompagnement des personnes qui le rejoignent et de celles qui s'apprêtent à prendre une nouvelle responsabilité.

La relève, c'est juste une étape à passer avant d'être tranquille

Au risque de t'étonner, quand on considère que la relève est un objectif global, il s'agit de tout sauf une étape. Premièrement, parce qu'on ne peut jamais considérer qu'on peut être tranquille sur le long terme. Secondement, parce que ce travail doit sans cesse guider l'équipe de cadres et chaque animateur dans ses actions. Il est nécessaire d'y travailler continuellement.

La relève est un processus lourd

Concrètement, ce qui peut être lourd, c'est de faire prendre conscience que la relève doit être un projet d'équipe global et mené sur le long terme. Après, organiser des temps spécifiques pour vivre des rites, faire vivre des animations pédagogiques et de qualité, accompagner les patronnés dans les différentes étapes de leur vie Patro, tout cela participe à la fidélisation des jeunes et à la construction de la relève. Rien d'extraordinaire par rapport à ce que tu cherches à faire chaque week-end ou au camp.

Il faut être animateur pour comprendre ce que cela implique

Il est aussi possible d'expliquer progressivement aux jeunes à quoi correspond l'engagement de devenir animateur…

Peu de jeunes sont capables de prendre des responsabilités plus grandes (président, trésorier…)

Ce n'est certainement pas une question de capacités car tout s'apprend et il existe même certaines formations qui pourront t'y aider. De plus, ce n'est pas parce que tu occupes un certain poste que les responsabilités doivent reposer uniquement sur tes épaules. La force du Patro est aussi de mettre en avant la solidarité, la coopération et la participation. Et puis, essaie de te replonger quelques années en arrière. Étais-tu aussi compétent qu'aujourd'hui quand tu as commencé l'animation ? Comment pourrait-on débuter et se comporter comme un animateur qui a déjà 4 ou 5 années d'animation derrière lui ?

En ce qui concerne les responsabilités, on n'est pas obligé de commencer par la présidence du patro non plus ;-) ! De nombreuses autres tâches sont essentielles au bon fonctionnement d'une équipe et elles sont parfois moins effrayantes.

Teste ton patro !

Voici un exercice sous la forme de quatre questionnaires portant sur des dimensions différentes de ton patro. L'objectif est de te poser un instant, de faire des constats et de te permettre d'évaluer si son fonctionnement peut être amélioré. Évidemment, si nous avons choisi de te soumettre les éléments suivants, c'est parce qu'ils peuvent avoir un impact sur la relève.

Quelques conseils pour mener cet exercice :

- Pour chaque item, choisis si tu retrouves cet élément en cochant la case OUI ou la case NON. À la fin du questionnaire, additionne le nombre de OUI afin de te situer.
- Elle peut bien sûr être personnelle : dans ce cas tu réponds aux questions pour toi ;
- Elle peut être collective : avec ton équipe de cadres, vous remplissez ensemble les questionnaires.
- Elle peut être personnelle puis collective : chaque membre de l'équipe répond aux questionnaires puis vous mettez vos réponses en commun. Si elles sont pareilles, c'est qu'il y a un consensus autour d'une situation positive ou négative. Si elles sont différentes, c'est que vous n'avez pas la même perception. Il est donc intéressant que vous en discutiez.
- Tu dois la mener sans faire de concession. Parfois, tu pourrais être tenté, surtout en groupe, de choisir la solution la plus commode, de choisir ce que ***tu voudrais*** et non ce qui se passe réellement. Ce serait dommage car au final, cela n'apporterait rien de constructif.
- Si tu n'arrives pas à répondre à certaines questions, ce n'est pas grave car l'objectif n'est pas d'obtenir une image arrêtée mais plutôt de te permettre de te positionner sur différentes réalités de ton patro.. Mais, pour le résultat du test, il faudra que tu coches la case non.

Après chaque questionnaire, un bref descriptif sera fait afin de saisir l'importance de certains éléments.

Ces questionnaires sont donc conçus pour ouvrir le débat et t'encourager à te fixer de nouveaux objectifs. N'hésite pas à l'employer et à te faire accompagner si nécessaire pour gérer celui-ci : par le président, l'accompagnateur adulte, l'aumônier, un membre du groupe soutien de ta régionale…

La vie en équipe de cadres

1. Chacun est-il libre de s'engager librement, sans pression, au sein de l'équipe (à tel ou tel rôle) ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
2. Considères-tu que les tâches/responsabilités sont partagées entre les membres ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
3. Selon toi, les décisions importantes sont-elles prises par l'ensemble du groupe ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
4. Chacun se sent-il suffisamment à l'aise en réunion pour oser participer aux discussions et donner son avis ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
5. Lorsque tu penses à ton engagement en tant que membre de l'équipe de cadres, es-tu serein ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
6. Penses-tu que tous les membres de l'équipe de cadres sont motivés à assister régulièrement aux réunions d'équipe de cadres ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
7. Existe-t-il une charte ou un règlement d'ordre intérieur qui définit clairement les rôles (durée des mandats, tâches, responsabilités liées à la fonction…) les droits et les devoirs de chacun ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
8. Au sein de votre équipe, les plus anciens accompagnent-ils les plus jeunes dans leur apprentissage de l'animation ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
9. Prenez-vous le temps, régulièrement, d'évaluer le fonctionnement de l'équipe de cadres ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
10. Une majorité de personnes reste-t-elle longtemps membre de l'équipe de cadres (5 ans minimum) ? ❍ **Oui** ❍ **Non**

Ce volet porte sur l'engagement au sein de l'équipe de cadres sous différents paramètres : la liberté, la participation collective aux tâches et aux décisions, la sérénité, le respect et la conscience de son engagement, la solidarité intergénérationnelle, l'évaluation et la longévité.

Ton score est élevé ! Cela veut certainement dire que, dans ton patro, les membres de l'équipe de cadres perçoivent un sens à leur engagement et sont reconnus pour celui-ci. Ils se sentent sûrement utiles et importants pour leur patro.

Ton score est bas ! Cela peut vouloir dire qu'il n'y a pas assez de sérénité et de repères au sein de l'équipe pour que chacun puisse se sentir valorisé dans son engagement. Il est peut-être intéressant que vous réfléchissiez ensemble à la manière dont chacun pourrait trouver une place adéquate au sein de l'équipe.

La conception de la relève

1. Vous souciez-vous de la relève si le nombre d'enfants et d'animateurs vous semble suffisants ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
2. Y a-t-il, selon vous une différence entre relève et recrutement ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
3. Dans les réunions d'équipe de cadres ou dans des discussions informelles avec les autres animateurs, discutez-vous souvent de la relève ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
4. Mettre en place quelque chose pour assurer la relève, considérez-vous cela comme une étape pour parvenir à un mieux ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
5. Dans votre patro, passez-vous davantage de temps à organiser des activités supplémentaires (souper, soirée..) ou à parler de la relève ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
6. Est-ce que vous parlez de la relève en termes de qualité pédagogique (vous identifiez, par exemple, que la relève peut être une conséquence de la qualité de votre animation et en discutez) ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
7. Est-ce que vous parlez de la relève en termes d'image positive de votre patro (vous mettez régulièrement sur la table cette importance de travailler à ce que votre patro soit reconnu positivement, à l'interne comme à l'externe) ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
8. Est-ce que vous parlez de la relève en termes matériels (vous avez une attention à léguer à vos successeurs des locaux entretenus, du matériel durable - tentes, ustensiles de cuisine… -, des comptes en équilibre…) ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
9. Est-ce que vous parlez de la relève en termes de stabilité de fonctionnement, de structure (vous avez conçu un règlement d'ordre intérieur ou une charte qui indique les responsabilités liées à chaque fonction, des points d'attention, des règles de vie en groupe ou de gestion du bâtiment… Vous réévaluez régulièrement ce cadre) ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
10. Est-ce que vous parlez de la relève en termes d'objectif/de projet (vous réfléchissez régulièrement à ce que vous pouvez mettre en place pour favoriser la continuité de votre patro) ? ❍ **Oui** ❍ **Non**

Ce deuxième volet traite de l'étendue de vos réflexions concernant la relève. Loin d'être un synonyme de recrutement, la relève est plutôt un objectif à donner à chaque aspect de l'animation ou de la vie du patro. Envisager la relève sous cet aspect est de nature à vous porter plus loin dans vos réflexions et vos actions.

Ton score est élevé ! Vous êtes sur la bonne voie, la relève est pour vous beaucoup plus qu'un manque de personnes pour combler les vides. Vous l'envisagez comme un projet collectif et global à mettre en œuvre continuellement.

Ton score est bas ! Il y a peut-être une réflexion à mener en équipe à ce sujet, une dimension à creuser afin d'ouvrir de nouvelles portes et de lancer de nouvelles dynamiques. Car ce n'est pas en ayant atteint un nombre que tu pourras te dire que la durabilité de ton patro est assurée.

Vivre la relève

1. Accordez-vous beaucoup d'importance à l'accueil de chacun au sein du patro (la première fois, bien sûr, mais également chaque semaine, chaque début d'année…) ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
2. Prenez-vous le temps, régulièrement, de faire parler les enfants du sens que revêt pour eux le Patro ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
3. Identifiez-vous l'évolution de chacun au Patro (cérémonie lors du passage d'une section à l'autre, reconnaissance envers les responsabilités prises, aussi avant d'être animateur) ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
4. Créez-vous les conditions pour que chacun, dès le plus jeune âge, puisse s'engager à des responsabilités ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
5. Le rassemblement est-il aussi pour vous une occasion de mettre en valeur le projet du patro ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
6. Favorisez-vous les idées nouvelles et l'intégration de nouvelles personnes ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
7. Prenez-vous le temps de fêter, avec chacun dès le plus jeune âge, le vécu et les réalisations du Patro ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
8. Les personnes occupant des responsabilités se fixent-elles aussi comme objectif d'assurer leur relève ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
9. Êtes-vous attentifs à vous former ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
10. Selon vous, le projet de la relève est-il une démarche collective ? ❍ **Oui** ❍ **Non**

Ce troisième volet évalue la conception pédagogique que ton groupe a de la relève : utilisation des rites, ouverture aux idées et aux autres, conscience de sa place et de la nécessité de veiller à se former et à préparer l'avenir…

Ton score est élevé ! C'est que dans ton patro, les personnes ont conscience de l'implication pédagogique du travail sur la relève. L'utilisation des rites, notamment, est très importante pour fidéliser les jeunes au mouvement, ce qui augmentera les possibilités de relève.

Ton score est faible ! Peut-être peux-tu t'inspirer des éléments ci-dessus afin d'en mettre certains en œuvre. La suite de l'outil devrait t'aider à mieux comprendre leurs enjeux.

