



## Progression personnelle

Ce qui compte en premier lieu pour le Scoutisme c'est chaque personne, chaque individu.

*Pourquoi nous préoccuper d'éducation individuelle? Parce que c'est le seul moyen d'éduquer. L'on peut instruire un nombre quelconque de garçons, même un millier à la fois, si l'on a une bonne voix et des méthodes attrayantes pour maintenir la discipline. Mais ce n'est pas de l'éducation.*

(Le Guide du Chef Éclaireur)

Il est évident que le rôle du responsable scout est d'être attentif au groupe aussi bien qu'aux individus, mais n'oublions pas que le groupe est seulement un moyen alors que la finalité essentielle est d'aider chaque individu à développer toutes ses potentialités. Quand nous parlons de développement individuel, nous ne voulons pas dire que nous voulons former de parfaits individualistes.

Le type d'homme que le Scoutisme veut promouvoir est une personne à la fois autonome et solidaire. La qualité d'une communauté, son potentiel de développement se mesure à la qualité des personnes qui la composent.

Le schéma de progression personnelle n'a pas pour but de mouler le jeune dans un modèle de croissance stéréotypé mais au contraire de saisir les potentialités qu'il/elle porte en lui ou en elle afin de les développer au maximum et de l'aider

à se réaliser en tant que personne unique et autonome.

C'est pourquoi le schéma de progression n'est pas un système de compétition. Baden-Powell insiste beaucoup sur cet aspect.

Notre ambition, d'après Baden-Powell, devrait être de développer en chaque jeune :

*L'ambition et l'espérance, et par la conscience des résultats obtenus, le conduire vers de plus grandes aventures.*

(The Scouter, October 1923)

### 1. Un regard positif sur chacun

S'intéresser au développement de chaque individu n'est pas une démarche élitiste. Tout individu quel qu'il soit est capable de développement et a droit au développement. Le Scoutisme se veut ouvert à tous et d'abord à ceux qui en ont le plus besoin.

Dans le Guide du Chef Éclaireur, Baden-Powell décrit ainsi sa vision du développement de l'enfant et le rôle qu'il assigne au responsable adulte :

*Il y a au moins cinq pour cent de bon, même dans le plus mauvais caractère, le jeu consiste à le découvrir puis à le développer jusqu'à concurrence de 80 à 90 pour cent.*

Enfin, si nous parlons de développement individuel, c'est que chacun doit être responsable de son propre

développement. Il n'y a pas d'éducation véritable sans un engagement de la personne.

*Le secret d'une éducation saine c'est de mettre chaque élève en condition d'apprendre par lui-même, du lieu de l'instruire en canalisant en lui des connaissances conformément à un modèle stéréotypé.*

(Le Guide du Chef Éclaireur).

## 2. Une progression fondée sur des objectifs personnels

La première tentative pour bâtir un système de progression fut d'élaborer des listes d'activités de difficulté croissante classées dans différentes catégories telles que: habileté manuelle, expression, observation, vie dans la nature, etc. Dans chaque domaine, les jeunes avaient à passer des tests pour prouver qu'ils avaient acquis les connaissances et les compétences nécessaires.

Cette approche pragmatique a l'avantage de fournir aux responsables d'unité à la fois un catalogue d'activités dans lequel ils peuvent puiser s'ils sont à court d'idées, et un système simple d'évaluation de la progression de chaque jeune.

Mais elle a aussi des inconvénients. Le plus grave est d'amener à considérer les activités comme des buts en soi en oubliant l'objectif éducatif visé. Un autre danger est de figer la pratique du Scoutisme dans un catalogue d'activités répétitives qui ne prennent plus en compte les centres d'intérêt des jeunes.

RAP propose donc de distinguer les objectifs éducatifs, d'une part, et les activités à mettre en œuvre pour les atteindre, d'autre part. Le schéma de

progression personnelle est avant tout un cadre de référence pour orienter et évaluer la progression de chaque jeune. On ne doit pas en devenir esclave. Le champ des activités scoutées est illimité, elles doivent d'abord répondre aux centres d'intérêt et aux aspirations des jeunes. Les limiter à un catalogue restreint et répétitif en fonction d'un certain nombre de "brevets à passer" serait une grave erreur. Les jeunes viennent dans le Mouvement pour vivre des aventures passionnantes et non pas obtenir des petits diplômes !

