

EUROPE OFFICE WAGGGS
BUREAU EUROPE AMGE
38 AV. DE LA PORTE DE HAL, BOX 1
B-1060 BRUSSELS, BELGIUM
TEL + 32 2 541 08 80 - FAX + 32 2 541 08 99
EMAIL : europe@europe.wagggsworld.org



WORLD SCOUT BUREAU – EUROPEAN REGIONAL OFFICE
BUREAU MONDIAL DE SCOUTISME – BUREAU EUROPÉEN
5 RUE HENRY CHRISTINE, BOX 327
CH-1211 GENEVA 4, SWITZERLAND
TEL + 41 22 705 11 00 - FAX + 41 22 705 11 09
EMAIL : europe@scout.org

Pick 'n Mix 2011

2 – 5 juin 2011 (Banská Štiavnica, République de Slovaquie)

RAPPORT D'ÉVALUATION

1. HISTORIQUE ET OBJECTIFS	2
2 LE MODELE DE L'ÉVÉNEMENT	2
3. PROGRAMME ET MÉTHODES	4
4. ÉQUIPE DE PLANIFICATION	5
5. PARTICIPANTS	5
6. ÉVALUATION.....	5
ANNEXE 1 – PROGRAMME	
ANNEXE 2 – LISTE DES PARTICIPANTS	



1. HISTORIQUE et OBJECTIFS

L'événement visait à contribuer au renforcement des capacités des organisations guides et scoutes en Europe, dans le domaine du développement organisationnel.

Les objectifs spécifiques de l'événement étaient de:

- doter les jeunes responsables des compétences dont ils auront besoin pour développer et gérer les organisations de jeunesse;
- répondre aux besoins fondamentaux en matière de gestion des organisations guides et scoutes
- renforcer les capacités des jeunes responsables et accroître leur potentiel de manière à devenir des décideurs au sein de leur association;

L'événement s'est construit sur la base des observations reçues par les Associations de Guidisme et Scoutisme et de l'évaluation positive des expériences précédentes (Top10, Pick 'n Mix 2008, L'Académie). Le programme visait à répondre de manière plus pertinente aux besoins organisationnels actuels des Associations représentées.

2 le MODELE DE L'ÉVÉNEMENT

Le modèle

Pick 'n Mix a essayé de développer encore davantage le modèle modulaire des événements de formation, qui avait déjà été expérimenté précédemment au niveau régional.

Compte tenu du profil du groupe ciblé, du fait également que les responsables ont déjà une formation au niveau national et que leurs attentes sont différentes, le programme modulaire a été conçu de façon à répondre aux besoins d'apprentissage d'un public divers. L'offre pédagogique était construite sur différents modules organisés de sorte à pouvoir s'adresser à différents niveaux de connaissances acquises auparavant, et la méthode d'exécution permettait aux participants de sélectionner des modules de niveaux élémentaire et également avancé pour le même sujet ou plutôt uniquement des modules de niveau élémentaire pour plusieurs sujets.

Tous les participants avaient donc ainsi la possibilité de participer aux sessions qui étaient les plus adaptées au niveau de formation qu'ils/elles avaient déjà acquis précédemment, tout répondant aux attentes des Associations de chaque délégué.

La dynamique d'apprentissage se décomposait en trois phases :

1. Une première autoévaluation des compétences et des connaissances du participant. Un système d'autoévaluation a été créé et les participants étaient guidés par l'équipe afin d'identifier leur parcours d'apprentissage personnel.
2. Une formation sur mesure portant sur les domaines fondamentaux de gestion organisationnelle. Six pistes d'apprentissage ont été identifiées :
 - Gestion de projet
 - Planification stratégique
 - Financement
 - Gestion humaine
 - Image et Environnement extérieur
 - Structure et Gouvernance

Une série de sessions de formation étaient offertes pour chaque piste d'apprentissage (veuillez voir les détails sur le programme en Annexe 1). Une formation sur les compétences clés, en d'autres mots les compétences étant considérées comme fondamentales pour chaque domaine de gestion organisationnelle adressé, était conçue dans le cadre de toutes les pistes d'apprentissage.