Les équipes d'ados

1. Beaucoup de jeunes restent-ils lorsqu'ils arrivent dans les sections ado ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
2. A partir des Conquérants, la majorité des jeunes fréquentent-ils régulièrement les activités du patro ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
3. Selon vous, ces animés envisagent-ils sereinement le passage à l'animation ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
4. Pensez-vous que les ados des sections aventuriers et grands ne ressentent aucune pression de la part de l'équipe de cadres sur leur future responsabilité d'animateur (obligation d'animer régulièrement…) ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
5. L'animation de ces sections met-elle en place des projets dans lesquels les ados peuvent, librement, s'engager ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
6. Selon vous, les ados sont-ils conscients de leur place et de leur évolution au sein de votre patro ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
7. Ressentez-vous un engagement ou une volonté d'engagement pour le patro de la part des ados ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
8. Les ados ont-ils la possibilité de s'exprimer sur l'organisation et la vie du patro et leur avis est-il pris en compte ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
9. Des évaluations sont-elles faites régulièrement avec les adolescents pour parler de leur place et de leur vécu au patro ? ❍ **Oui** ❍ **Non**
10. Dans votre patro, pensez-vous que les jeunes deviennent animateurs au moment adéquat (pas trop tôt) ? ❍ **Oui** ❍ **Non**

Ce dernier volet envisage la présence et la place des adolescents dans ton patro. Les différents aspects que sont la sérénité des adolescents dans leur progression au Patro, la conscience de leur évolution, la prise de responsabilités notamment par l'engagement, libre, dans des projets sont autant d'éléments importants qui influenceront leur future place dans l'équipe de cadres. Des indices tels que la régularité et la fréquentation témoignent du plaisir et de l'intérêt que les jeunes portent au Patro. Le passage à l'animation et l'obligation d'animer peuvent être des facteurs d'éloignement de l'adolescent du patro en cas de mauvaise gestion.

Ton score est élevé ! La gestion des adolescents au sein de ton patro semble bonne. Vous les mettez en confiance, profitez des années d'animation pour les faire grandir sereinement et les préparez au passage dans l'équipe de cadres.

Ton score est faible ! Sans doute faut-il revoir la politique de gestion des ados de ton patro. Ceux-ci constituent la relève directe de ton équipe. Pourtant, si la pression est trop forte et que l'accent n'est pas mis sur leur vécu et leur évolution ou apprentissage en tant qu'animés, il y a fort à parier qu'ils trouveront des occupations plus plaisantes pour eux que le Patro. Il leur reste encore 2 ou 3 ans comme animés, considérons-les encore comme animés. Si on est parfois impatient, par manque de ressources, que les ados rejoignent l'équipe d'animation, il y a pourtant plus de bénéfice à leur faire profiter d'une ou deux années en section car c'est là qu'ils pourront développer la confiance et les connaissances nécessaires pour s'engager durablement.

Partie 2

Des pistes à explorer,

Des attitudes à tester,

Un fonctionnement à construire…

1 La relève, «une» définition ?

Tu parles ou entends souvent parler de la relève. Que ton patro soit en «bonne santé» ou non, cette question revient perpétuellement au centre de la table, sous différentes formes :

- D'un **soulagement** - «Ouf, il y aura assez d'animateurs l'an prochain ! » ;
- D'une **crainte** - «Est-ce que nous serons suffisamment d'animateurs pour encadrer correctement les enfants ? » ;
- Ou même d'une **angoisse** - «Et si notre patro fermait à cause d'un manque, d'une absence d'animateurs ? ».

Si ces trois exemples te paraissent peut-être caricaturaux, ils mettent pourtant le doigt sur la manière la plus répandue de se représenter la relève : une sorte de quota, de nombre d'animateurs qui serait plus ou moins suffisant pour permettre au patro de poursuivre ses activités ; un chiffre qui, pour être atteint, nécessiterait un recrutement.

Mais, la relève, c'est bien plus que cela !

La relève, trois images possibles

La relève, c'est un objet
CHERCHER LA RELÈVE

Dans ce cas-ci, tu vois la relève comme ce fameux quota d'animateurs décrit juste avant. Il s'agit bien entendu d'une de tes préoccupations, mais tu l'abordes avant tout comme un moyen pour parvenir à un objectif : la survie de ton patro.

Il est indispensable que tu envisages d'abord la relève ainsi, c'est en effet un bon point de départ qui prouve que tu t'en soucies. Cela te poussera sûrement à faire du recrutement d'animateurs à l'externe (des amis, des connaissances…) mais aussi à l'interne, en faisant monter des animés.

Attention, si tu confonds relève et recrutement, tu vas à la rencontre d'au moins deux difficultés :

- ne penser cette relève qu'en termes de chiffres ;
- n'en faire qu'un objectif à court terme : une fois le chiffre atteint, le problème est écarté… Oui, mais jusqu'à quand ?

La relève, c'est une philosophie
PENSER LA RELÈVE

Le « simple » recrutement ne te satisfait pas, il ne permet au fond que de panser une plaie et non de la cicatriser.

Tu veux aller plus loin et tu sais bien que ton équipe doit mettre en place des éléments qui feront que ton patro sera stable dans la durée :

- donner du sens à la place du patronné depuis les plus petites sections (notamment par l'utilisation des rites) ;
- fidéliser les enfants et les jeunes ;
- améliorer la qualité de l'animation des adolescents ;
- véhiculer une image positive dans et en-dehors du patro…

À ce stade, la relève est déjà pour toi un concept plus défini. Le hic, c'est qu'il faut l'appliquer car sinon, lorsque tu t'en iras, qui le fera ?

La relève, c'est un projet
CONSTRUIRE LA RELÈVE

Dans ton patro, tout le monde est conscient que la relève est un aspect qu'il faut travailler continuellement, que toutes les actions qui sont menées garantissent une continuité au groupe, malgré les changements de personnes.

Beaucoup de choses, des rites, des activités types… ont été mises en place par des anciens et vous, la génération actuelle, tout en respectant ce qui a été fait, vous cherchez à faire évoluer ce qui existe pour que cela soit toujours adapté aux enfants et aux jeunes.

Votre souci principal, pour parvenir à un patro durable, est de donner aux jeunes une place au sein du mouvement et qu'ils puissent évoluer sereinement, en apprenant de chaque étape, vers un engagement responsable et à long terme.

Dans cette perspective, construire la relève, ce n'est donc plus envisager l'avenir en termes de quantité mais bien d'utiliser des moyens pédagogiques pour attacher les jeunes au Patro. Et chacun d'entre vous est conscient, dans la durée, du rôle qu'il a à jouer.

Peut-être penses-tu que ce qui vient d'être dit relève d'un idéalisme un peu naïf comparé aux réalités que tu rencontres. Si c'est le cas, tu as raison, travailler la relève comme nous l'entendons est un idéal. Par contre, nous pensons également que, si tu décides de chercher à l'atteindre, il faudra bien entendu partir des difficultés hebdomadaires que tu rencontres.

La relève, le saviez-vous ?

En 2010, le Patro a réalisé une recherche-action qui a permis de constater les données suivantes.

- Chaque année, 1/3 des animateurs quitte le mouvement (et probablement un nouveau tiers comble ce départ) : il y a donc un turnover important dans les équipes de cadres et les animateurs font part de difficultés pour recruter des animateurs et assurer la relève.
- Le Patro compte peu d'ados inscrits dans les sections de 14 ans et plus et le phénomène de la diminution des animés s'amorce à partir des conquérants.
- L'appréciation de mauvaise santé des patros est liée à un problème de relève dès l'an prochain et à la nécessité de faire appel à une relève externe. Parallèlement, les patros qui se considèrent en bonne santé voient leur relève assurée en interne.
- Les petites équipes de cadres (moins de 10 personnes) considèrent souvent que leur patro est en mauvaise santé.
- Dans les patros accueillant beaucoup de jeunes issus de milieux précarisés :
  - Les animateurs sont plus vieux ;
  - Les animateurs doivent plus souvent faire appel à de nouveaux animateurs parmi leurs connaissances (relève externe).
- Dans les patros urbains, il y a un plus grand besoin de relève externe pour assurer la relève d'animateurs.

En résumé, un patro s'estime en plus mauvaise santé quand son équipe de cadres est fort restreinte (moins de 10 personnes). Comme 1/3 des animateurs quitte le Patro chaque année, le besoin de nouveaux animateurs se fait vite ressentir. Or, le nombre d'adolescents au Patro étant assez faible, il n'y a pas toujours de relève assurée en interne et les animateurs sont souvent obligés de recruter en externe.

Ce phénomène est d'ailleurs amplifié pour les patros accueillant beaucoup de jeunes issus de milieux précarisés ainsi que pour les patros urbains.

Il apparaît donc clairement que le travail de la relève doit essentiellement viser, pour être durable, à assurer une relève à l'interne aux patros.

La relève, des ressources dans l'équipe

Plusieurs raisons peuvent te faire ressentir le besoin d'une équipe de cadres plus nombreuse pour ton patro.

Des exigences de qualité :

- s'il n'y a pas assez d'animateurs, certaines sections ne pourront pas être encadrées, voire ouvertes ;
- disposer d'un encadrement répondant aux normes du Décret Centre de Vacances, notamment. C'est un élément nécessaire pour que ton camp soit reconnu comme centre de vacances de qualité et donc de bénéficier du subside qui y est associé.

Des ressources :

- en tant qu'animateur, tu ne te sens pas capable de gérer ta section seul et tu te sentirais plus en confiance si vous étiez plusieurs. D'ailleurs les animations seraient sûrement plus élaborées ;
- en tant que membre de l'équipe de cadres, il y a beaucoup de responsabilités à assumer. Or, plus il y a de membres, plus celles-ci peuvent être réparties équitablement entre toi et les autres ;
- en tant qu'animé, voir qu'il y a assez d'animateurs est rassurant, cela veut dire que tu auras le temps de progresser sereinement jusqu'à la fonction d'animateur car, oui, la section «grand(e)s» n'est pas juste une suggestion mais a une valeur pédagogique importante.

Si ces quelques données ne se retrouvent pas dans ton patro, cela peut avoir des conséquences dommageables. En effet, un animateur qui manque de confiance, parce qu'il est monté trop tôt, parce qu'il anime seul ou avec un co-animateur avec lequel cela ne fonctionne pas ; un animateur surchargé de responsabilités, c'est quelqu'un qui risque fort de ne pas prendre de plaisir dans son engagement et, peut-être, d'en être dégoûté. Pourtant, si tout se fait dans la sérénité, le plaisir peut permettre de prolonger l'engagement.

Peut-être penses-tu que, souvent, on n'a pas le choix… Justement, si ! Un cercle vicieux, on ne peut l'arrêter qu'en changeant de stratégie !

La relève, un projet d'équipe

Voici une démarche de mise en projet pour l'équipe autour de la relève, à long terme. Ce projet s'organise autour de 3 actions :

- Dans un premier temps, **préciser les enjeux** et évaluer ce qu'est votre patro aujourd'hui et ce que vous voulez qu'il soit demain.
- Dans un second, **définir**, en fonction de vos besoins et de vos ressources, quels sont les **objectifs** et les moyens que vous pouvez mettre en œuvre pour y parvenir.
- Enfin, **identifier quelle place chacun** d'entre vous peut occuper dans ce projet.

Préciser les enjeux

- Pourquoi sommes-nous là ? Quel idéal visons-nous en venant au Patro ?
- En regardant ce que représente notre patro aujourd'hui, comment rêvons-nous notre patro demain (nombre d'enfants et d'animateurs, valeurs du groupe, compétences des personnes…) ?