Nous insistons, par conséquent, sur un point: il n'est plus approprié un schéma de progression sous la forme d'une série de tests pour vérifier si un jeune est capable ou non d'exécuter des activités, par exemple, utiliser une carte ou une boussole, monter une tente, etc. En fait ceci crée une confusion entre l'activités et l'objectif éducatif, et risque d'entraîner une réduction du champ des activités au contenu du livret de progression. Il est préférable de fonder la progression personnelle sur une série d'objectifs éducatifs, rédigés en termes de connaissances, compétences et attitudes à acquérir. De cette façon, l'animateur adulte et les jeunes sont libres d'inventer toutes sortes d'activités. En même temps, cependant, ils disposent d'un nombre suffisant de points de référence pour être capables d'évaluer comment chaque jeune a progressé en conséquence des expériences qu'il a faites.

### 3. "Role model" et interactions dans le groupe des pairs

La définition des objectifs éducatifs ne suffit pas pour encourager et évaluer la progression. Il y a deux moteurs qui poussent le jeune à progresser: d'une part l'exemple des plus âgés (aînés et responsables adultes), d'autre part les interactions au sein du groupe des pairs. Le célèbre psychologue suisse Jean Piaget éclaire ce point dans un texte, peu connu, où il fait l'éloge du Scoutisme. Son propos concerne l'éducation morale, mais on peut, sans le trahir, l'élargir aux autres domaines de l'éducation. Il distingue d'une part ce qu'il appelle le "respect unilatéral", c'est à dire le respect des cadets pour les aînés, l'influence de l'adulte sur le jeune, et d'autre part le "respect mutuel", c'est à dire l'influence réciproque que deux personnes égales exercent l'une sur l'autre:

*"Baden-Powell a fort bien compris, non que l'exemple est tout en éducation, mais encore que les relations de personne à personne constituent la vraie source des impératifs moraux. Seulement, et ce n'est pas là son moindre mérite, il a compris aussi que la morale du devoir ne constituait qu'une étape dans le développement de la conscience, et que le respect unilatéral demandait dès ses débuts à être tempéré par le respect mutuel, jusqu'au moment où celui-ci l'emportera définitivement sur celui-là. C'est pourquoi l'idéal du chef éclairé est d'être non un commandant mais un entraîneur :*

*"L'instructeur ne doit être ni un maître d'école, ni un officier de troupe, ni un pasteur, ni un moniteur, il doit être un "homme-enfant", il doit avoir en lui-même l'âme d'un garçon ; il faut qu'il*

*se mette d'emblée sur le même plan que ceux dont il s'occupera."*

(Jean Piaget, l'éducation morale à l'école. Payot)

D'un côté on a l'exemple et l'influence du plus âgé (on parle aussi de "role model"), de l'autre la coopération au sein d'un groupe d'égaux. Lorsque le responsable adulte (ou le chef d'équipe) explique ou rappelle les objectifs éducatifs du Scoutisme, le jeune écoute parce qu'il se situe dans l'attitude de "respect unilatéral" dont parle Piaget. Ce respect étant d'ailleurs fondé sur le fait que le plus âgé ou expérimenté (l'adulte ou le chef d'équipe) est un exemple vivant de ce qu'il propose. Le jeune perçoit et accepte les objectifs éducatifs parce qu'on les lui présente dans une relation de personne à personne et qu'il peut saisir concrètement la proposition en prenant pour modèle celui qui la fait.

