

- **Développer le goût de l'animation** en lui proposant d'abord, toi-même, de belles animations riches et variées. Et puis, en l'accompagnant lors de la préparation, le jour J et lors de l'évaluation des activités qu'il prend en mains. Il peut :
  - Animer d'autres tranches d'âge (en soutien aux animateurs ou en autonomie). Veille à ce que le jeune puisse préparer et évaluer son animation avec les animateurs de la section concernée, même si tu peux toi aussi l'aider.
  - Animer un jeu pour sa propre section.
- Avec ton équipe de cadre, réfléchis à la fréquence de ces expériences et à la diversité des sections touchées. Prends le temps d'évaluer ensuite et valorise sa première expérience.
- **Faire confiance aux jeunes** dans la prise et le partage de responsabilités.
- **Donner l'occasion aux animés de rencontrer d'autres jeunes et animateurs** en se rendant à des activités au niveau régional ou fédéral.
- **Vivre des moments avec l'équipe de cadre** (des réunions, des jeux, des sorties, un barbecue de fin d'année...).
- ...

A vous de jouer pour préparer un rite de passage inédit et riche de sens !



#### Tout le monde est-il apte à animer ?

Bien sûr ! Tout est dans la préparation et l'accompagnement des nouveaux ! Tu as l'impression que tes animés ne sont pas prêts ? Tu penses que des jeunes qui n'ont jamais été patronnés ne savent pas animer ? Mais n'est-ce pas justement en animant qu'on devient animateur ? **Fais confiance aux jeunes et surtout mets tout en place pour que ça fonctionne.** N'oublie pas aussi que des évaluations régulières, des formations et des outils pédagogiques peuvent aider à s'améliorer !



Imagine si tu n'avais pas été accepté comme animateur, qu'aurais-tu ressenti ?

### 2e phase de la relève : vivre le passage à l'animation 33

C'est un moment intense dans la vie d'un patronné. C'est un choix qu'il faut valoriser, notamment au travers des rites : le passage, l'accueil, le rassemblement, la fête et l'engagement.

Le jeune quitte sa section et le statut d'animé pour entrer dans l'animation ! Le **passage** marque le départ de sa section pour rejoindre l'équipe de cadre qui l'**accueille** entre la fin du camp et la rentrée par exemple. Un message lui est adressé lors d'un **rassemblement** devant les parents, avec la remise de la cordelière rouge qui symbolise aussi ce passage particulier. Et pourquoi pas intégrer cet événement fort dans un esprit de **fête** ? En début d'année, au même titre que les animateurs plus âgés, le nouveau venu est invité à formuler son **engagement** lors d'une réunion d'équipe. Il s'agit de faire en sorte que le jeune soit reconnu par son entourage et de lui donner confiance !

Le rite du passage s'accorde donc parfaitement avec tous les autres rites. C'est bien la preuve que c'est un moment important qu'il faut préparer avec minutie !



### 3ème phase de la relève : accompagner les nouveaux animateurs .....

Devenir animateur, c'est un bouleversement fondamental dans la vie du patronné. C'est un nouveau monde qui s'ouvre, avec de nouvelles habitudes, de nouveaux repères... Tout changement comporte des difficultés et il lui reste du chemin à parcourir, des choses à découvrir. C'est pourquoi, **le jeune doit être accompagné pendant au moins un an** (la durée précise est évaluée en fonction de ses besoins). Il est important de le laisser découvrir l'envers du décor petit à petit. En y allant **progressivement, avec le soutien de l'équipe de cadre**, il va se révéler, développer sa confiance et prendre davantage de responsabilités.

**?** Souviens-toi de ce que tu as ressenti lorsque tu es devenu animateur... De l'excitation ? De l'envie ? De la fierté ? Un peu d'angoisse ? Tout à la fois ?

Les animateurs chevronnés ont vite réalisé un programme d'une après-midi. Mais, il ne suffit pas de dire comment faire à un nouvel animateur pour qu'aussitôt, il sache le réaliser. Au moment où il va chercher, préparer, s'exercer... qui va l'aider ? **Chaque membre de l'équipe est responsable** de l'accompagnement du nouvel animateur et doit le soutenir dans ses premiers pas dans l'animation. Il est rare pour un nouvel animateur d'avoir les compétences attendues de suite. C'est à l'équipe de **lui donner des cartes en main et une vraie place** pour qu'il puisse vivre confortablement son intégration et son engagement. Le groupe se doit de reconnaître chaque **nouveau venu comme membre à part entière de l'équipe** de cadre. Un jeune animateur n'est pas moins important qu'un aîné !

## Quelques bonnes pratiques à tester :

Co-animer avec un animateur expérimenté qui s'engage à soutenir le nouveau dans l'animation et veille à son intégration dans l'équipe de cadre.

Donner au nouveau des informations sur la section qu'il va animer (le type d'animations, la présentation des enfants, la charte de la section...).

Présenter la formation d'animateur, l'encourager à s'inscrire et à suivre le parcours complet.

Faire choisir au nouveau, au sein de l'équipe de cadre ou parmi les anciens, un accompagnateur qui est là pour l'écouter, le rassurer, lui faire prendre conscience de ses qualités et ses limites, chercher des solutions avec lui...

Prendre du temps en dehors des réunions pour apprendre à faire connaissance, souder l'équipe, mettre les nouveaux dans le coup.