Identifier la situation actuelle

- Quels sont actuellement nos forces et nos faiblesses, et quelles sont les conséquences possibles ? Si on ne change rien à nos forces et faiblesses, que se passera-t-il dans 10 ans ?
- Sur quelles bases solides pouvons-nous nous appuyer ?
- Quelles sont nos craintes ?

Etablir les besoins

- Quels sont nos besoins ?
- De quoi avons-nous besoin aujourd'hui, dans notre équipe, en termes de compétences d'animation, de gestion ?
- Comment pouvons-nous faire en sorte de répondre durablement à ces besoins ?
- Qui peut nous aider ?

Cibler les personnes, les tranches d'âge et les compétences nécessaires

- De quels types de compétences disposons-nous pour combler nos besoins ?
- Comment chacun d'entre nous peut-il mettre au mieux ses compétences au service du groupe ?
- Comment pouvons-nous acquérir les compétences qui nous manquent ?

Fixer des objectifs et des moyens	▪ Quel idéal voulons-nous atteindre pour notre patro ? ▪ Qu'est-ce qui peut nous permettre de nous en approcher ? ▪ Que mettre en place pour cela ?
Mettre le projet en application	▪ Comment pouvons-nous mettre en place, ensemble, ce projet ? ▪ Quel rôle chacun d'entre nous peut-il prendre ?
Partir en toute sérénité	▪ Quelle place occupes-tu dans le projet ? ▪ Quelqu'un pourrait-il prendre tes responsabilités ? ▪ Fais-tu confiance aux plus jeunes ?
Évaluer et/ou refaire la démarche	▪ Si votre patro veut travailler la relève sur le long terme, il ne peut pas se satisfaire d'une réflexion menée une seule fois. Il est important d'avoir une continuité dans la réflexion et les actions entreprises, une conscience des enjeux et une appropriation, par chacun, des responsabilités qui vont avec. Pour cela, il sera nécessaire d'évaluer régulièrement le processus et de refaire la démarche, chaque année.

2 Des clés pour perdurer

Rendre ton patro «durable», c'est donc un processus à gérer régulièrement et dans une perspective à long terme. Ce chapitre te propose des points d'attention, des éléments à réfléchir et à travailler pour que ton patro s'inscrive dans cette dynamique.

Comment apporter une relève à ton patro ?

T'apporter la réponse sur un plateau serait trop beau. Chaque situation est particulière et nécessite d'être évaluée pour elle-même. Cependant, voici quelques clés qui te permettront d'y voir plus clair.

Faire de la relève un projet à long terme

Comme on l'a déjà dit, la relève n'est pas une étape en début ou fin de parcours (à la rentrée, après un camp). C'est un projet qui ne s'arrête jamais car, pour continuer d'exister, ton patro aura perpétuellement besoin de relève.

Faire de la relève un projet d'équipe

Construire la relève d'un patro ne peut pas être la préoccupation de toi seul ou d'un cercle de personnes restreint. Pour que ce projet soit mené à long terme, il faut qu'il survive aux modifications du groupe, aux départs de certains cadres, au tien aussi.

Chaque membre de ton équipe de cadres doit se sentir porteur de ce projet et en faire un des fils conducteurs de son engagement.

Faire de la relève un projet complet

Pour mener des actions de relève, tu n'as pas forcément besoin de créer des activités exceptionnelles. Tu le liras par la suite, cela peut très bien exister à travers l'utilisation que tu peux faire des rites. La relève est également une conséquence, indirecte, de la qualité de ton animation : vivre ou donner des animations de qualité entretient la motivation des animés et des animateurs et donne à chacun l'envie de continuer l'aventure Patro. L'image de ton patro, à l'interne comme à l'externe, joue bien entendu un rôle prépondérant dans le travail de la relève.

Faire de la relève un souci quand tout va bien

Te soucier de la relève quand tout roule, ce n'est sûrement pas la première chose qui te vient à l'esprit. Pourtant, un petit grain de sable dans la mécanique peut tout précipiter. Reste attentif à ce que la vie de ton patro reste équilibrée, en pensant que si ce n'est pas le cas, la continuité peut être mise en péril.

Faire de la relève un projet dont on ne verra peut-être pas les résultats

Ce qui peut te sembler compliqué dans un tel processus, c'est que tu ne peux pas directement en voir les résultats : lorsque tu recrutes, c'est mathématique, il y a un animateur en plus ; par contre, lorsque tu animes un jeu ou organises un camp, tu ne sais pas constater un impact sur l'équipe de cadres.

Pourtant, il y a des éléments que tu peux relever et qui peuvent t'indiquer que tu es sur la bonne piste : la régularité des enfants, des évaluations positives, la motivation des jeunes et des animateurs, des compliments venus des parents, une bonne relation avec des acteurs externes à ton patro… L'important, pour parvenir à la relève, c'est que ces indices soient stables dans le temps et que, si un problème se pose, il soit traité et résolu par ton équipe de cadres.

5 axes à prendre en compte !

Voici quelques aspects qui peuvent garantir une relève sur le long terme

Le plaisir du Patro et l'entretien de la motivation

Chaque patronné, à chaque âge, a des besoins particuliers. S'il participe aux activités, c'est que ceux-ci sont rencontrés et qu'il en retire un plaisir certain. C'est aussi ce qui le pousse à revenir.

Pourquoi ne demanderais-tu pas, à chacun, quels sont ses besoins, ses envies ? Pour les plus jeunes, cela sera peut-être des choses plus pratiques (des jeux, des bricolages…) tandis que les plus grands mettront davantage l'accent sur le côté relationnel, sur leurs envies de réalisation, sur des projets à mener. Tout cela peut te guider, comme animateur, à adapter tes animation pour être plus pertinent et te rassurer dans ton rôle.

En tant qu'animateur, qu'est-ce qui te motive ? Qu'est-ce qui pousse les autres à s'engager ? Là aussi, tu peux creuser car une équipe qui dure, c'est souvent une équipe ou chacun se sent bien et peut se réaliser.

La possibilité de grandir sereinement au Patro

Il est primordial que chacun se sente à l'aise et en sécurité, à sa place au Patro en évoluant à son rythme, sans pression.

Pourtant, il arrive qu'une équipe de cadres estime nécessaire d'adapter la structure de son patro. Voici quelques exemples :

- Regrouper des tranches d'âge par manque d'animés ou d'animateurs (il y a trop peu d'ados alors on regroupe les Conquérants/Alpines avec les Aventuriers/Aventurières) ;
- Intégrer les jeunes dès 15 ou 16 ans dans l'équipe de cadres parce qu'il n'y a pas assez d'animateurs.

Ces modifications sont souvent jugées indispensables et donnent le sentiment que la structure est équilibrée. Mais à y regarder de plus près, elles peuvent avoir des conséquences désastreuses sur les personnes :

- Sur les jeunes, parce que l'écart entre les âges est tellement important (12 - 16 ans) que certains se sentent mal à l'aise, n'apprécient pas l'animation car elle ne répond pas à leurs besoins. Et, effectivement, ceux-ci peuvent rapidement changer selon l'âge et l'évolution du jeune ;
- Sur les animateurs, parce qu'ils n'arrivent pas à faire une animation équilibrée, ce qui leur renvoie une mauvaise image d'eux-mêmes ;
- Sur les nouveaux animateurs, parce que cette responsabilité est trop importante pour eux et qu'ils ne se sentent pas prêts à l'assumer. Elle est un poids.
- Sur les nouveaux animateurs parce qu'ils avaient peut-être encore envie d'être animés. Attention au sentiment qui pourrait se développer chez eux : ils sont animateurs sinon le patro fermerait ses portes ! ? L'approche n'est pas très constructive.

Ne néglige pas ce sentiment de sécurité chez les patronnés car, moins le jeune ou l'animateur se sentira serein au Patro, moins il aura envie de revenir ou de continuer son engagement. Actuellement, le turnover des animateurs et la diminution de l'âge des cadres montre que ce sentiment est peut-être plus répandu qu'on ne le pense.

Une vie d'équipe saine dans un groupe ouvert

Que ce soit dans une section ou dans l'équipe de cadres, l'accent doit être mis sur la place et la participation de tous dans le projet global. Pour cela, il faut être attentif au positionnement et à la place de chacun.

Dans l'équipe de cadres, cela prend tout son sens lorsqu'il y a un changement, des personnes qui partent ou de nouvelles qui arrivent. Lorsqu'une nouvelle organisation s'installe, il n'est pas rare de voir certains prendre les choses en main et accumuler les responsabilités jusqu'à ne plus pouvoir les assumer toutes sereinement. Les autres pourraient avoir tendance de les considérer comme des hommes ou des femmes providentiels et leur laisser la responsabilité de tout décider et gérer. Pourtant, pour qu'il y ait de la continuité, il faut que chacun, nouveau comme ancien, puisse assumer des tâches à sa mesure et se sentir utile : responsable du matériel, de l'organisation d'une activité particulière, de la gestion des déchets… Le rôle des anciens est sûrement, par leur expérience, de prendre des responsabilités plus importantes mais également d'accompagner les plus jeunes tout en les guidant pour un jour leur laisser la place. Enfin, la participation aux décisions est également très importante : chacun doit pouvoir donner son avis et décider. Et si parfois on peut avoir l'impression que les plus jeunes prennent moins la parole, ce n'est pas pour cela qu'ils ne sont pas à l'écoute. Apprendre prend souvent du temps mais on en récolte les fruits après quelques années.

Il en va de même dans les sections : faire en sorte que chacun ait une importance, prévoir des activités qui permettent de valoriser chaque enfant, c'est une marque d'ouverture et d'attention à chacun.

Veille donc à ce que, dans ton patro, vous impliquiez chacun dans les processus décisionnels et mettiez l'accent sur la solidarité entre les générations d'animateurs.

L'image que chacun se fait de son avenir au Patro

Au Patro, il y a sûrement des personnes et des activités (vécues ou observées) qui t'ont marquées et donné l'envie de t'engager, soit pour ressembler à un modèle soit pour vivre certains moments ou les faire vivre en retour : un animateur sympa qui proposait des jeux géniaux, faire un camp sous tente une fois arrivé chez les conquérants, vivre des moments fédérateurs dans l'équipe de cadres… La joie que l'on ressentira lorsqu'on vivra de tels moments, le sentiment de grandeur que l'on éprouvera lorsqu'on animera son premier camp ou de responsabilité lorsqu'on aura pris sa place dans l'équipe de cadres, tout cela crée des attentes chez les jeunes mais aussi de la motivation.

Travailler la continuité dans ton patro, c'est aussi créer ce type d'attentes, dès le plus jeune âge, chez les patronnés, afin qu'ils aient envie d'être patronnés pour vivre tout ce qu'ils ont imaginé.

Ces attentes peuvent être véhiculées en dehors de ton patro et créer une image positive chez d'autres jeunes qui, peut-être, auront envie vous rejoindre.