Les sessions de formation ciblaient différents niveaux de compétences et de connaissances, permettant ainsi aux participants de construire et de suivre un parcours d'apprentissage progressif tout au long des 3 jours.

3. Un autocontrôle continu des succès d'apprentissage (avec le soutien de l'équipe) et une évaluation finale du séminaire.

Le système d'autoévaluation

Les objectifs du système d'autoévaluation étaient de :

- soutenir le participant dans la compréhension et l'évaluation de ses besoins d'apprentissage;
- guider le participant vers la définition de son propre programme au cours de Pick 'n Mix
- doter les participants d'un outil de suivi et d'évaluation de leurs succès d'apprentissage
- soutenir le participant dans l'identification de nouveaux domaines de développement personnel
- évaluer les sessions de formation en termes de méthodes, contenu et de niveau



La première partie du séminaire (première partie de l'après-midi) était planifiée de manière à donner du temps aux participants, soutenus par les membres de l'équipe, pour choisir leur parcours d'apprentissage le plus approprié et le plus efficace en fonction de leurs attentes d'apprentissage et de leurs compétences.

Il faut noter qu'en raison du retard dans le transport des participants depuis la capitale jusqu'au lieu d'accueil du séminaire, le temps disponible, laissé aux participants pour l'exercice d'autoévaluation, a été réduit.

Un outil adéquat d'autoévaluation ("PicknMix2011_Outil d'autoévaluation") a été conçu et remis aux participants. Cet outil a été élaboré sur la base des objectifs de chaque session de formation, permettant ainsi aux participants de connaître les objectifs de toutes les sessions dès le début du séminaire. Les questions qui étaient fournies aux participants les aidaient à évaluer leur propre niveau de connaissances et de compétences dans des domaines de formation bien spécifiques. Un système d'évaluation sous forme de signalisation lumineuse a été utilisé afin de faciliter le processus d'autoévaluation par une approche plus visuelle.

Une brève description de chaque session était fournie aux participants avant et pendant l'événement. Un petit glossaire était annexé à l'outil pour faciliter la compréhension de la terminologie utilisée (par ex. définition de partie prenante) et assurer une certaine cohérence dans l'utilisation de la terminologie au cours des différentes sessions de formation.

La structure de cet outil a été inspirée par le "Portfolio européen pour travailleurs et animateurs de jeunesse" (plus d'informations disponibles [ici](#)).

Les informations plus détaillées et les documents concernant le système d'autoévaluation peuvent être demandés au Bureau Europe AMGE.

Développement personnel progressif

La structure de l'événement a été élaborée de sorte à donner l'opportunité aux participants de suivre un parcours d'apprentissage qui soit adapté en fonction de leurs attentes d'apprentissage et de leurs besoins. Au début du séminaire, les participants ont sélectionné les sessions en se basant sur les conclusions de l'autoévaluation de leurs aptitudes et compétences ainsi que sur les conseils apportés par les membres de l'équipe. Durant l'événement, les participants avaient la possibilité de modifier leur choix de sessions qu'ils avaient fait au départ. Très peu de participants (environ 5%) ont décidé de changer les sessions choisies initialement, démontrant dès lors la cohérence de leur autoévaluation initiale avec leurs besoins. Une grande majorité des participants ont décidé de suivre les pistes d'apprentissage dans leur intégralité, profitant ainsi de l'aspect progressif et évolutif de la structure de formation.

Les participants ont eu la possibilité de consulter les membres de l'équipe pour contrôler le suivi de leur développement durant l'activité.

Une série d'activités ont été intégrées dans le programme afin de favoriser la consolidation des succès d'apprentissage ; ces activités étaient organisées en :

- temps de réflexion structurés ("temps de réflexion individuelle" et "contrôle des succès d'apprentissage")
- partage informel
- temps de consultation avec les membres de l'équipe (service de coaching)

Les participants ont été également soutenus et guidés en vue de développer des idées de projets où ils pourraient mettre en œuvre leurs savoir-faire et les compétences acquises. Les participants ont été invités à identifier les sujets proposés durant le séminaire qui leur semblaient les plus pertinents par rapport à leur domaine de travail au sein de l'organisation. Ils ont été soutenus afin de développer des idées et élaborer un plan d'action qu'ils mettraient eux-mêmes en œuvre.