Si l'on en restait là, le risque serait d'enfermer le jeune dans une relation de dépendance. Et c'est pourquoi, bien des éducateurs, y compris dans le Scoutisme sont réticents à l'idée de proposer des objectifs éducatifs ou d'utiliser le phénomène du "role model". Il faut leur rappeler qu'il ne peut y avoir d'éducation sans projet éducatif et que le développement de l'enfant passe nécessairement par l'identification à des modèles successifs dont il a besoin pour construire son autonomie. Il est néanmoins nécessaire, comme le montre Piaget, de contrebalancer la dimension du "respect unilatéral" par celle du "respect mutuel". C'est par la coopération au sein d'un groupe de pairs, que le jeune va expérimenter lui-même

l'intérêt d'adopter telle attitude ou de développer telle compétence. Citons encore Piaget lorsqu'il décrit ce qu'il appelle le "self-government", que nous connaissons bien dans le Scoutisme sous le nom de "système des patrouilles" :

*“En élaborant eux-mêmes les lois qui régleront la discipline scolaire, en élisant eux-mêmes le gouvernement chargé d'exécuter ces lois et en constituant eux-mêmes le pouvoir judiciaire ayant pour fonction de réprimer les délits, les enfants acquièrent la possibilité d'apprendre par l'expérience ce qui est l'obéissance à la règle, l'attachement au groupe social et la responsabilité individuelle.”*

Ce que Piaget décrit comme la pratique de certaines classes expérimentales est largement pratiqué par le Scoutisme depuis des lustres.

L'action des individus les uns sur les autres dans le groupe de pairs est fondée sur la réciprocité. La coopération entre les individus conduit, dit Piaget, à une critique mutuelle qui renforce l'objectivité des jugements et permet mieux à chaque jeune de se découvrir lui-même.

Les objectifs éducatifs ne sont plus seulement un modèle proposé par l'adulte, ils prennent sens à travers la vie du groupe, dans les efforts accomplis par l'individu pour tenir la responsabilité qu'on lui a confiée, dans les jugements exprimés par le groupe au cours des évaluations collectives. Ainsi, grâce aux interactions au sein du groupe, le jeune va peu à peu intégrer les objectifs éducatifs proposés dans un cheminement qui lui est propre.

## 4. La raison d'être du schéma de progression

Le schéma de progression personnel doit permettre à chaque jeune et au groupe, avec l'aide des responsables adultes, de franchir 3 étapes essentielles :

- Compréhension des objectifs
- Personnalisation des objectifs et évaluation
- Reconnaissance des progrès effectués

### a. Compréhension des objectifs

Dans Le Guide du Chef Éclaireur, Baden-Powell écrit :

*“Il ne sert à rien de prêcher la loi scout à une foule de garçons. Il faut pour chacun une explication adaptée...”*

Il en est de même pour les objectifs éducatifs. C'est le rôle des responsables adultes de présenter et d'expliquer à chaque jeune, à son arrivée dans le groupe, les objectifs de développement que le mouvement lui propose. Cette explication ne sera pas formelle, mais prendra la forme d'un dialogue amical au cours de laquelle, le responsable adulte expliquera la pertinence des objectifs éducatifs proposés par rapport à la vie quotidienne et aux aspirations du jeune. En même temps, il remet au jeune son carnet de progression.

### b. Personnalisation des objectifs éducatifs et évaluation.

Une fois que les objectifs éducatifs ont été expliqués, ce qui compte, c'est la participation aux activités et à la vie du groupe. Les objectifs ne sont pas oubliés, mais ils passent au second plan. Il faut en effet le redire encore une fois, les jeunes ne deviennent pas scouts pour se faire

éduquer, mais pour s'amuser, se faire des amis et découvrir des choses nouvelles à travers des activités passionnantes.

Une unité scoutie ne doit pas fonctionner comme une école où chacun est obnubilé par le passage de tests et d'examen, mais comme une bande joyeuse d'amies et d'amis avides de découvertes nouvelles et d'aventures. La progression personnelle se produit naturellement à travers la participation aux activités et à la vie du groupe.