Fidéliser le patronné, un objectif au long cours

Tout ce que tu viens de lire doit te permettre de réfléchir à un seul objectif : fidéliser le jeune au Patro. Cet attachement profond au mouvement ne naît pas tout seul mais s'avère le résultat de tout ce qui est vécu depuis le plus jeune âge :

- Toutes les expériences positives qui donnent envie de continuer à les vivre ;
- Toutes les attentes développées, qui créent des enjeux chez les jeunes à rester longtemps ;
- L'impression d'avoir une place importante dans les décisions et le développement de son patro ;
- Le sentiment d'évolution continue, qui pousse chacun à vouloir encore apprendre.

Tu l'as compris, la fidélisation du patronné n'est pas un objectif atteint rapidement. Cela commence dès le plus jeune âge et doit se poursuivre jusqu'à la fin de l'engagement dans l'équipe de cadres. C'est cela qui crée les conditions idéale d'une relève fluide et assurée.

Une relève assurée ? Des indices forts

Une animation de qualité

- Les animateurs proposent des activités de qualité que les jeunes apprécient. Ceux-ci se sentent bien au patro et y reviennent avec plaisir et régularité.
- Le passage d'une section à une autre est valorisé.
- Les ados forment une équipe soudée, se connaissent depuis les Poussins ou les Benjamins ou accueillent chaleureusement les nouveaux au sein de leur groupe.
- Les sections comptent beaucoup de membres et notamment la section ado.
- Il existe une section de Grands (+16 ans), les jeunes ont l'occasion de rester animés le plus longtemps possible.

Une équipe structurée et équilibrée

- Chaque animateur formule un engagement en début d'année en mettant en avant ses objectifs, ses moyens et ses limites. Ces responsabilités, qu'il prend en pleine conscience de ce qu'elles impliquent, il sait les assumer. Il est important que les autres membres de l'équipe respectent les limites de chacun de manière à éviter les conflits inutiles.
- Les tâches sont réparties entre tous au sein de l'équipe de cadres. Dans la mesure du possible, elles sont liées aux compétences ou à la personnalité de chacun. Personne n'est en situation de surcharge.
- Avec l'expérience, les animateurs acquièrent des compétences, de l'assurance et sont motivés à découvrir de nouvelles tâches, voire à prendre des responsabilités.
- Les animateurs plus âgés soutiennent les plus jeunes et sont soucieux de former leur relève.
- Une vie d'animateur est généralement longue, les transitions se font en douceur.

Une image positive

- Les patronnés ont des attentes fortes concernant leur évolution au Patro.
- Les personnes extérieures au patro ont une image positive des activités qui s'y font et des apports pédagogiques pour les jeunes.

3 Le passage en sections, le passage à l'animation

Si, en travaillant ta relève, tu comprends que celle-ci est potentiellement constituée par les enfants, dès leur plus jeune âge, il faut envisager de mettre en place des éléments qui leur permettront de transformer ce potentiel sans leur imposer cette visée comme une évidence. Ils doivent rester libres et surtout garder la possibilité d'avoir envie de devenir animateur. Un des éléments fondamentaux est l'accent que ton patro pourra accorder au «passage».

Le passage, c'est un rite !

Au Patro, le passage est un rite. Ses objectifs principaux sont les suivants :

- **faire évoluer** l'enfant ou le jeune dans son patro ;
- **marquer sa transition** d'une section à l'autre.

Tu peux vivre le passage de beaucoup de manières différentes. Mais, alors qu'il peut constituer un processus fondateur dans la construction de la relève, il peut être facile de rentrer dans un piège ! Celui de le considérer uniquement comme un instant, une simple montée d'équipe.

Le passage, idées pratiques !

En repartant des objectifs du passage, voyons comment il peut influencer le patronné, jeune ou moins jeune, voire être un moment fondateur pour lui.

Comment le passage peut-il faire évoluer un jeune ?

- En lui faisant prendre conscience de son évolution depuis qu'il est au Patro, en lui montrant ce qu'il a appris et l'importance qu'il a acquise dans son patro.
- En lui montrant ce qu'il va découvrir à présent au Patro, les nouvelles activités qui s'offrent à lui ou les nouvelles responsabilités qu'il va pouvoir prendre (dans sa section ou dans la vie du patro).
- En le situant dans la progression globale du Patro et en lui indiquant à quelles autres étapes de la carrière d'un patronné ce qu'il va vivre désormais le prépare.

Comment le passage peut-il marquer sa transition d'une section à l'autre ?

- En lui faisant vivre une cérémonie qui imprimera ce moment dans son esprit.
- En lui proposant de réfléchir à son parcours au Patro, à ses besoins et à ses attentes.
- En lui proposant de réfléchir à ce qu'il peut apporter à sa section ou au Patro et à comment il peut s'engager pour en faire bénéficier les autres.

Comment les patronnés peuvent-ils valoriser le passage d'un des leurs ?

- En **valorisant** cet instant, par des gestes symboliques, des paroles…
- En l'**accueillant**, dans sa nouvelle section ou dans l'équipe de cadres.
- En se **rassemblant** pour l'accompagner et partager ce moment.
- En **fêtant** cette nouvelle étape pour lui et pour les autres car c'est une joie de grandir au Patro.
- En évaluant, en section par exemple, ce que celui qui s'en va ou arrive a ou peut apporter au groupe.

Le passage de section en section

Depuis tout petit, tu en as sûrement vécu beaucoup de passages. Non seulement quand c'est toi qui changeais de section mais également quand tu voyais tes amis s'en aller dans la tranche d'âge supérieure ou arriver dans la tienne. Peut-être as-tu parfois ressenti de la tristesse d'être tout à coup séparé de certains, mais tu as certainement dû, des fois, éprouver une joie intense et peut-être même de l'impatience à l'idée de rejoindre une section dans laquelle tu allais peut-être faire ton premier jeu de nuit ou participer à ton premier hike, partir pour la première fois avant les autres au camp, dormir pour la première fois sous tente… Tout cela était attendu et tu n'as pas été déçu !

Le passage, c'est le franchissement d'une étape. Pour un jeune, c'est souvent vécu intérieurement de manière très forte. C'est, en soi, une très bonne raison pour lui permettre de partager cela avec les autres lors d'un ou de plusieurs temps appropriés. Voici trois propositions :

Avant de quitter sa section

- …parler des souvenirs communs : rire et s'émouvoir des bons et se rappeler de ce que l'on a appris des moins bons.
- …se remercier mutuellement de tout ce qui a été vécu ensemble.
- …faire parler ceux qui montent de ce qu'ils pensent que l'arrivée dans la nouvelle section va leur apporter de génial, afin de faire rêver ceux qui franchiront le pas plus tard.
- …se dire à bientôt car les suivants monteront l'an prochain.

Durant le passage

- …faire un parcours symbolique menant le patronné de son ancienne à sa nouvelle section.
- …faire chanter tout le patro un chant valorisant ceux qui vivent le passage.
- …applaudir chacun pour ce pas qu'il franchit.

En arrivant dans la nouvelle section

- …accueillir le nouveau en lui offrant un cadeau symbolique (l'insigne de section, par exemple).
- …demander au nouveau ce qu'il attend de son aventure dans la section.
- …demander à chaque membre qui faisait déjà partie de la section de raconter un moment fort qu'il y a déjà vécu.

Plus chaque jeune en particulier verra du sens dans son parcours au Patro et plus il se sentira en attente de vivre des moments forts, plus son sentiment d'appartenance sera renforcé. C'est en partie cela qui peut motiver un jeune à continuer l'aventure Patro longtemps, jusqu'à ce qu'il s'engage personnellement et devienne un des acteurs de la relève.

Le passage à l'animation

Dans la vie d'un patronné, il s'agit d'un véritable bouleversement. C'est le moment où il doit quitter la vie en section dans laquelle il a toujours beaucoup reçu et décider de devenir animateur, un rôle où c'est lui qui s'engage à donner de sa personne aux autres : du temps, de l'énergie, des idées… C'est un choix qui peut véritablement sembler difficile pour un jeune mais qui est aussi crucial pour un patro, qui pour durer a besoin que ce patronné s'engage dans l'animation.

Voici des éléments qui te permettront d'accompagner au mieux ce passage si spécifique et de favoriser l'engagement et la longévité de nouveaux animateurs.

Avoir le sentiment d'avoir profité pleinement d'être animé

Prendre un engagement d'une telle ampleur, cela doit pouvoir se faire en toute sérénité. Or, dans de nombreux cas, on fait primer l'intérêt direct du patro avant celui des jeunes et on les fait monter tôt voire trop tôt. Pire, il arrive que les dernières années d'animation, à partir des aventuriers, ne soient principalement axées que sur la « pré-animation » alors qu'il ne s'agit pas d'un souhait des jeunes.

Il faut te méfier de ce processus pour plusieurs raisons :

- Il peut empêcher les adolescents de créer des projets qui leur tiennent à cœur ;
- Ils n'ont pas l'occasion de s'essayer à la gestion d'un projet pour eux et ainsi apprendre, ils doivent directement créer des projets pour les enfants (le droit à l'erreur est plus limité) ;
- il peut aussi les empêcher de vivre des animations qui leur sont destinées et de s'en inspirer pour plus tard ;
- il peut ne pas répondre du tout à leurs besoins et rompre l'attachement qu'ils portent au Patro ;
- il peut les faire quitter le patro ;
- il peut réduire fortement leur longévité en tant qu'animateur. En effet, s'ils deviennent « pré-animateurs » très tôt, par exemple à 14 ans, cela veut dire que leur carrière dans l'animation est déjà lancée. À 19 ans, cela leur fera déjà un long parcours derrière eux qui les amènera peut-être à quitter alors qu'ils sont encore très jeunes et qu'ils n'ont pas pu développer pleinement leur potentiel. En plus, si l'expérience de « pré-animation » se passe mal, ils risquent purement et simplevment de ne pas se sentir à la hauteur ou d'être dégoûté de l'animation ;
- les formations d'animateur ne sont pas accessibles avant 16 ans, il peut donc leur manquer des bases solides.

La Ligne de Croissance Patro prévoit que les jeunes soient encore animés dans une section de grands (16+), où ils apprennent la co-responsabilité. Cela a un sens dans l'évolution au Patro. C'est une étape importante dans l'apprentissage de la vie en groupe. Si ton patro en a la possibilité, même si cela peut engendrer des difficultés d'organisation, ce n'est jamais perdu, à moyen et à long terme, de laisser les jeunes évoluer et se développer jusqu'au bout en tant qu'animés. Les bénéfices sont certainement plus grands que le « sacrifice » consenti à court terme.

Devenir animateur dans une démarche libre et personnelle

Au Patro, le rôle d'animateur est une suite logique à la Ligne de Croissance Patro. Il te semble donc naturel qu'arrivé à un certain stade de son évolution, le jeune s'engage à assumer une telle fonction. Cela doit pourtant être un franchissement pour lequel chaque patronné doit se sentir prêt et en accord. Selon les personnes, cela viendra plus ou moins tôt, voire pas du tout pour certains. Ce n'est pas grave : l'important pour ton patro est que ceux qui s'engagent le fassent librement et avec motivation, en sentant que ce choix leur correspond.