Remarques et évaluation

50% des participants ont évalué positivement la pertinence de la structure modulaire du programme et au système d'autoévaluation pour soutenir leur processus d'apprentissage.

25% des participants ont estimé la structure du programme utile en ajoutant toutefois une série de commentaires et de suggestions pertinentes, tels que :

- Plus d'informations devraient être fournies sur chaque session afin d'aider les participants à établir leur choix
- Il faudrait une meilleure connexion entre les différents niveaux de formation par sujet ; certains sujets pouvaient envisager un 'niveau 3'
- Des sessions moins nombreuses mais plus longues seraient peut-être plus efficaces
- Les informations relatives au programme devraient parvenir aux Associations et aux participants bien plus tôt afin de permettre une sélection plus cohérente des participants



Le type de l'événement semble bien convenir aux besoins de formation et aux demandes des Associations de Guides/Scouts en Europe, à la fois en termes d'opportunités d'apprentissage sur mesure et en termes d'efficacité et de rentabilité. Néanmoins, tenant compte:

- du niveau de compétences et des attentes des participants à l'événement qui peuvent fortement varier
- du rapport entre le nombre de participants et le nombre des membres d'équipe qui sont nécessaires pour animer une quantité importante de sessions dans un temps limité
- l'intensité du travail effectué par les membres de l'équipe (au niveau du nombre de sessions à préparer et à animer)
- la difficulté de garder le même niveau de qualité de formation pour les différents sujets proposés,

il serait judicieux de reconsidérer la pertinence de recourir à ce modèle d'événement quand la durée de l'événement est très courte (programme sur 2 jours et demi) et lorsque le nombre de participants est assez faible (moins de 30 participants).

3. PROGRAMME et MÉTHODES

Programme

Le programme du séminaire a été défini par l'équipe de planification lors de sa réunion, en avril. Les sessions de formation ont été identifiées sur la base des priorités régionales, des commentaires reçus en retour des OMS/OSN et également en fonction des compétences et des expertises que l'équipe pouvait offrir.

L'aperçu du programme est repris dans l'Annexe 1.

Plus de 20 sessions de formation ont été proposées, l'évaluation générale des participants s'inscrivait comme suit : 34% très bien=objectifs atteints, 41% bien=objectifs atteints en partie, 25% insuffisant=objectifs non atteints

Classement par piste d'apprentissage :

	Très bien	Bien	Insuffisant
Gestion de projet	33%	42%	25%
Planification stratégique	13%	50%	38%
Gestion humaine	50%	29%	20%
Financement	13%	52%	35%
Image et environnement extérieur	21%	47%	32%
Structure et gouvernance	9%	38%	53%

Sujets/domaines

Le choix d'adresser un grand éventail de sujets/domaines a permis d'avoir un plus large aperçu des questions en matière de gestion organisationnelle, mais a limité la possibilité d'approfondir les sujets prioritaires spécifiques.

Les participants ont été invités à classer par ordre d'importance les 3 sujets les plus intéressants, soit :

- Planification de la relève
- Stratégies visant à maintenir les membres
- Planification stratégique

Les participants ont été également invités à classer les 3 sujets/domaines les plus importants pour les événements régionaux futurs :

- Planification stratégique
- Stratégies visant à maintenir les membres
- Gestion de projet (éventuellement à un niveau plus avancé)

La gestion organisationnelle s'est avérée être un sujet essentiel pour les organisations de Guides/Scouts en Europe, et le besoin d'étendre l'impact d'une telle formation à un plus grand nombre d'organisations/individus s'est fait ressentir fortement.

Les matériels utilisés durant les sessions ont été partagés avec les participants à la fin du séminaire via Dropbox service (service d'hébergement de dossiers gratuit) ; 81% des participants ont utilisé cet outil.

Les matériels pédagogiques utilisés durant les sessions ont été produits expressément par les membres de l'équipe, spécifiquement en fonction des objectifs et des plans de sessions.