Faire le point en équipe sur les tâches à répartir afin que chacun, nouveau comme ancien, puisse assumer des tâches à sa mesure et se sentir utile. Le rôle des plus âgés est, par leur expérience, de prendre des responsabilités plus importantes mais aussi, d'accompagner les plus jeunes pour leur laisser un jour la place. Il y a de la solidarité entre les générations d'animateurs !

Accepter les erreurs car tout nouvel animateur a besoin d'apprendre. Les lui signaler personnellement et lors des évaluations. Chercher avec lui les améliorations envisageables. Partager son expérience sans s'imposer !

Faire confiance et donner des responsabilités aux plus jeunes animateurs.

Permettre au nouveau de partager ses idées, ses projets, ses craintes... Lui donner la parole dans un cadre où il a confiance. Être à l'écoute des avis de chacun et impliquer le nouveau dans les décisions. Il arrive que les plus jeunes prennent moins la parole, mais ce n'est pas pour ça qu'ils ne sont pas à l'écoute. Trouver sa place prend du temps !

Informé le nouveau de ce qui se vit tout au long de sa première année (la rentrée, le camp, les animations spécifiques, la charte de section, les rites...). Car oui, il ne faut pas croire qu'il sait tout. Pour lui, tout est à découvrir !

Accompagner le nouveau dans la découverte et l'utilisation des outils pédagogiques. Veiller à ce que ceux-ci soient facilement accessibles pour chacun. Partager des sites internet, des ressources utiles, des bons plans...

Emmener et présenter les nouveaux au-delà de ton patro, dans les activités régionales ou dans d'autres patros.

Informé le nouveau du fonctionnement de l'équipe de cadre et du patro (R.O.I., le texte cadre, le Projet Educatif et Pédagogique, le calendrier de l'année...).

Laisser la place à la nouveauté, aux nouvelles idées pour qu'il puisse construire le patro qui lui correspond et qui lui donnera l'envie de poursuivre son engagement.

...



## 4ème phase de la relève : passer le flambeau

Cela fait partie de la vie de patronné. Des jeunes arrivent, restent, ont d'autres projets ou vieillissent puis partent. Et ainsi de suite, de manière cyclique. Ce qui importe c'est de **trouver la stabilité au sein de chaque cycle grâce à des transitions en douceur.**

Passer le flambeau c'est, de manière continue, **donner une place aux jeunes**, leur permettre de développer leur potentiel. Pour chaque responsabilité, tu dois penser à la continuité, **préparer la transition et faciliter l'appropriation** par d'autres. Tu peux par exemple leur expliquer en quoi consistent les rôles (animateur, président, accompagnateur de sens, accompagnateur adulte) et les fonctions au sein de l'équipe de cadre (trésorier, secrétaire, responsable logistique, responsable de l'accompagnement des animateurs en formation...).



Passer le flambeau c'est **prévenir l'équipe et préparer ton départ**. Rappelle-toi la manière dont cela s'est passé pour toi quand tu as débuté dans la fonction, 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... Que l'expérience soit positive ou non, inspire t'en !

Passer le flambeau c'est **dire au revoir et marquer un passage vers ailleurs**. Lors d'un événement spécial, propose de vivre un moment festif, diffuse un film des bons souvenirs, prends un temps spécifique pour t'exprimer sur ta conception du patro, ton attachement au Mouvement, sur tes apports, tes doutes pour l'avenir... C'est aussi l'occasion d'exprimer ta confiance en l'avenir et en ceux qui le représentent. Fais-leur part de ta disponibilité en cas de besoin. Tu peux ainsi prendre congé sereinement et positivement.

**?** Rappelle-toi qu'il n'y a pas qu'une seule façon de faire Patro. D'ailleurs, toi-même, tu as peut-être fait évoluer les traditions ?

**🔑** Rassemble tes dossiers et transmets-les à ceux qui restent. Ne les dépose pas au coin d'un bureau mais accompagne-les.

## Les anciens patronnés pour soutenir le projet du patro

Devenir ancien c'est aussi un passage vers autre chose. C'est le lot de tous les animés et des animateurs qui grandissent au Patro. Même si d'autres engagements sont possibles, l'ancien est un ancien. Ce passage doit se préparer !

### Avant : définir le statut d'un ancien

- Anticiper les départs, les animateurs doivent être au clair sur leur engagement.
- Préparer le rite de passage : quand, comment et avec qui le vivre ?
- Définir en équipe de cadre ce qui est attendu des anciens (leur implication future pour certains événements, des personnes ressources, leur présence lors de la fête du patro, des partenaires pour faire la publicité du patro...).

### Pendant : vivre le rite du passage 33 →

- Remercier ceux qui passent au statut d'anciens, tous sans exception même si le départ est un peu contrarié.
- Offrir un cadeau, un signe distinctif...
- Laisser l'ancien s'exprimer : ses conseils, des traces, ses souvenirs...
- Exprimer les attentes de l'équipe de cadre envers l'ancien, préciser sa place et sa mission éventuelle.

### Après : garder le contact

- Identifier les moyens de communication vers les anciens.
- Inviter les anciens aux événements.
- Mobiliser les anciens pour un projet en particulier comme la rénovation du local, l'anniversaire du patro...
- Informer les anciens de l'actualité du patro.
- S'appuyer sur leur réseau en cas de besoin

Il n'y a pas de recette toute faite,  
c'est en équipe que tout se construit !

Une chose est sûre, les anciens peuvent être une force pour ton patro. Comme ils ont vibré pour lui et ont engrangé un tas de bons souvenirs, ils sont souvent prêts à vous soutenir, à répondre à vos questions, à partager leur expérience...