Cela ne se fera pas sans l'aide du responsable adulte. Cette aide passera par trois types d'action :

- a. L'observation de chaque jeune par les responsables adultes, afin de déceler les évolutions, les attitudes et les compétences nouvelles qui apparaissent. Ce devrait être un des objectifs les plus importants du système de formation que de donner aux responsables le goût et la capacité d'observer les jeunes.
- b. L'organisation de temps d'évaluation collective, au niveau de chaque équipe et du groupe tout entier, au cours desquels on évaluera les activités mais aussi le degré de participation et les capacités nouvelles démontrées par chacun.
- c. Des temps de dialogue informels avec un responsable adulte pour aider chaque jeune à prendre conscience du cheminement qu'il a déjà accompli et des progrès nouveaux qu'il lui reste à faire. Cette intervention des adultes doit être toute entière orientée vers le développement de l'autonomie du jeune, c'est-à-dire sa propre capacité d'auto-évaluation et d'orientation de son propre développement.

### **c. Reconnaissance de la progression personnelle.**

Les jeunes ont besoin de voir leurs progrès reconnus aussi bien par les adultes que par leurs pairs. C'est un élément indispensable pour renforcer leur confiance en soi et leur motivation à se développer. Pour autant, n'oublions pas cette mise en garde exprimée par le fondateur du Mouvement :

*“(Le Scoutisme n'est pas) une école où des résultats superficiels sont obtenus par une distribution de médailles et d'insignes de mérite”*

Une course effrénée aux brevets, une compétition permanente pour collectionner le plus grand nombre d'insignes n'ont rien à voir avec une véritable progression personnelle.

Toutefois, les exagérations dans lesquelles certains sont tombés ne doivent pas amener à supprimer tout système de reconnaissance. Il faut prôner la simplicité.

Une bonne formule consiste à mettre en place un double système permettant de reconnaître d'une part la réalisation des objectifs éducatifs de la branche, d'autre part l'acquisition de compétences spécialisées correspondant à des centres d'intérêt particuliers et à des rôles pris dans le groupe.

### **5. Comment développer un schéma de progression personnelle**

Le schéma de progression doit être clair, compréhensible par tous - et d'abord par les jeunes - et facile à mettre en œuvre. Il peut être fondé sur deux éléments complémentaires :

- les niveaux de progression
- les brevets de spécialité

### a. Les étapes de progression

La première tâche est de définir des étapes successives qu'un jeune devra traverser de dans la poursuite des objectifs éducatifs de chaque branche.

Prenons l'exemple du schéma proposé dans le Manuel International pour les animateurs de la Branche scout, édité par le Bureau Interaméricain du Scoutisme.

#### i. Réalisation des objectifs éducatifs

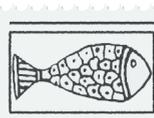
A la fin du *cycle de programme* (voir "Boîte à Outils - Participation des jeunes"), quand on tire les conclusions concernant l'évaluation de la progression des jeunes, la réalisation de certains objectifs est reconnue par l'application d'un "sceau", correspondant à un domaine de croissance dans le carnet de bord en face de l'objectif en question. (voir fig. 21).

Le sceau marque la reconnaissance du progrès réalisé. dans l'exploration de nouveaux territoires. Il relie le développement personnel avec le cadre symbolique de la branche scout d'une manière visuelle. Chaque domaine de croissance a un sceau différent".

#### ii. Quatre étapes

Il y a quatre étapes de progression. Chaque étape correspond à un groupe d'objectifs.

Le nom de chaque étape est en rapport avec le cadre symbolique de la branche scout. A chaque étape correspond un brevet différent. Les brevets sont donnés par le Conseil d'unité sur la suggestion



Développement physique



Créativité  
ou développement intellectuel



Développement affectif



Développement social



Développement spirituel



Développement du caractère

Fig. 21 - Les "cachets"



Etape de la Trace



Etape de la Piste



Etape de la Route



Etape de la Traversée

de l'animateur adulte chargé de suivre la progression du jeune.