Activités sociales

Différentes activités sociales ont été organisées durant les soirées. Notamment : une soirée de prise de contact/accueil, un dîner international, une nuit slovaque à la découverte du Guidisme et Scoutisme en Slovaquie et du lieu d'accueil du séminaire (Banská Štiavnica), ont été appréciés à l'unanimité par tous les participants.

Un espace d'exposition permanent avait été mis en place par les participants qui souhaitaient présenter leurs projets, leurs meilleures pratiques et leurs idées.

4. ÉQUIPE DE PLANIFICATION

L'équipe de planification se composait de Eri Papadopoulou, Denis Vande Putte, Alenka Oblak, Rose-Marie Henny et Paola Cervo.

Les tâches étaient attribuées en fonction des savoir-faire, des compétences et des préférences de chacun des membres de l'équipe. L'équipe de planification s'était réunie durant deux journées à Bruxelles, les 15 et 16 avril 2011. Une réunion d'une demi-journée, juste avant le séminaire, avait été organisée sur le lieu d'accueil en vue de finaliser les derniers points de détail. Avant et après la réunion de Bruxelles, l'équipe a travaillé par le biais des courriels et maintenait de réguliers contacts via Internet.

Un dossier [Dropbox](#) (service d'hébergement de dossiers gratuit) a été mis en place pour permettre aux membres de l'équipe d'échanger facilement les matériels de formation et les plans des sessions avant l'événement. Cet outil a été très efficace et a permis un gain de temps très appréciable pour les membres de l'équipe et pour les experts qui étaient impliqués dans le projet.

L'équipe de planification a évalué très positivement son expérience de travail d'équipe. Elle a dû faire face à certains défis liés à la gestion du nombre important de sessions qu'il fallait animer et dans le cadre du réajustement de l'objectif de la session en fonction du profil des participants durant la formation.

Vu la structure donnée à cet événement, il était important de réunir l'ensemble des membres qui composaient l'équipe de planification préalablement à l'événement.

5. PARTICIPANTS

L'événement ciblait principalement les jeunes responsables (volontaires) et travailleurs de jeunesse (personnel) actifs dans les Associations de Guides/Scouts en Europe, assumant principalement des responsabilités dans le domaine du développement stratégique. Le profil de participation au séminaire requérait de la part des participants qu'ils soient impliqués activement au sein de leur Association et qu'ils soient capables de multiplier les résultats du séminaire à travers les principes propres à l'éducation par les pairs et par le biais du renforcement des capacités aux niveaux local, régional et national.

Toutes les organisations membres ont reçu, cinq mois avant l'événement, une invitation spécifiant clairement le profil des participants à sélectionner. Après confirmation du Bureau Europe, les participants ont reçu une lettre d'acceptation (lettre préalable à l'événement) comprenant toutes les instructions de préparation à l'événement.

21 personnes issues de 10 Associations ont participé à l'événement. Consultez l'Annexe 2 qui reprend la liste complète des participants.

6. ÉVALUATION

Le système d'évaluation

Durant le processus d'évaluation, les participants ont été invités à évaluer la session sur la base des trois critères principaux suivants:

1. Pertinence du sujet (si le sujet a répondu aux intérêts individuels/de l'association)
2. Objectif de la session (si le niveau de la session concordait avec le profil/besoins des participants)
3. Choix de la session (si le choix de la session suivie s'est avéré bon pour le participant).

Le système d'évaluation préconisait l'implication des tous les acteurs du projet : les participants, les membres de l'équipe et les experts.



Résultats de l'évaluation

De manière générale, l'événement a atteint le but qu'il s'était fixé, à savoir, de développer les organisations de Guidisme et Scoutisme par le renforcement de leurs responsables. Les sujets de formation étaient identifiés en fonction des commentaires reçus et sur la base du plan opérationnel régional. C'est précisément la force de l'événement dans la mesure où il donne aux Associations la possibilité de se fonder concrètement sur les résultats de ces formations.

Néanmoins, un nombre important de participants ont fait remarquer que le niveau des sessions de formation proposées aurait pu être encore plus élevé, stimulant ainsi la participation de participants encore plus expérimentés et plus qualifiés.