Quelques balises pour favoriser un passage à l'animation rassurant : PREPARER - VIVRE - ACCOMPAGNER

Préparer le passage à l'animation

Si les Grands sont d'accord, envisages avec eux ce passage comme projet de section ! Tu pourras leur présenter les caractéristiques, les responsabilités de la tâche d'animateur ainsi que les aptitudes nécessaires et répondre à leurs questions. Tu pourras également mener une réflexion avec eux sur ce que représente globalement cet engagement et demander s'ils souhaitent se tester à l'animation. Sois attentif à ce que ce soit une volonté de chacun d'animer. Si c'est le cas, des temps d'animation peuvent être planifiés pour ceux qui souhaitent se lancer.

Attention à ne pas prévoir trop de temps d'animation par les Grands, ce n'est pas leur rôle et cela pourrait les en éloigner s'ils n'en sont pas demandeur (2 ou 3 activités par an, cela paraît suffisant). Veille également à ce que chaque Grand puisse préparer et évaluer son animation avec les animateurs de la section concernée, même si tu peux toi aussi les y aider. Prends aussi le temps d'évaluer avec toute l'équipe le vécu de chacun et à valoriser l'expérience qui a été faite.

Note aussi que préparer les jeunes à devenir animateurs, cela passe aussi par leur permettre de vivre longtemps des animations de qualité. De temps à autres, tu peux aussi leur expliquer comment tu prépares tes activités, cela les aidera sûrement à comprendre les enjeux liés à leur animation. Pourquoi ne pas envisager également de les faire préparer ensemble des animations pour leur section qu'ils vivront et évalueront ensemble ?

Ton rôle, pour ton patro et pour chaque jeune, est de voir avec lui ce à quoi il aspire et ce à quoi il est prêt. Et c'est selon les réponses qu'on te fournira qu'il sera possible d'envisager pour chacun une place dans l'animation.

Si le jeune ne se sent pas prêt, pense qu'il y a d'autres voies que l'animation pour s'engager au Patro : soutien logistique, soutien administratif, soutien ponctuel à l'animation… Valorise également le jeune qui s'engagera ainsi et met le en confiance.

Vivre le passage à l'animation

Quand le Grand qui a vécu pleinement le projet pédagogique du Patro souhaite librement devenir animateur, tu peux valoriser ce choix par différents rites : le passage, l'accueil, l'engagement, la fête… Veille à ce que l'équipe de cadre cherche à ce que ces moments revêtent une dimension symbolique et soit un grand moment que le nouvel animateur vivra à fond.

Il est important que le jeune qui devient animateur soit reconnu et valorisé en tant que tel par l'ensemble de ton patro : l'équipe de cadres, les enfants, les anciens, les parents… Il a désormais acquis une nouvelle dimension au Patro pour laquelle il doit être reconnu, félicité voire même admiré ! C'est essentiel pour lui donner la confiance dont il aura besoin pour mener son engagement.

Accompagner le passage à l'animation

Une fois animateur, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Pour cela, tu devras continuer à lui apporter ton soutien.

Le nouvel animateur peut, par exemple, avoir un parrain pour sa première année qui sera une ressource pour l'écouter, le rassurer, lui faire prendre conscience de ses qualités mais aussi de ses limites, chercher avec lui des solutions…

En section, si c'est possible, il peut y avoir un animateur expérimenté qui accompagne des plus jeunes.

Tu seras particulièrement attentif à ce que des temps d'évaluation soient prévus, en section et en équipe de cadres, pour parler de la manière dont se passe cette première année d'animation, permettre au groupe de par tager ses questions et d'y répondre collectivement, pour envisager l'avenir de chacun…

Le droit à l'erreur

Tu aurais tort de penser que proposer une animation de qualité, cela coule de source. Ne fixe pas des exigences trop importantes au début car tout nouvel animateur a besoin d'apprendre. Des objectifs accessibles sont à privilégier pour tous ceux qui débutent. Ce n'est pas pour cela que tu dois tout laisser aller, non ! Mais, si tu constates que des erreurs sont commises, n'hésite pas à en faire part au jeune, personnellement et lors des évaluations, et à chercher avec lui comment il peut s'améliorer. Tu as de l'expérience, fais-le en profiter !

Être parent d'animateur

Qu'ils aient été ou non patronnés, qu'ils sachent ou non ce que l'animation représente comme engagement, il est nécessaire, lorsque leur enfant devient animateur, que tu les contactes.

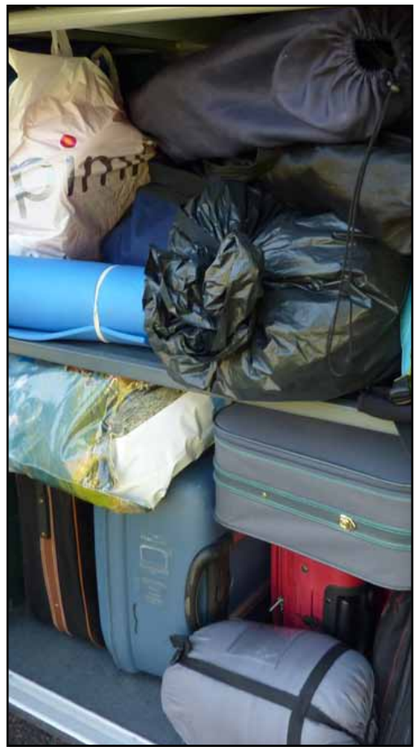
Cela peut premièrement les rassurer sur la portée de cet engagement. Que leur enfant entame des études, qu'il ait un boulot d'étudiant ou autre, il faut que tu recueilles les craintes et que tu y répondes, pour dédramatiser la situation et pour éviter que des tensions ne naissent ou ne persistent. À cette occasion, tu peux montrer qu'il y a beaucoup de manières de s'engager et que la meilleure d'entre-elles, c'est de le faire en fonction de ses moyens et de ce qu'on est prêt à apporter. Balisé, l'investissement sera plus clair et rassurant pour chacun !

Une autre portée de ce contact peut être de les faire réfléchir à ce que cet engagement peut apporter à leur enfant : prise de responsabilité, développement de l'assurance face à un groupe, stimulation de la créativité, apprentissage de la gestion d'équipe et de la prise de parole en réunion, organisation… Ce sont des atouts qui pourront servir le nouvel animateur au-delà de son engagement au Patro. Ce serait dommage de se priver d'une telle occasion de grandir.

Enfin, tu peux réfléchir, avec les parents, à la meilleure manière pour eux de soutenir leur enfant dans son nouveau rôle, à l'aider à faire la part des choses entre son engagement et ses études, à lui fournir un soutien logistique, pédagogique…

Tu peux établir de tels contacts de plusieurs façons : soit tu te rends chez chacun personnellement, soit tu prévois un temps de rencontre commun… À toi de voir ce qui est le plus facile et le plus efficace.

Il y a beaucoup de moyens pour préparer le passage à l'animation. À toi d'être créatif et de diversifier les méthodes.



4 L'accueil

L'accueil on y pense en début d'année ou à la venue d'un nouveau. Mais si tu faisais de l'accueil une perpétuelle mise en route ? En quelque sorte, chaque nouveau week-end mérite un nouvel accueil à vivre ! C'est en adoptant des gestes d'attentions autour de l'accueil que tu favorises chaque personne à prendre sa place, à être à l'aise, à prendre du plaisir d'être là et surtout d'y rester. C'est une contribution de plus pour fidéliser les enfants et les jeunes au Patro.

L'accueil, c'est un rite !

L'accueil est le premier rite vécu par tout nouveau patronné. C'est dans un esprit d'ouverture et sans condition préalable que toute personne peut être accueillie au Patro.

Les objectifs principaux sont :

- Faire connaissance avec l'enfant ou le jeune ;
- Favoriser son intégration dès son arrivée dans le patro.

Un climat d'accueil

Un environnement sain

Dès son arrivée, l'enfant entre dans un nouvel environnement : le local. C'est un lieu où il doit s'y sentir « comme chez lui », où tous les acteurs du patro se sentent accueillis. Veille à offrir aux jeunes et aux parents un cadre sécurisant, accueillant et rangé.

Une ambiance

Entre l'heure d'arrivée des enfants et le début des activités, un petit temps de transition s'installe. N'hésite pas à agrémenter ce temps libre pour qu'il ne devienne pas source d'ennui. Mets en place des activités ou du matériel dont les jeunes vont pouvoir disposer dès leur arrivée.

Quoi de plus sympathique que d'arriver dans une ambiance de joie, d'humour et d'enthousiasme. Une équipe de cadres souriante et dynamique dope les énergies.

Ces petites attentions rendront confortables la venue du jeune et lui donneront envie de revenir.

L'accueil d'un nouvel enfant

Même si c'est souvent en début d'année qu'on a l'habitude d'intégrer des nouveaux, l'accueil peut se vivre à tout moment de l'année au sein du patro.

Lors de son arrivée

En premier lieu, fais connaissance avec l'enfant ou le jeune et ses parents. Il est important de savoir d'où il vient, s'il connait déjà quelqu'un au patro, s'il a déjà fréquenté un mouvement de jeunesse…

Il est nécessaire qu'une personne lui présente le patro (toi ou le président) : les objectifs du mouvement et le fonctionnement spécifique de ton patro (les sections, les animateurs, l'horaire, l'enjeu de l'affiliation...)

L'accueil au sein du patro

Il se déroule lors du rassemblement. L'animateur de la section ou le président présente officiellement le nouveau au groupe et lui souhaite la bienvenue. Un cri ou un ban peut lui être adressé. Pour éviter de le mettre mal à l'aise devant tout le monde, mieux vaut le mettre de suite avec sa section.

Si un des patronnés a fait venir un nouveau au patro, il peut prendre part à la présentation de celui-ci. Le foulard et les écussons peuvent être remis, cette démarche peut être un geste solennel qui «acte» l'appartenance du nouveau patronné à sa section et au Patro. Il peut aussi être remis une ou deux réunions plus tard pour symboliser son intégration.

L'accueil d'un nouveau au patro est une occasion pour la section de se réjouir et de progresser : il est donc important de ne pas tomber dans la routine et d'accueillir chaque fois un nouveau avec enthousiasme, en tenant compte de ce qu'il est et de ce qu'il peut apporter au groupe.

L'accueil au sein de la section

Les animateurs de la section réaliseront des jeux d'accueil et d'intégration qui faciliteront la connaissance du nouveau avec son groupe. De même, la section se présentera auprès du nouveau patronné.

Il faudra avoir le souci de «donner goût» au Patro. Il est primordial de lui expliquer comment les choses vont se passer, de parler de ses attentes. C'est à l'équipe de cadres de mettre tout en œuvre pour qu'il éprouve à la fois des sentiments de sécurité, de reconnaissance et d'autonomie.