1. Etape de la *trace* - Ce brevet peut être remis quand un garçon ou une fille commence à travailler sur les objectifs éducatifs de la tranche d'âge 11-13 ans.
2. Etape de la *piste* - Ce brevet est remis quand un garçon ou une fille a réalisé à peu près la moitié des objectifs personnels de la tranche d'âge 11-13 ans.
3. Etape de la *route* - Ce brevet est remis quand un garçon ou une fille a réalisé à peu près tous les objectifs de la tranche d'âge 11-13 ans.
4. Etape de la *traversée* - Ce brevet est remis quand un garçon ou une fille a réalisé à peu près la moitié des objectifs de la tranche d'âge 13-15 ans.

La Promesse n'est pas liée aux étapes de progression. En effet, elle n'a rien à voir avec la réalisation des objectifs, et on ne peut pas identifier un point particulier dans la progression personnelle qui devrait amener un jeune à prononcer sa Promesse.

Un jeune peut faire sa Promesse à tout moment après la fin de la période d'accueil. La seule condition requise est que le jeune demande par lui-même à faire sa Promesse au Conseil de Patrouille et que celui-ci accepte. Le fait qu'un jeune se situe au début de sa progression ou qu'il n'est entré que récemment dans l'unité n'est pas une raison suffisante pour repousser une promesse qui a été demandée par le Conseil de Patrouille.

Les brevets d'étape sont généralement remis à la fin d'une période d'accueil (en reconnaissance des acquisitions faites

avant l'entrée dans l'unité) ou après l'évaluation de la progression personnelle à la fin d'un cycle de programme (voir Boîte à Outils-Participation des jeunes). Cela implique l'organisation d'une petite cérémonie dont le thème central est la reconnaissance des progrès réalisés. Les brevets peuvent être remis à plusieurs jeunes au cours de la même cérémonie, mais il faut prévoir un moment individuel pour la remise du brevet. Ce doit être une célébration simple et brève, réservée aux membres de l'unité. On peut l'organiser à la fin d'une réunion ou durant une sortie ou un camp. Quelques mots d'encouragement par l'animateur adulte qui suit le jeune seront très appréciés et une petite fête avec des rafraîchissements doit certainement suivre.

#### **d. Brevets de compétence**

Le second élément de la progression est ce que l'on connaît traditionnellement sous le terme de brevets de compétence. Baden-Powell donnait une grande importance au système des brevets de compétence. Il encourage les jeunes à explorer leurs propres intérêts et leurs talents personnels. Il peut les aider à choisir une carrière professionnelle en leur permettant d'expérimenter leurs capacités et à révéler une vocation pour une activité précise telle que mécanicien, journaliste, écologiste, informaticien, comptable, etc.

Les deux éléments du système de progression doivent être mis en œuvre pour se renforcer mutuellement. Le fait de réaliser un objectif éducatif peut motiver un jeune à se spécialiser dans un certain domaine; le fait d'obtenir un brevet

de compétence peut aider un jeune à progresser vers la réalisation d'un objectif éducatif.

#### **e. Reconnaissance**

Comme nous l'avons dit précédemment, la décision de remettre un brevet d'étape ou un brevet de compétence doit être prise au cours de la phase d'évaluation. A la fois le groupe de pairs et les animateurs adultes doivent être impliqués. Les animateurs encourageront le groupe à reconnaître les progrès réalisés par chaque scout et joueront un rôle de médiateur afin que l'évaluation se fasse de manière attentive et objective.

L'observation du comportement de chaque jeune à l'intérieur et à l'extérieur du groupe, des centres d'intérêt qu'il ou elle manifeste, des responsabilités qu'il ou elle prend est la meilleure méthode pour évaluer et reconnaître la progression individuelle de chacun. En effet, ce qui compte, ce n'est pas tant la réalisation d'un standard objectif mesurable par un test, que l'évaluation de l'effort fait par le jeune et la progression réalisée par rapport à soi-même.

*Notre critère pour l'obtention des brevets n'est pas le fait que le garçon ait atteint un certain niveau de connaissances ou d'habileté mais la quantité d'efforts qu'il a fournis pour acquérir ces connaissances ou cette habileté. Ce critère établit une égalité des chances entre le garçon le moins doué et son frère plus brillant ou provenant d'un milieu plus aisé.*

(Baden-Powell, Le Guide du Chef Eclaireur)