Lieu d'accueil

Le séminaire a été organisé dans le Centre scout de la ville de Banská Štiavnica, située à 3 heures de route de la capitale Bratislava. L'hébergement était assuré par une auberge de jeunesse à proximité.

Tant le lieu que la logistique ont répondu positivement aux exigences du programme. Les participants ont apprécié la possibilité de découvrir à la fois le centre scout et la ville.

Néanmoins, la distance qui séparait le centre d'accueil des principales zones de transport (notamment de l'aéroport de Bratislava et des gares de train/bus) et les mauvaises connexions horaires dans les transferts des participants ont eu un impact sérieux sur le programme, avec une réduction du temps disponibles pour les sessions, les jours d'arrivée et de départ.

Un lieu d'accueil plus proche des principales zones de transport est recommandé à l'avenir pour des événements organisés sur une durée de 3 jours et proposant un programme chargé.

Principaux enseignements et recommandations

L'événement a offert aux Régions une belle opportunité pour développer de manière encore plus approfondie le modèle des programmes modulaires. Il faudra cependant adapter ce modèle en se basant sur les résultats qui ressortent de l'évaluation (par ex. améliorer l'outil d'autoévaluation, trouver un meilleur équilibre entre le nombre des sessions et le nombre des animateurs, plus de niveaux de formation disponibles par sujet). Ce modèle d'événement s'est avéré efficace et a permis un gain de temps pour les organisations nationales de Guidisme et Scoutisme.

Pour des événements futurs de ce type, il serait judicieux de prendre en considération les recommandations suivantes :

1. Le programme de l'événement devrait être présenté bien plus tôt avec le soutien des volontaires régionaux. Un programme provisoire devrait être joint à l'invitation, qu'il faudrait envoyer normalement 5/6 mois avant l'événement. L'effet produit serait doublement positif : cela permettrait d'une part une meilleure identification des formateurs et des experts appelés à animer les sessions de formation, et d'autre part, cela permettrait aux OM/OSN d'identifier les participants les plus appropriés à la formation proposée. Enfin, l'outil d'autoévaluation (voir chapitre 2 pour plus de détails) pourrait également être partagé parmi les participants avant l'événement de manière à ce qu'ils puissent profiter d'un délai plus long pour définir leur parcours d'apprentissage et encore mieux adapter la formation aux besoins des Associations.
2. Avoir la certitude de l'efficacité des programmes de formation modulaires, afin d'intensifier l'impact et augmenter la rentabilité d'événements similaires. Il peut s'avérer avantageux pour les Régions de pouvoir identifier et établir les critères de planification clés, comme le nombre minimum de participants requis et la durée minimum de l'événement.
Il faudrait également qu'un plus grand nombre de participants puissent profiter du soutien d'un nombre plus important de membres d'équipe (formateurs et animateurs) afin de pouvoir offrir plus d'opportunités de coaching durant l'événement.
3. L'organisation d'événements dans différentes parties d'Europe apporte une valeur ajoutée en termes de richesse et de diversité des expériences qui sont offertes aux participants et aux membres d'équipe. Afin de renforcer cette valeur, il faudrait encourager les formateurs du pays d'accueil à s'engager plus activement dans la préparation et l'exécution du programme et non pas seulement dans l'assistance à la logistique de l'événement. Il faut également noter que l'organisation d'événements dans les pays d'Europe centrale n'encourage pas automatiquement une plus grande participation des Associations issues des pays d'Europe centrale ou orientale, à moins que l'événement ne soit planifié plus longtemps à l'avance et qu'un soutien financier ne soit disponible.