Car accueillir, c'est aussi une manière d'être attentif à chacun, voici quelques exemples d'attentions :

- Etre disponible pour répondre aux questions, encourager, rassurer, demander son avis...
- Jeter régulièrement un coup d'œil au nouveaux venu pour voir si tout se passe bien et l'impliquer tout de suite dans les décisions du groupe, dans le partage des responsabilités.
- Proposer au plus grand d'accompagne et soutenir le nouveau en lui montrant comment cela se passe.
- Lors de l'explication d'un jeu, reformuler si nécessaire. Le vocabulaire utilisé (épreuve, veillée, ..) n'est peut-être pas celui qu'il a l'habitude d'entendre.

Chaque tranche d'âge a sa manière de vivre l'accueil. Pour l'agrémenter, tu peux utiliser les univers de sections. Ces techniques te sont expliquées dans les fascicules «rites et univers de section au Patro» que chaque patro a reçu il y a déjà quelques années. Tu peux aussi les commander à la boutique Patro via le site patro.be/nos-services/shop.

L'accueil d'un nouvel animateur

La découverte

C'est un nouveau monde qui s'ouvre à lui, avec des nouvelles habitudes, de nouveaux repères… Montre-lui le type d'animations proposées, présente-lui les enfants qui viennent chaque semaine, mets-le au courant du fonctionnement du patro (à travers le règlement d'ordre intérieur de ton patro, le texte-cadre ou le projet pédagogique. Laisse-le «essayer» et découvrir ton patro. Avec ton aide, il comprendra les enjeux pédagogiques du mouvement. Ensuite, faites le point en équipe afin de définir les tâches de l'équipe et plus particulièrement du nouveau. Il ne faut pas l'assaillir de tâches. En y allant progressivement, le nouvel animateur découvrira plus facilement ses potentialités, prendra des initiatives, mènera l'un ou l'autre projet et prendra de plus en plus de responsabilités.

L'accueil et l'engagement

Comme tout animateur, le nouveau mérite de vivre le rite d'accueil et de recevoir son foulard, la cordelière, le calendrier de l'année ou des revues. Cette démarche est un geste solennel qui «acte» l'appartenance du nouveau au Patro. Le nouvel arrivé sera accueilli d'une part par l'équipe de cadres en réunion et d'autre part, par l'ensemble du patro et par les parents.

Après plusieurs réunions, le président peut l'inviter à formuler son engagement.

L'intégration

Il faut le mettre dans le coup ! Ce n'est pas amusant pour un nouveau d'entendre les délires du passé. Les temps hors réunions sont indispensables pour apprendre à se connaitre et à souder l'équipe. On peut alors se découvrir sous un autre jour et tisser des liens. Quoi de plus sympathique qu'une équipe complémentaire et respectueuse pour être plus forte dans l'accomplissement de ses objectifs ? De plus, veille à l'intégrer au sein de l'équipe de cadres mais aussi dans le mouvement Patro : emmène-le, par exemple, à une soirée d'un autre patro ou à une activité régionale.

L'accompagnement

Il est important que l'équipe de cadres le soutienne et l'aiguille dans son nouveau rôle. Il est rare pour un nouveau d'avoir les compétences attendues de suite ! C'est à l'équipe de lui donner des cartes en main pour vivre confortablement son intégration dans le mouvement.

Voici plusieurs méthodes :

- Lui permettre de choisir un accompagnateur/parrain au moins pendant la première année.
- Être soutenu par un animateur expérimenté dans la même section.
- Lui présenter le parcours de formation et l'incites à suivre le parcours complet.
- Lui proposer un accompagnateur de stage pratique (ASP).

Et le nouvel accompagnateur adulte ou aumônier ?

Avec quelques aménagements, les étapes citées ci-dessus sont transposables à tous types de profils qui arrivent dans l'équipe. Il suffit juste de les organiser en fonction du rôle que va tenir le nouveau.

Le contact avec les nouveaux parents

Une reconnaissance des parents, c'est l'opportunité de bien connaître les enfants, d'obtenir leur soutien et leur aide… C'est leur donner la place de partenaire.

C'est sûr les parents, tu les rencontres, tu communiques avec eux. Cette relation se vit généralement en trois temps :

- **Tu fais connaissance** avec eux pour mieux comprendre les jeunes que tu animes. Tu les invites à remplir une fiche médicale et à te donner leurs coordonnées. Tu profites de ce temps pour discuter des habitudes de l'enfant (son école, ses loisirs, son quartier…).
- **Tu les informes** régulièrement. Fais visiter les locaux aux nouveaux parents pour les «faire entrer» au sein du Patro. Précise les modalités administratives et pratiques (affiliation, goûter, uniforme, la répartition des sections et animateurs...). C'est un bon coup de pouce pour mettre les parents dans le coup et t'aider à donner envie aux enfants de revenir très vite.

Communique clairement aux parents le calendrier des activités en expliquant leurs spécificités. Tu peux offrir à chaque nouveau parent un livret de rentrée avec toutes les informations nécessaires. Tu trouveras un exemplaire dans la partie annexe.

En fin de journée, rencontre les parents et partage des moments clés de l'enfant. De plus, c'est l'occasion de s'assurer qu'ils savent quand se déroulera la prochaine réunion.

Tu peux les mettre en contact avec l'accompagnateur adulte ou d'autres parents qui pourront les informer sur la vie du Patro.

- Après quelques temps, **tu peux** envisager de **les mettre dans le coup** pour qu'ils deviennent de véritables partenaires. Tu pourras leur proposer une aide spécifique en fonction des professions des parents (par exemple : une aide pour la réalisation d'un goûter, la confection de costumes, le rafraîchissement des locaux, les déplacements du groupe…).

Tu peux favoriser les contacts en réalisant des rencontres ponctuelles avec les parents ; un goûter, un jeu avec eux…

Ces contacts peuvent être riches en allant au-delà du simple échange informatif. En échangeant avec eux des avis et des conseils, tu leur permets de devenir des partenaires du Mouvement.

N'oublie pas qu'un parent convaincu amène de nouveaux enfants !

5 Le recrutement

Quelle que soit la situation de ton patro, tu peux vite constater qu'à un niveau ou un autre, du sang neuf ferait du bien.

- Ton patro vit une période de grand dynamisme, mais avec l'explosion du nombre de chevaliers et d'alpines, tu es un peu court en ce qui concerne les animateurs.
- La section des conquérants a fondu et si tu ne veux pas décourager ceux qui restent, il faut absolument l'étoffer.
- Le train-train t'a fait oublier l'importance de l'accompagnateur adulte et voilà une situation où une telle présence aurait été bien nécessaire.
- Tu manques de parents associés à ton projet. Ils seraient pourtant un fameux soutien.

Dis, pourquoi tu cherches ?

Question élémentaire pour une réponse évidente : parce qu'il y a un manque à combler !

Attention, ne sois pas aussi simpliste ; les raisons peuvent être beaucoup plus riches et diversifiées.

- Puisque ton objectif en vaut la peine, c'est bien de proposer tes animations à toujours plus d'enfants et de jeunes.
- Une animation de qualité nécessitera toujours une équipe de cadres solide et un large soutien.
- De nouveaux animateurs, des personnes apportant une compétence particulière permettront d'éviter de t'installer dans une routine ; ils pourront susciter de nouvelles initiatives et aider à affronter autrement les difficultés.

Une politique de recrutement !

Les méthodes pour attirer sont infinies : un bon slogan publicitaire, une petite annonce, la diffusion de tracts, l'appel dans les écoles ...

Attention, une campagne mal ciblée risque d'être sans effet. Il est donc important de bien déterminer ce que tu vises : soit toucher un maximum de personnes, soit chercher une compétence particulière, soit encore cibler un public bien défini.

Ainsi, pour recruter de nouveaux animés, **prends le temps de déterminer les lieux et la manière de les atteindre** : lister des parents, réfléchir avec des directeurs d'école, mettre une annonce dans le bulletin communal ou distribuer un « toutes-boites », organiser une journée « copains », fidéliser les jeunes en annonçant la prochaine activité, activer l'entourage du patro via les parents, les anciens, la paroisse, repérer des occasions pour faire connaître le Patro (fancy-fair, activités paroissiales, la presse...)..

La détermination d'un calendrier est bien utile pour planifier tes démarches. Quand un besoin se manifeste, il est plus facile de prendre de suite le problème à bras le corps.

L'appel dans les écoles

Comment présenter le Patro dans les écoles ? Quel discours adopter face à un public précis ? Voici à quoi vont te servir les conseils et les démarches que nous te proposons. Pour qu'un message passe bien, il faut tout d'abord que tu te sentes bien dans l'endroit où tu te trouves et dans les propos que tu tiens. Pour ça, c'est la préparation qui va jouer un maximum…

La préparation

Bonnes conditions pour bien communiquer

«Pour une bonne communication orale tu dois te demander : quel est le message ? A qui s'adresse mon message ? Pourquoi ce message est-il important ? Comment se message passera-t-il le mieux ?[1] »

Qui dit quoi ?

Ta préparation commence dès le mois d'août lors de la conception des équipes et de la répartition des écoles. Dès ce moment, par équipe, vous pouvez vous pencher sur le public que vous ciblez et sur la démarche que vous allez utiliser. Vous pouvez alors décider de qui dira quoi et commencer à répéter un peu.

Répétition

Ça peut te paraître très scolaire mais répéter une fois devant un public (ton équipe de cadres par exemple) est une très bonne façon de déminer quelques petits couacs qui pourraient survenir en classe. C'est si facile de les éviter. Malgré tout, tu auras ta dose d'imprévus le jour J, ne t'inquiète pas !

Le premier contact

Lors de la première prise de contact avec l'école, fais-toi connaître et présente la démarche que tu as choisie et invite le directeur à prévenir ses professeurs de votre passage.

Pour cela, il a reçu, dans son courrier envoyé par le Centre fédéral, une feuille à glisser dans le casier de chaque professeur. S'il n'en a plus le souvenir, utilise celle que nous te proposons en annexe.

Profite également de ce moment pour te renseigner sur le nombre d'élèves que tu vas avoir l'occasion de rencontrer pour prévoir le nombre de tracts nécessaires par public. C'est aussi à ce moment-là que tu prévoiras le temps nécessaire pour voir tout le monde.

L'accueil dans la classe

Dans la classe, il y a les élèves mais aussi le prof et celui-ci va avoir une influence énorme sur la manière dont ton intervention va se passer. C'est pourquoi il est vraiment très important que tu **prennes contact avec le professeur** (quand il s'agit d'une petite école c'est facile) ou que ton passage soit annoncé par le directeur. Ne pas arriver comme un cheveu dans la soupe en interrompant le cours d'un prof va déjà t'aider à te sentir à l'aise et légitimer ta présence.

1 *AIMONETTI, Jean-Marc, Comment ne pas endormir son auditoire en 30 secondes. La communication orale avec diaporama. De Boeck, 2006.*

Réagir aux comportements de la classe, des professeurs

Une fois en classe, du bruit, du mouvement, du chahut, il y en aura, c'est sûr. Mais ce n'est pas une inconnue pour toi : expliquer un grand jeu devant un groupe content de se retrouver après une semaine et qui a des tonnes de choses à se dire, tu connais ! A toi d'utiliser ce que tu connais pour arriver à un niveau d'écoute et d'attention confortable. Encore une fois, ta préparation sera une alliée incontournable pour que ton passage en classe se passe au mieux.

