ÉTUDE D'IMPACTS DU PROGRAMME DE L'ASSOCIATION DES SCOUTS DU CANADA

RAPPORT FINAL

L’Association des Scouts du Canada promeut et soutient l’éducation des jeunes en français afin qu’ils puissent jouer un rôle actif dans la société pour construire un monde meilleur.

7331, rue Saint-Denis, Montréal (Québec) Canada H2R 2E5
infoscout@scoutsducanada.ca • 1 866 297-2688
scoutsducanada.ca

Merci à notre partenaire

ÉTUDE D’IMPACTS DU PROGRAMME DE L’ASSOCIATION DES SCOUTS DU CANADA

RAPPORT FINAL

Projet de recherche en partenariat entre

Micheline-Joanne Durand, PH.D.,
Directrice du Laboratoire de recherche en évaluation des apprentissages et des compétences (LREAC) de l’Université de Montréal

Et **Dominique Maître**,
Directeur du développement financier et des partenariats au Centre national de l’Association des Scouts du Canada (ASC).

ÉTUDE D'IMPACTS DU PROGRAMME DE L'ASSOCIATION DES SCOUTS DU CANADA

RAPPORT FINAL

Cette étude a été menée du mois de septembre 2018 à avril 2020 en partenariat avec le Laboratoire de recherche en évaluation des apprentissages et des compétences (LREAC) de l'Université de Montréal sous la direction de la professeures-chercheure Micheline-Joanne Durand et de Dominique Maître, directeur du développement financier et des partenariats de l'Association des Scouts du Canada (ASC).

Mai 2020

Ont contribué à ce projet pour l'ASC

Agentes de projet

JEANNA BENNAÏ-MOUZET (2018)

ROXANE MATAIS (2019)

CHLOÉ CACHON (2020)

Ont contribué à ce projet pour le LREAC

Coordonnatrices de projet

LAKSHMEE DEVIS RAMOO (2018-19)

XIAN LIANG (2019-20)

Assistant de recherche

SIMON DESCHÊNES

Stagiaires, auxiliaires de recherche

MÉLANY BIGRAS

SAWCEN CHABAANE

NATACHA HYPPOLITE

JEAN-MICHEL PANET

Ainsi que l'expertise très appréciée de MÉLISSA LEMAIRE, candidate au doctorat en mesure et évaluation à l'Université de Montréal (UdeM).

Cette étude a été rendue possible grâce au soutien financier du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).

Éducation et Enseignement supérieur
Québec

Table des matières

- **Introduction** 6
- **Chapitre 1 - Mise en contexte de l'étude d'impact** 8
  - 1.1 Objets de l'étude
  - 1.2 Objectifs général et spécifiques
  - 1.3 Retombées anticipées du projet
- **Chapitre 2 - Cadre de référence de l'étude** 10
  - 2.1 L'acquisition de saines habitudes de vie
  - 2.2 Le développement d'un savoir-être et des valeurs
  - 2.3 L'exercice du leadership
  - 2.4 La participation citoyenne
- **Chapitre 3 - Devis méthodologique** 22
  - 3.1 Questionnaire
  - 3.2 Les groupes de discussion
  - 3.3 Les entretiens individuels
  - 3.4 Analyse des résultats
  - 3.5 Calendrier des activités
- **Chapitre 4 - Présentation et analyse des résultats en relation avec les 4 thématiques** 35
  - 4.1 Analyse des résultats T1 : saines habitudes de vie
  - 4.2 Analyse des résultats T2 : savoir-être et valeurs
  - 4.3 Analyse des résultats T3 : leadership
  - 4.4 Analyse des résultats T4 : participation citoyenne
  - 4.5 Autres analyses croisées et synthèse
- **Chapitre 5 - Présentation et analyse des résultats en relation avec l'engagement, la motivation et le recrutement** 68
  - 5.1 L'engagement dans le mouvement scout
  - 5.2 L'impact sur le choix de carrière
  - 5.3 Le recrutement ou les références pour le mouvement scout
- **Chapitre 6 - Synthèse, recommandations et conclusion** 74
  - 6.1 Synthèse
  - 6.2 Recommandations
  - 6.3 Conclusion
- **Bibliographie** 79
- **Annexe 1** 81
- **Annexe 2** 90
- **Annexe 3** 106
- **Annexe 4** 107
- **Annexe 5** 108
- **Annexe 6** 109
- **Annexe 7** 111

