

Préparer la relève, un projet d'équipe à long terme

Être animateur, c'est aussi s'engager à assurer la continuité du patro en coresponsabilité avec les autres membres de l'équipe de cadre. Parce que c'est bien connu : ensemble, on va plus loin !

Préparer la relève c'est bien sûr :

- **préparer et accompagner les nouveaux animateurs ;**
- **anticiper les départs dont le tien ;**
- avoir **une attention pour chacun au quotidien** pour favoriser l'engagement durable et donner l'envie à d'autres jeunes de devenir patronnés !

La relève se construit dès le plus jeune âge et même quand tout va bien. Chaque animateur a un rôle à jouer ! Pour garder les patronnés au fil des sections, l'équipe de cadre doit **construire la relève de manière pédagogique et à long terme.** Et cela se travaille chaque jour :

Le plaisir et la motivation

Propose une animation de qualité adaptée à l'âge et qui motive les animés comme les animateurs à revenir chaque semaine. Construis une dynamique de groupe positive.

La possibilité de progresser à son rythme

Veille au sentiment de sécurité des jeunes. Evite de proposer un passage à l'animation trop tôt et de regrouper des sections... Cela a des impacts sur la motivation et sur la qualité des animations ! Un patronné qui se sent bien a envie de revenir et de continuer son engagement. Valorise le passage d'une section à l'autre.

L'image du Mouvement et de son avenir au sein du Patro

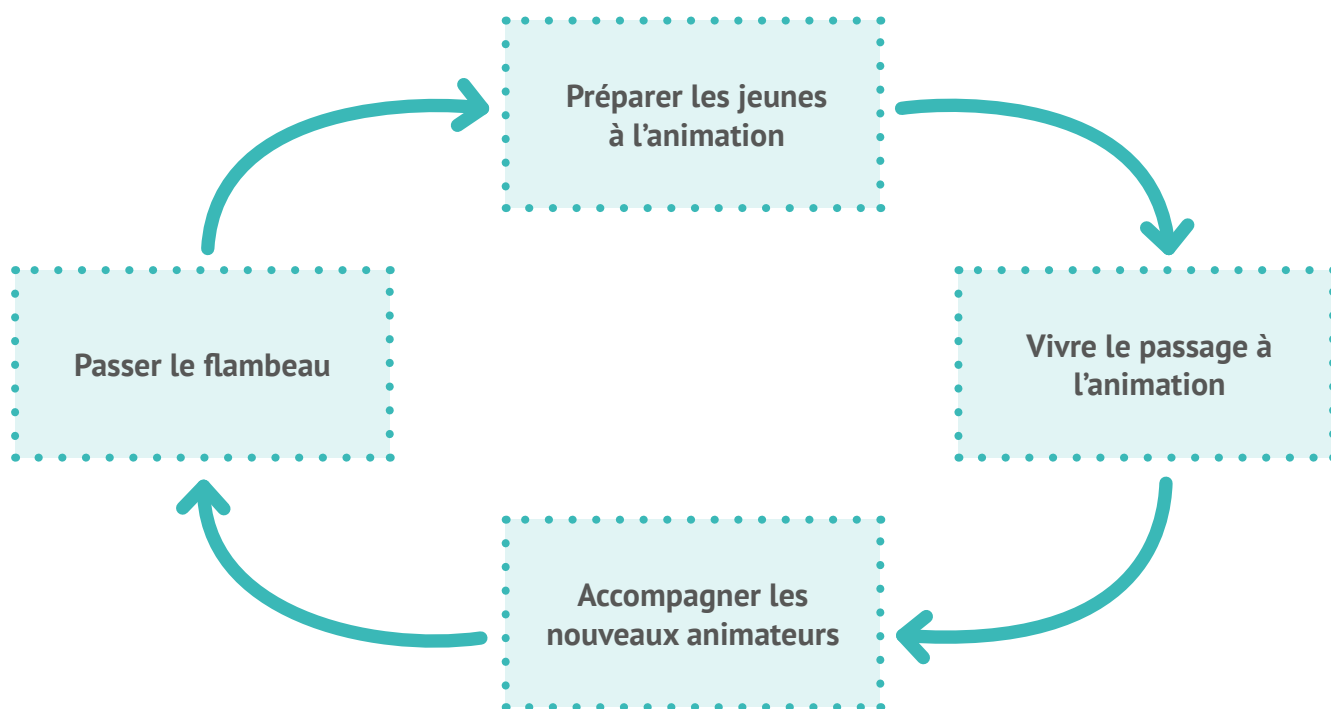
Donne le goût du Mouvement au travers des animations, des rites, des évaluations, des projets... Permetts aux jeunes de chercher du sens et de vivre des expériences positives (inédites aussi) qui marquent et donnent envie de s'engager. Partage ton expérience et ton enthousiasme.

Une vie d'équipe saine dans un groupe ouvert

Donne une place à chaque jeune et mets en évidence l'importance qu'il a dans le groupe. Prévois des activités valorisantes pour tous. Fais en sorte que les jeunes forment des équipes soudées et qu'ils accueillent chaleureusement les nouveaux.

Avec une relève assurée, tu peux faire de la co-animation, répartir les responsabilités, rassurer les patronnés et leurs parents et te lancer dans des projets de plus grande ampleur. Une équipe forte constituée d'animateurs en suffisance pour assurer un encadrement de qualité inspire confiance.

Ce projet de la relève est représenté en **4 grandes étapes**. Il est cyclique car il évolue au fil de la vie de ton équipe de cadre qui est en perpétuel mouvement.



1ère phase de la relève : préparer les jeunes à l'animation

De manière plus spécifique, les sections des jeunes de 14 à 16 ans et de plus de 16 ans nécessitent une phase de préparation minutieuse et rigoureuse. **Tout en laissant le jeune profiter pleinement d'être animé et en continuant à proposer des animations de qualité**, l'équipe de cadre doit **l'accompagner dans sa démarche libre et personnelle** et dans sa décision de devenir animateur. Le jeune doit avoir envie d'animer, sans obligation.

Faire monter un jeune avant 16 ans, bien ou pas bien ?

Cela doit rester une mesure exceptionnelle ! En effet, **la loi ne permet pas d'être animateur avant 16 ans** vu la responsabilité engagée. Par ailleurs, c'est prendre le risque d'un manque de maturité, d'un blocage face aux animateurs aînés et d'un départ prématuré. Enfin, c'est aussi mettre à l'écart une partie du Projet Educatif : en passant animateurs avant 16 ans, les jeunes n'expérimentent pas la pédagogie proposée pour la section des Aventuriers-Aventurières et celle des Explorateurs-Exploratrices. **En équipe de cadre, soyez réalistes, ne brûlez pas les étapes et réfléchissez à d'autres solutions !**

Voici quelques actions inspirantes pour préparer le passage :

- **Mettre le jeune au courant** de la procédure de passage au sein de ton patro : ce qu'il va vivre, comment il va être préparé, sur qui il peut compter, la date limite pour se décider...
- **Faire découvrir le rôle d'animateur**, échanger sur les motivations, répondre aux questions et craintes et laisser du temps pour sa réflexion personnelle tout en restant disponible. Quelques questions : « Pourquoi veux-tu devenir animateur ? », « Qu'as-tu envie d'apporter au patro comme animateur ? », « Qu'attends-tu des autres ? »...

- **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.