Et le trac ?

Si tu as un peu de trac, rappelle-toi que tu n'es pas là par hasard. Tu connais ton sujet à fond, tu animes et tu le fais bien. Tu viens juste parler de ce que tu connais !

Une petite répétition te permettra de dédramatiser la situation.

Trucs et astuces de communication

- Sois enthousiaste et dynamique ! Tu parles de quelque chose qui te tient à cœur et tu voudrais qu'eux aussi viennent au Patro. Donne-leur envie de venir : parle clairement, avec le sourire.
- Va à l'essentiel de l'information.
- Tous les élèves de la classe n'ont pas la même connaissance des mouvements de jeunesse. Imagine ta présentation comme si tu parlais à tout un groupe qui ne connaît pas du tout le Patro. De cette façon, tu seras certain que ton message est abordable pour tout le monde.
- Pour que ton public se sente concerné, regarde-le ! Parler en regardant la porte ou le mur du fond de la classe ne va pas t'aider à nouer le contact.
- Pense à utiliser tes mains pour souligner ce que tu dis plutôt que de les laisser en poche ou dans ton dos.
- Ton sujet tu le connais, évite de lire des notes devant le groupe.
- Chiquer en te tenant voûté ne devrait pas t'aider beaucoup à avoir une image dynamique…

Comment répondre aux questions ?

Avant tout, garde un discours positif en toutes circonstances. Il en va de l'image du Patro, de la tienne et de l'impact que ta réponse peut avoir. Ensuite, ne stresse pas, les questions sont de bons indicateurs. Si les élèves te posent des questions, c'est qu'ils t'ont écouté et qu'ils ont un intérêt pour ce qu'ils ont entendu.

Pour des raisons pratiques, répète voire reformule la question que l'on te pose : tu t'assures ainsi que tout le monde a entendu et que tu as bien compris ton interlocuteur.

Si les questions fusent dans tous les sens, tant mieux mais attention à ne pas dépasser le temps imparti pour ta présentation. Tu risquerais alors de mettre un professeur de mauvaise humeur…

Quelques «questions pièges»

Il existe des questions plus compliquées que d'autres et il peut arriver que tu ne saches pas répondre à une question. Dans ce cas, surtout, n'invente pas. Tu peux prendre les coordonnées de la personne, et la recontacter après t'être renseigné. De cette façon, tu pourras répondre correctement et en plus tu démontreras ton envie de vraiment consacrer du temps à ton interlocuteur.

Voici des pistes pour deux questions qui nous paraissent un peu plus difficiles.

Pourquoi le Patro plutôt qu'un autre mouvement de jeunesse ?

Nous allons tous vers un même objectif d'éducation des jeunes par les jeunes avec l'ambition de former des CRACS : des Citoyens Responsable, Actifs, Critiques et Solidaires. A partir de ce constat, il serait incohérent voire indélicat de commencer à opposer les différents mouvements de jeunesse. Certes, il y a des différences mais entrer dans une logique de comparaison pure ne servirait pas ton message. Si tu veux montrer du Patro un mouvement ouvert, il faut que ton message reste positif.

Mets plutôt en avant ce que tu connais le mieux…le Patro !Pour tenter d'atteindre cet objectif, le Patro met l'accent sur une pédagogie familiale qui propose des temps en commun avec toutes les tranches d'âges et des activités plus spécifiques en section. Ce fonctionnement permet à chacun de progresser à son rythme et selon ses capacités, de respecter les différences et de responsabiliser les plus âgés vis-à-vis des plus jeunes.

Question de la religion.

S'il est vrai que le Patro est un mouvement qui se réfère aux valeurs de Jésus Christ, celles-ci ne sont pas exclusives de qui que ce soit. En effet, ces valeurs qui sont notamment le partage, le respect, la tolérance, l'ouverture ou encore la solidarité peuvent être partagées par tout un chacun en dehors de toute considération religieuse. En mettant en avant notre aspect d'ouverture, cela signifie que nos portes sont ouvertes à tous, peu importe les convictions. Cette référence se vite de façon tout aussi variée que le sont nos patronnés.

Des exemples de démarches

Nous te proposons 3 démarches en fonction du public ciblé. Tu peux les accommoder à ta sauce et ainsi adapter la démarche proposée pour te sentir au mieux une fois dans l'école. Par ailleurs, selon le temps accordé par l'école, tu devras ajuster la façon de faire.

Les enfants (primaire)

La première chose à laquelle il va falloir s'adapter est la grandeur de l'école et donc le nombre de classes différentes présentes sur un même site. En fonction de cela il faudra voir combien de récrés sont nécessaires pour toucher tous les enfants ciblés. Pour certaines écoles, il serait illusoire de vouloir rassembler tout le monde dans la cour en une fois et pour un seul jeu.

- Au préalable :

  Avertir le directeur du jour de passage, lui présenter la démarche (jouer pendant la récré et passer rapidement dans les classes ensuite). Assure-toi de connaître l'heure des récrés et le nombre de classes et d'élèves. N'oublie pas de lui demander de prévenir les instituteurs de ta venue.

- Le Jour J :

  1. **Jouer avec les enfants dans la cour** pendant la récréation. Prévoir des jeux de masse pour les 6-12 ans et utiliser les jeux adéquats en fonction de la tranche d'âge.

  N'hésite pas à sortir des sentiers battus ou à proposer des variantes bien de ton cru. Il faut les amuser et les épater !

  2. Après la récré, passer dans les classes en te présentant et en **expliquant rapidement ce qu'est le Patro** (les tracts sont là aussi pour t'aider) : «Nous sommes le Patro, nous organisons des activités le WE… Viens nous rejoindre pour rencontrer de nouveaux amis, pour t'amuser, pour vivre un camp… »

  3. Si le temps le permet, demander aux enfants ce qui les a marqués spécialement lors du jeu, lors de la présentation. Profiter **des témoignages** d'enfants qui vont déjà dans un mouvement de jeunesse.

  4. Demander à l'instituteur de **mettre les tracts dans le journal de classe**. Il a ses petites habitudes et rituels pour les documents à faire passer aux parents.

  5. Demander également de mettre l'affiche dans la classe ou dans l'école.

- Matériel nécessaire :

  • Un tract par enfant

  • Une affiche par classe

Les ados (1ère–4ème secondaire)

Si tu as déjà animé cette section tu sais à quel point cette tranche d'âge au cœur de l'adolescence aurait du mal à accrocher d'emblée si tu leur proposais un foulard entre deux. Quoi ? Devant tous les autres de la classe ? ? ? Même réaction si tu basais ta présentation sur leur prise de parole spontanée. Nous te proposons donc une accroche visuelle pour amorcer une petite discussion avec la classe.

- Au Préalable :

  Rencontrer le directeur (ou la personne de référence désignée par l'école) pour l'avertir du jour du passage et lui présenter la démarche. Lui demander si une personne pourra t'accompagner pour te guider dans l'école. Tu auras ainsi plus de facilité à te rendre d'une classe à l'autre et cette personne pourra t'introduire auprès des classes.

  Se renseigner sur le nombre d'élèves pour prévoir le nombre de tracts. Enfin, demander au directeur de prévenir les professeurs de ta venue.

- Le Jour J :

  1. **Se présenter** brièvement et définir le cadre de la présentation à la classe et au professeur : préciser combien de temps va durer la présentation et quel est l'objet de ta visite (On vient parler du Patro).

  2. **Dire ce qu'est le Patro** ***«Le Patro est un mouvement de jeunesse. C'est un lieu de vie fantastique où l'on apprend à devenir pleinement acteur de sa vie et du monde»***

  3. **Montrer ce que l'on fait au Patro :** Distribuer aléatoirement les cartes illustrées dans la classe en leur demandant de réfléchir à ce que la photo évoque pour eux.

  4. Demander aux personnes qui ont une carte (ou à leur voisin) de **s'exprimer** sur ce qu'ils voient et y donner du sens avec eux. Profiter de l'un ou l'autre témoignage d'élèves faisant partie d'un mouvement de jeunesse qui se manifestent. Par exemple des photos de gens qui se baladent dans une forêt peuvent faire penser au fait qu'il y a des activités liées à l'environnement et la nature au Patro.

  5. Proposer un temps pour **les questions** éventuelles.

  6. **Distribuer les tracts** et insister sur le fait que la démarche est très simple, il suffit de contacter la personne référencée sur le tract.

  7. S'assurer que **l'affiche** peut être apposée dans un endroit visible.

- Matériel nécessaire :

  • Un jeu de photos

  • Un tract par jeune

  • Des affiches

Les futurs animateurs (5-6ème et début supérieur)

Tu le sais, ces «vieux ados» et ces «jeunes adultes» ont déjà des facilités à prendre la parole devant toute la classe. Ils ont aussi, pour certains, des engagements, des projets, des responsabilités dans différents domaines. Le principe de la démarche que nous te proposons repose sur ces deux aspects.

- Au préalable :

  Rencontrer le directeur (ou la personne de référence désignée par l'école) pour l'avertir du jour du passage et lui présenter la démarche. Lui demander si une personne pourra t'accompagner pour te guider dans l'école. Tu auras ainsi plus de facilité à te rendre d'une classe à l'autre et cette personne pourra t'introduire auprès des étudiants.

  Se renseigner sur le nombre d'élèves pour prévoir le nombre de tracts. Enfin, demander au directeur de prévenir les professeurs de ta venue.

- Le Jour J :

  1. **Se présenter** brièvement et définir le cadre de la présentation à la classe et au professeur : préciser combien de temps va durer la présentation et quel est l'objet de ta visite (On vient parler du Patro).

  2. **Présenter le Mouvement :** «*Le Patro est un mouvement qui propose une animation pour les jeunes de 4 à 18 ans. Nous nous identifions entre autre grâce à notre foulard jaune et vert. Quelques chiffres : 5000 animateurs, 20 000 membres, 300 patros… Ne pas être trop long mais en dire suffisamment pour que ton public identifie le Mouvement*».

  3. **Partage d'expérience :** partir de leurs engagements personnels, de leurs projets actuels pour les lier avec la fonction d'animateur. Il s'agit ici de leur montrer qu'être animateur, c'est aussi pour eux, c'est à leur portée. Mettre en avant leurs atouts et leurs expériences diverses : baby-sitting, préparation d'une soirée rhéto, d'un WE, d'un souper, responsabilité de la trésorerie d'un groupe….

  4. Décrire à quoi ressemble **la vie au Patro :** explication du canevas d'une année Patro : réunions hebdomadaires avec les enfants, réunions d'équipe pour préparer, se mettre en projet, organisation d'événements (fête, souper, activités spéciales...), préparer et organiser un camp. Cette étape permet à un potentiel futur animateur de voir à quoi s'attendre en s'engageant.

  5. Distribuer **les tracts** et montrer ce que l'engagement peut amener.

  6. **Répondre aux questions** éventuelles. Si cela prend trop de temps, proposer de répondre après, dans un moment plus informel (exemple : la récré, pause)

  7. S'assurer que **les affiches** sont visibles.

- Matériel nécessaire :

  • Un tract par élève

  • Des affiches

D'autres démarches ?