INTRODUCTION

Ce présent projet est réalisé en collaboration avec Micheline-Joanne Durand, directrice du Laboratoire de recherche en évaluation des apprentissages et des compétences (LREAC) de l'Université de Montréal. Il a pour objet de documenter la contribution du scoutisme et de l'Association des Scouts du Canada (ASC) au développement global des jeunes canadiens francophones. Plus précisément, ce projet permet, pour la première fois depuis la fondation de l'ASC, de connaître leur contribution à quatre thématiques, soit l'acquisition de saines habitudes de vie, le développement d'un savoir-être ouvert à l'inclusion et la diversité, l'exercice du leadership et le développement de la participation citoyenne.

Le programme de l'Association des Scouts du Canada, c'est plus de 17 000 personnes qui ont choisi d'adhérer aux valeurs du scoutisme. Le programme de scoutisme doit permettre à ses participants de devenir des citoyens actifs capables d'apporter un changement positif au sein de leur communauté et dans le monde sur la base de valeurs partagées (scoutsducanada.ca/a-propos/asc/). Afin de valider l'influence du mouvement scout sur leurs membres, les dirigeants ont décidé d'effectuer une évaluation d'impact.

« L'évaluation d'impact permettra d'identifier de quelles façons l'organisme contribue ou a contribué à l'acquisition des saines habitudes de vie, au développement du savoir-être et du leadership ainsi qu'à la participation citoyenne. De plus, cette étude devrait permettre de répondre aux questions des nombreux partenaires curieux de connaître l'impact de ce programme chez les scouts qui ont fréquenté l'organisme depuis l'an 2000. »

Pour ce faire, une méthode mixte est essentielle pour cette enquête afin d'évaluer l'impact réel sur les participants du programme. Dans un premier temps, il y a eu un sondage réalisé auprès des anciens et présents scouts afin d'effectuer une évaluation quantitative de l'impact de leur expérience dans leur quotidien. En deuxième lieu, un groupe de discussion était prévu puis en troisième et dernier lieu, des entretiens individuels afin de compléter l'enquête. Ces dernières collectes étaient prévues en présentiel mais finalement, en prenant en compte le temps de disponibilités et le territoire couvert par les participants, toutes les données ont été collectées en ligne ou à distance. Pour l'ensemble de ces collectes, des consentements verbaux ont été obtenus de tous les participants à l'enquête. Pour anonymiser les données, un numéro a été attribué à chaque participant selon la date de réception du questionnaire en ligne, le statut de la personne (jeune, animateur ou jeune devenu animateur) puis son district d'appartenance a été indiqué. Pour certaines questions, le domaine professionnel a été ajouté.

Le premier chapitre dresse le contexte de l'étude et les principes à la base du mouvement scout. L'objectif général de la recherche et les objectifs spécifiques sont ensuite décrits. Le deuxième chapitre fait état du cadre de référence qui a servi de base pour la production des énoncés des outils de collecte. On y traite particulièrement des quatre thématiques retenues par une brève recension des écrits et une carte conceptuelle-synthèse. Le troisième chapitre porte sur le devis méthodologique et présente les participants à l'enquête et les différents outils de collecte et d'analyse utilisés. Les chapitres quatre et cinq présentent et analysent des données recueillies grâce aux trois instruments de collecte. Le premier se concentre sur les quatre thématiques puis le second concerne les questions d'engagement, de choix de carrière et de recrutement. Finalement, le dernier chapitre propose des recommandations afin de documenter les éléments de motivation pour assurer la pérennité de l'organisme et de confirmer l'importance et la contribution du scoutisme au développement de compétences.

Mise en contexte de l'étude d'impact

L'Association des Scouts du Canada (ASC) est un organisme à but non lucratif francophone dont la mission est de *selon les valeurs énoncées et la Loi scoute, promouvoir et soutenir en français l'éducation des jeunes afin qu'ils puissent jouer un rôle actif dans la société pour construire un monde meilleur*. Les 18 000 membres de l'ASC sont répartis dans 7 provinces canadiennes : Nouveau-Brunswick, Québec, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta et Colombie-Britannique. L'ASC est divisée en 11 districts : Québec, Des Rivières, Taïga, Trois-Rives, Montréal Métropolitain, Ailes du Nord, Est-du-Québec, Montérégie, Ouest, Érable et Atlantique.