Participants et membres de l'équipe au Pick 'n Mix 2011

	Jeudi 2	Vendredi 3	Samedi 4	Dimanche 5
900-1030	Arrivées	Evaluation du développement organisationnel Analyse de l'environnement Attribution des tâches & délégation	Planification stratégique 1 Image organisationnelle Gestion de projet 2	Développer des idées sur une façon d'appliquer ses apprentissage à SON rôle actuel
1100-1230	Arrivées	Planification de la relève 1 Ressources financières	Evaluation de l'impact Gestion du changement - organisationnel Stratégies de recrutement	Evaluation et clôture
1230-1245		Temps de réflexion individuel	Temps de réflexion individuel	
1430-1600	Bienvenue & Introduction	Gestion du changement - individuel Gestion de Projet 1 Cartographie des bailleurs de fonds	Révision des structures organisationnelles Planification stratégique 2	Départs
1630-1800	Autoévaluation : créer SON propre programme	Suivi & évaluation Stratégies de maintien des membres	Personnel & volontaires Planification stratégique 2	Départs
1800-1830		Contrôle des succès d'apprentissage	Contrôle des succès d'apprentissage	
2030-2200	Soirée de bienvenue	Soirée libre	Soirée slovaque	Départs

Pick 'n Mix 2011 : structure des sessions de formation



PISTE D'APPRENTISSAGE SUGGEREES

PROGRESSION DES NIVEAUX DE COMPETENCES

	GESTION DE PROJET	PLANIFICATION STRATEGIQUE	GESTION HUMAINE	FINANCEMENT	IMAGE & ENVIRONNEMENT EXTERIEUR	STRUCTURE & GOUVERNANCE
	Analyse de l'environnement	Evaluation du développement organisationnel	Attributions tâches & délégation	Analyse de l'environnement	Analyse de l'environnement	Evaluation du développement organisationnel
	Gestion de projet 1	Planification stratégique 1	Planification de la relève 1	Ressources financières	Image organisationnelle	Gestion du changement – individuel
	Suivi & évaluation	Gestion du changement – individuel	Stratégies de maintien des membres	Cartographie des bailleur de fonds	Gestion du changement – individuel	Suivi & évaluation
	Gestion de projet 2	Planification stratégique 2	Gestion du changement – individuel	Suivi & évaluation	Suivi & évaluation	Gestion du changement – organisationnel
	Evaluation de l'impact	Suivi & évaluation	Stratégies de recrutement	Evaluation de l'impact	Gestion du changement – organisationnel	Révision des structures organisationnelles
		Gestion du changement – organisationnel	Planification de la relève 2			Personnel & volontaires
			Personnel & volontaires			

Sessions en vert = sessions centrales pour chaque piste d'apprentissage

EUROPE OFFICE WAGGGS
 BUREAU EUROPE AMGE
 38 AV. DE LA PORTE DE HAL, BOX 1
 B-1060 BRUSSELS, BELGIUM
 TEL + 32 2 541 08 80 - FAX + 32 2 541 08 99
 EMAIL : europe@europe.wagggsworld.org



WORLD SCOUT BUREAU – EUROPEAN REGIONAL OFFICE
 BUREAU MONDIAL DE SCOUTISME – BUREAU EUROPÉEN
 5 RUE HENRY CHRISTINE, BOX 327
 CH-1211 GENEVA 4, SWITZERLAND
 TEL + 41 22 705 11 00 - FAX + 41 22 705 11 09
 EMAIL : europe@scout.org

Annexe 2

Pick 'n Mix 2011 Banská Štiavnica (Slovakia), 2 – 5 June 2011

Participants

Country	Name	Last Name
Danemark	Rasmus	Damkjaer-Ohlsen
Danemark	Sebastian	Damkjaer-Ohlsen
Danemark	Margrethe	Gronvold Friis
Danemark	Lise	Neidel
Danemark	Charlotte	Carstensen
Finlande	Annukka	Sorjonen
Finlande	Arttu Toivo Olavi	Tanner
Finlande	Karoliina	Tikka
Finlande	Anna	Evila
Finlande	Matti	Hirvonen
Finlande	Janina Maria	Lindgren
Finlande	Erik	Stenberg
Allemagne	Jost	Lambrecht
Hongrie	Reka	Bekesi
Hongrie	Marianna	Jakab
Hongrie	Gergely	Lakatos
Irlande	Catherine	Noone
Irlande	Amanda	O'sullivan
Irlande	Niamh	Hill
Portugal	Sonia	Sa
Suisse	Martina	Pfister