Si aucune de ces démarches ne te met à l'aise, la meilleure solution est encore d'en créer une nouvelle qui te correspond mieux. Tu peux utiliser d'autres techniques comme le Power point par exemple.

Des outils et supports pour le recrutement

Qu'il s'agisse de parler du Patro dans une classe, lors d'une activité communale ou de village, tu as la possibilité de recevoir gratuitement des supports promotionnels. La fédération te propose :

- **Des tracts de recrutement :** Ces tracts présentent le Patro de manière dynamique et positive et ont pour but de recruter de nouveaux membres. Ils s'adressent donc à des enfants et des jeunes et leur expliquent ce que l'on fait au Patro.
- **Des tracts de promotion :** Ces tracts présentent le Patro de manière globale et s'adresse à tous types de publics. Ils peuvent donc être utilisés pour faire la promotion du Patro.
- **Des affiches de promotion** : Ces affiches montrent ce qu'est le Patro et ce qu'on y fait. Elles peuvent être utilisées dans des lieux très divers et à tout moment de l'année pour présenter au monde entier le mouvement !
- **Des plaquettes de présentation du mouvement :** Ce fascicule compte 20 pages et présente le Patro à des personnes qui ne le connaissent pas. Plus complet que les tracts de promotion, il devra être distribué de manière parcimonieuse…

Pour commander les tracts et affiches personnalisables envoie un mail à **promo@patro.be** ou téléphone au secrétariat au 071/28.69.50 avec les informations suivantes : les coordonnées du responsable, l'adresse du local, l'horaire des réunions.

- **Le stand de promotion du Patro :** Le stand se compose de 5 panneaux déroulants :
  - L'objectif du Patro
  - Le projet de société au Patro
  - La Ligne de Croissance Patro
  - Les activités au Patro
  - Le Patro en quelques chiffres

Le prêt est gratuit. Réserve minimum 15 jours à l'avance à **malles@patro.be** ou au 071/28.69.50. Le matériel est à retirer au centre fédéral et doit y être ramené.

N'oublies pas que même si tu t'inscris dans une optique de recrutement, la relève c'est bien plus que cela ! C'est en l'accompagnant de d'autres mécanismes cités dans les précédents chapitres qu'il y aura des résultats réels sur la durabilité et la longévité de ton patro.

6 Passer le flambeau

Cela fait partie de ta vie de patronné ! Après avoir vécu des années riches et pleines en section, d'autres ont suivi qui t'ont apporté elles aussi leur lot de moments intenses et de satisfactions. Mais la réalité est là pour te rattraper et te rappeler que tu ne saurais pas être animateur toute ta vie.

Plusieurs raisons participent à cela :

- Le Patro est un mouvement pour les jeunes et par les jeunes. Or, en prenant de l'âge, l'écart grandit et les priorités changent ;
- Au fur et à mesure, ceux qui ont été au Patro avec toi depuis les sections ont cessé leur engagement ;
- Au Patro, l'âge limite pour animer et présider est de 35 ans ;
- …

La vie d'un mouvement de jeunesse est basée sur un roulement : les jeunes arrivent, restent et puis s'en vont. Cette vie est cyclique, ce qui peut parfois faire peur, notamment en ce qui concerne les questions de relève. Ce qui est important, c'est la stabilité du mouvement. Et dans un mouvement en cycles, cette stabilité ne peut se trouver que d'une seule façon : faire en sorte que chaque cycle soit stable et que les transitions se fassent dans la douceur.

Or, s'il est un facteur qui, malgré ce que l'on pourrait croire, ne favorise pas la stabilité dans la relève, c'est bien une excessive longévité de certains cadres. Certes, cela permet d'avoir une structure efficace ; certes, cela permet d'être rassuré parce que les plus vieux prennent les responsabilités… Le hic, c'est que cela ne donne pas l'occasion aux plus jeunes de développer tout leur potentiel, étant freinés par ceux qui ont toujours été là. Pourtant, chacun a le droit de se créer pleinement au Patro, c'est là l'esprit de la limite fixée par la charte.

Alors, oui, se désengager n'est pas facile, surtout quand, comme pour toi, le Patro représente une part importante de ta vie. Mais c'est une responsabilité qui te revient par l'engagement que tu as pris.

Voyons comment il est possible de passer le flambeau en toute sérénité.

Préparer la relève, tôt !

En partant du principe que tu ne seras pas éternel, tu peux prévoir, pour chaque responsabilité que tu prends, la nécessité de penser à une continuité. Que tu sois animateur, trésorier, secrétaire, responsable du matériel, président… il te faudra envisager la suite, préparer la transition et, surtout, rendre conscient chacun de la nécessité de s'inscrire dans une telle démarche.

Préparer la relève, cela ne veut pas forcément dire coacher un successeur mais plutôt expliquer au groupe en quoi consiste les rôles, leur donner une visibilité lors des réunions ou des activités de l'équipe de cadres. Par ailleurs, organiser sa succession en choisissant soi-même les personnes n'est un processus ni participatif ni démocratique… Cela n'empêche pas certains de s'intéresser de plus près aux responsabilités, bien sûr, mais cela doit être une démarche personnelle.

Se rappeler ceux qui nous ont précédés

Dans une continuité, chacun a bien dû prendre la relève de quelqu'un d'autre. Il est intéressant, lorsque d'autres s'apprêtent à te succéder, de te rappeler la manière dont cela s'est passé pour toi, ce qui t'a aidé, ce qui a été difficile, la confiance qu'on t'a accordée ou les bâtons qu'on t'a mis dans les roues… Si l'expérience était positive, pourquoi ne pas t'en inspirer. Si elle était négative, pourquoi ne pas t'en inspirer aussi, mais d'une autre manière…

Transmettre un héritage et avoir confiance

Ce qui peut être difficile, c'est de te dire que tu as envie de transmettre un héritage, constitué des valeurs qu'on t'a apprises et de tout ce que tu as créé. Forcément, tu n'es pas sûr que ce qui suivra corresponde à tes attentes. Mais est-ce qu'il n'y a qu'une seule façon de faire Patro ? Et est-ce que celle qui a été la tienne correspondra encore à ceux qui te suivront ? Est-ce que, toi-même, tu n'as pas fait évoluer les traditions ?

Il y a fort à parier que si tu as marqué une génération de patronnés, ils se souviendront de toi et auront à cœur de s'inspirer de ce que tu leur as apporté.

L'important, c'est d'avoir confiance en l'avenir et en ceux qui le représentent. Les «c'était mieux avant ! », les «de mon temps, c'était comme ça ! » sont rarement des facteurs d'évolution. Et, parfois, ils ne sont que des indices de la nostalgie de la personne qui les prononce. Aie confiance et sois disponible en cas de besoin, c'est déjà un fameux cadeau que tu peux faire à ceux qui viennent.

Être remercié

Tu t'es engagé, peut-être longtemps, pour ton patro. Prends le temps d'organiser un temps où ceux que tu as accompagné durant tant d'années pourront te remercier, lors duquel tu pourras t'exprimer sur ta conception du Patro, ton attachement au Mouvement sur ce que tu penses avoir apporté, tes joies, tes regrets, tes doutes peut-être face à l'avenir. Ce sera l'occasion pour toi de prendre congé positivement, en partageant ce que tu es avec les autres.

Faire Patro autrement

Une vie au Patro n'est pas obligatoirement finie lorsque se termine l'animation. Il existe bien d'autres responsabilités que l'on peut prendre…

Au niveau local	Au niveau régional	Au niveau fédéral
▪ Pourquoi ne pas créer ou intégrer un groupe d'anciens qui soutient le patro en cas de besoin ? C'est souvent une manière moins brusque de quitter son patro. ▪ Après quelques années et une prise de recul, pourquoi ne pas te proposer comme accompagnateur adulte ? ▪ Si tu as envie de soutenir les animateurs dans la recherche de sens, pourquoi ne pas solliciter un mandat d'aumônier ? ▪ Pourquoi ne pas devenir intendant, cuistot… ? ▪ Il y a sûrement, selon les patros, d'autres rôles que tu peux prendre dans l'environnement direct (ASBL qui gère les locaux, par exemple).	Une régionale remplit quatre missions : ▪ Représenter ses patros au niveau fédéral ; ▪ Fédérer ses patros ; ▪ Former ses animateurs ; ▪ Soutenir ses patros. Pourquoi ne pas faire profiter les autres patros de toute l'expérience que tu as acquise en poussant la porte de l'équipe régionale ? Il y a certainement un rôle qui te conviendra parmi tous ceux que l'on pourra te proposer ! Peut-être n'en es-tu pas conscient mais, en tant que membre d'une équipe de cadres, tu constitues la relève directe de ton équipe régionale. Et, bien souvent, il n'est pas aussi évident pour elle de trouver des personnes pour assurer sa continuité. Penses-y !	Des groupes réfléchissent et se mettent en projet sur des questions telles que la pédagogie, la communication, la formation, l'acrs et le soutien aux patros. Plus que de créer une dynamique locale c'est une dynamique sur l'ensemble des patros qui y est véhiculée ! Pour rejoindre un de ces groupes, contacte le Centre fédéral.

Afficher et véhiculer les valeurs patro au-delà de ton engagement

Ce que tu as appris au Patro, les valeurs que tu as apprécié de vivre - l'envie de s'engager, de prendre des responsabilités, de participer aux processus décisionnels, de respecter les autres et d'être solidaire avec eux, d'être critique par rapport au monde qui t'entoure… - et l'attachement que tu portes à ton mouvement, continue de le mettre en avant dans ta vie relationnelle et professionnelle. Toi seul sait où cela te mènera. Mais une chose est sûre : là où tu seras, n'hésite pas à valoriser le Patro devant tes futurs interlocuteurs et à leur dire tous les bienfaits qu'il t'a apportés.

Le Patro, ton patro, a aussi besoin de cela pour perdurer et continuer à se développer afin de toucher un maximum de famille et de jeunes et de voir sa relève assurée.

Bibliographie sélective pour t'aider dans ton projet de relève

- *Ça se passe chez vous ! - La recherche-action du Patro*, Fédération Nationale des Patros, 2010.
- *Ça se passe chez vous ! - Le trait d'union*, Fédération Nationale des Patros, 2010.
- *Fou, le camp*, l'outil indispensable pour un camp de fou ! Fédération nationale des patros, 2011.
- *La Pédagogie du projet au Patro*, Fédération Nationale des Patros, 2001.
- *La Ligne de Croissance Patro*, Fédération Nationale des Patros.
- *Les Rites et Univers de section au Patro*, Fédération Nationale des Patros, 2003.
- *Oxygène Patro - Dossier animateur*, Fédération Nationale des Patros, 2009.
- *Passage à l'animation*, Fédération Nationale des Patros, 2006.
- *Un regard sur le projet pédagogique*, Fédération Nationale des Patros, 2009.
- *Ton patro et la presse*, Fédération Nationale des Patros, 2011.

Fédération Nationale des Patros

15-17, rue de l'Hôpital - 6060 Gilly

Tél. : 071 28 69 50

Fax : 071 42 04 53

fnp@patro.be

www.patro.be