La mnémonique *Je suis PICASSO* ci-dessous représente la proposition éducative de l'Association des Scouts du Canada : « **Je** » exprime l'idée de volontariat, d'autoéducation, de développement et d'engagement personnel, essentiels et propres au scoutisme. « **Suis** » exprime le savoir-être et « l'épanouissement complet de l'Homme dans toute sa richesse et dans la complexité de ses expressions et de ses engagements ». « **PICASSO** » est l'acronyme formé des premières lettres de chacun des champs de développement de la personne : Physique, Intellectuel, Caractère, Affectif, Spirituel et Social.

1.1 Objets de l'étude

Ainsi cinq champs sur les six de *Je suis PICASSO* ont été retenus et reformulés dans le cadre de cette étude :

1. Le développement physique correspondant à l'acquisition de saines habitudes de vie.
2. Le développement intellectuel se retrouve principalement dans le développement du leadership et de la participation citoyenne.
3. Le développement du caractère correspond quant à lui à la participation citoyenne, c'est-à-dire à l'implication sociale en fonction de ses valeurs.
4. Le développement affectif qui amène les jeunes à apprendre à développer et consolider des relations de solidarité et d'amitié sans égard des différences se retrouve dans l'ouverture à l'inclusion et à la diversité.
5. Le développement social regroupe trois des quatre thématiques de l'étude : l'ouverture à la diversité et à l'inclusion ; la participation citoyenne et le développement du leadership.

Seul le développement spirituel a été retiré de l'étude d'impact en raison des difficultés que sa mesure pouvait représenter. En second lieu, si l'objectif premier de l'étude d'impact est de mesurer les retombées des actions de l'ASC sur les jeunes membres, elle a également pour objectif de permettre à l'organisation de promouvoir ses actions auprès des bailleurs de fonds et du grand public. Ainsi, l'ASC a formulé ses thématiques de recherche en lien avec les objectifs partagés par l'OBNL et les politiques gouvernementales. Elle s'est appuyée notamment sur plusieurs axes prioritaires du Secrétariat à la Jeunesse et notamment l'axe 1 (Santé), l'axe 3 (citoyenneté), l'axe 5 et 6 (emploi et entrepreneuriat en lien avec le développement du leadership). Enfin, l'ASC a utilisé les principaux objectifs issus de la Politique de l'Activité physique, du sport et du loisir du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur.

1.2 Objectifs général et spécifiques

L'**objectif général** de l'étude est de permettre, pour la première fois, de documenter les effets à moyen et long terme du scoutisme sur le développement global des jeunes canadiens d'expression française. La recherche permettra ainsi à l'ASC de combler le manque de connaissances et l'absence de données scientifiques sur l'impact réel de l'action du scoutisme sur les jeunes. Les résultats de l'étude seront utilisés par l'ASC pour faire évoluer la perception du grand public, des parents et des bailleurs de fonds quant aux bienfaits du scoutisme sur l'épanouissement des jeunes.

Le projet poursuivra les **4 objectifs spécifiques** suivants :

1. Mesurer les répercussions de l'action de l'ASC sur le développement global de ses jeunes membres dans (a) l'acquisition de saines habitudes de vie ; (b) l'ouverture à la diversité et à l'inclusion ; (c) la participation citoyenne ; (d) le développement du leadership, autrement dit, les **quatre thématiques** ;
2. Évaluer si les activités proposées dans le cadre de la pédagogie (*PICASSO*) et de la méthode scoute ont des impacts à long terme sur les jeunes qui ont suivi le programme (par long terme nous nous demanderons si les adultes d'aujourd'hui ont adopté des comportements ou valorisent des idées en lien avec ces activités/thématiques) ;
3. Documenter les éléments de motivation pour assurer la pérennité de l'organisme ;
4. Promouvoir les actions auprès des bailleurs de fonds et du grand public.

CHAPITRE 1

1.3 Retombées anticipées du projet

Dans le cadre des démarches pour l'obtention de financement, cette étude sera en mesure de fournir des données plus spécifiques sur les résultats quant à l'impact du programme de l'ASC sur les jeunes formés depuis l'an 2000. Les faits saillants du rapport seront utilisés pour démontrer la pertinence de l'action de l'organisme, les effets positifs qui en découlent de même que leur volonté de toujours améliorer leurs pratiques.

