

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 feras 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 animations pour être plus pertinentes 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 où 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.