Grâce aux résultats de ce projet, il sera possible pour la première fois depuis la fondation de l'ASC de connaître leur contribution à l'acquisition de saines habitudes de vie, au développement de valeurs d'ouverture et de diversité, au développement du leadership et à la participation citoyenne, et ainsi connaître leurs bonnes pratiques et celles devant être améliorées. En réalisant sa mission auprès de scouts et d'adultes, ce projet permettra d'avoir une idée plus claire de l'impact à long terme de l'organisme sur sa communauté, en documentant les impacts positifs sur les participants notamment en mettant en lumière leur cheminement académique et professionnel, leurs valeurs et leurs actions dans la société.

L'étude permettra à l'ASC de vérifier la concordance entre ses objectifs et les résultats concrets de son action directement en lien avec les orientations de la Politique de l'activité physique, du sport et du loisir. Ainsi en fonction des résultats de l'étude, elle pourra relativement à la première thématique, l'adoption de saines habitudes de vie, apporter les ajustements nécessaires pour favoriser l'accessibilité (enjeu 1 de la politique) notamment en lien avec l'orientation 1 : *Améliorer les lieux de pratique et les services qui favorisent la pratique régulière d'activités physiques, de sports et de loisirs*.

En vérifiant également, les retombées de son travail quotidien auprès des jeunes, l'ASC validera la qualité de l'expérience offerte (enjeu 2 de la politique).

Cadre de référence de l'étude

Les **quatre thématiques** choisies représentant les cinq champs de l'étude sont 1) l'acquisition de saines habitudes de vie, 2) l'ouverture à la diversité et à l'inclusion, 3) le développement du leadership et 4) la participation citoyenne.

2.1 L'acquisition de saines habitudes de vie

Les habitudes de vie déterminent l'état de santé d'une personne. Elles comprennent l'alimentation, l'activité physique, les comportements adoptés par celle-ci notamment pour le sommeil et la consommation ainsi que son état de bien-être.

Les mots-clés suivants ont été utilisés pour la recherche d'études sur le sujet : saine habitude de vie, activité physique, bien-être émotionnel ou psychologique, alimentation, troubles alimentaires, drogues, comportements à risque, activités de plein air. Dans la recension qui suit, la définition des saines habitudes de vie, des facteurs qui l'influencent de manière générale et ceux qui influencent ces construits de manière spécifique sont présentés. Enfin, des exemples de questionnaires développés par divers auteurs pour étudier les saines habitudes de vie sont donnés.

2.1.1 Recension des écrits

Plusieurs auteurs se sont penchés sur la question. Gillis (1997) a défini le construit « saines habitudes de vie (*healthy lifestyle*) » comme ayant deux dimensions : la promotion et la protection de la santé. Le premier est en lien avec le développement d'une approche positive de la vie et des moyens mis en œuvre pour augmenter le bien-être et son potentiel tandis que le deuxième se réfère aux actions qui tendent à diminuer la maladie chez la personne.

De manière générale, selon Kelly et coll. (2017), les facteurs qui peuvent influencer l'adoption de saines habitudes de vie incluent l'auto-efficacité, les attentes des résultats, les attitudes, les normes sociales perçues, les croyances comportementales, les facilitateurs et les barrières, la motivation, le contrôle comportemental perçu, le soutien parental, l'encouragement parental et l'environnement familial. Les facteurs identifiés peuvent tous être pertinents dans notre étude en ce qui concerne les saines habitudes alimentaires.

De manière spécifique, en ce qui concerne ***les interventions sur l'alimentation***, Ridder et coll. (2017) ont défini le contenu des diètes santé et fait état des effets des aliments sur le corps. Leur étude met en évidence les facteurs personnels, sociaux et environnementaux qui influencent les choix alimentaires des personnes. Les auteurs mettent aussi en évidence ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas dans des interventions visant à changer les habitudes alimentaires des personnes. Par ailleurs, Johnson et coll. (2017) démontrent qu'après une intervention, le changement dans la consommation de fruits et de légumes et l'activité physique semblent expliquer en partie le bien-être mental des participants. De leur côté, Whatnall et coll. (2017) rapportent que des interventions brèves sur les habitudes alimentaires des adultes ont des avantages tels qu'un meilleur engagement des participants. Elles sont moins dispendieuses et requièrent moins d'expertise par rapport aux interventions de longue durée. De plus, les analyses montrent que des interventions brèves peuvent améliorer les habitudes alimentaires sur le court terme. Les interventions de l'ASC pourraient être considérées comme des interventions brèves. Les résultats de l'étude pourraient être utilisés pour soutenir l'action de l'ASC et pour démontrer la pertinence des interventions des organismes dans la promotion de la qualité de vie des personnes.

Rivière et coll. (2016) présentent ***l'activité physique*** comme étant une préoccupation publique et la considèrent comme un facteur protecteur contre les maladies non transmissibles. Selon les auteurs, un niveau d'activité physique élevé diminue le taux de mortalité et améliore la qualité de vie des personnes. En ce qui concerne l'activité physique, Kelly et coll. (2017), indiquent que l'auto-efficacité, les barrières environnementales, la résistance, les attitudes, l'atteinte de buts, la motivation, les avantages et les désavantages et le soutien social des pairs, des parents, des pairs sportifs peuvent influer le choix d'un adolescent positivement ou négativement.

Par ailleurs, Bungay et Vella-Burrows (2013) ont étudié les effets de la participation à des ***activités créatives*** sur la santé et le bien-être des enfants et des jeunes. Leurs résultats montrent que le fait de participer à activités créatives a un effet positif sur les comportements, la confiance en soi, l'estime de soi, les connaissances et l'activité physique. Pour les auteurs, les activités créatives sont un moyen efficace pour augmenter les connaissances et le renforcement des comportements positifs chez les enfants et les jeunes. C'est ce que l'ASC préconise lors de ses activités.

CHAPITRE 2

Passons maintenant aux questionnaires qui sont utilisés dans la littérature pour étudier les saines habitudes de vie ou ses construits. Lassetter et coll. (2018) présentent le *Healthy Eating and Physical Activity Self-Efficacy Questionnaire for Children et le Healthy Eating and Physical Activity Behavior Recall Questionnaire for Children*. Ils sont basés sur la théorie sociocognitive de Bandura (1977) pour étudier les habitudes alimentaires et l'activité physique chez les jeunes.

Un rapport gouvernemental quant à lui fait état des ***comportements à risques à surveiller*** parmi les jeunes et jeunes adultes aux États-Unis (Kann et coll., 2018). Six axes prioritaires sont pris en considération dans ce rapport à savoir : (1) les comportements qui mènent aux blessures non intentionnelles et à la violence (2) l'utilisation de la cigarette (3) l'alcool et autres drogues (4) les comportements sexuels menant à des grossesses non désirées et les maladies sexuellement transmissibles (5) la mauvaise alimentation et (6) le manque d'activité physique. Les axes prioritaires traités sont presque tous concernés par les actions de l'ASC.

Jackson (2007) présente le G*eneral Health Questionnaire*. Ce questionnaire permet de comprendre les facteurs qui influencent le ***bien-être*** des travailleurs et les facteurs qui peuvent amener à cet état. L'outil est simple à administrer, a des qualités psychométriques requises, a été utilisé à maintes reprises et est facile à remplir. D'autre part, Johnson et coll. (2017) adoptent un modèle biopsychosocial, qui est utilisé fréquemment pour étudier le stress. Ce modèle met en relation les facteurs biologiques, psychologiques et sociaux et leurs effets sur la santé. Dans l'article, les auteurs font ressortir les effets positifs et négatifs de l'environnement sur la personne. Ensuite, les auteurs donnent des exemples de la façon dont les interventions pourraient aider des personnes à combattre le stress. Ce modèle pourrait être pertinent pour bâtir le questionnaire sur le bien-être, surtout en ce qui concerne les interventions mises en place pour aider les personnes à combattre le stress.

Quant à Darviri et coll. (2014), ils évaluent, à partir de leur questionnaire, la ***routine journalière*** des participants et postulent que la gestion du stress peut promouvoir une bonne santé et « *empower* » les individus. Le questionnaire synthétise des items en lien avec des changements d'habitudes de vie et est basé sur l'expérience des auteurs en ce qui concerne la recherche en gestion de stress. En somme, ils évaluent le contrôle qu'un individu a sur différents aspects de sa vie. Le questionnaire contient plusieurs sections dont une sur la perception du stress (*Perceived Stress Scale (PSS)*), le réajustement social (*Social Readjustment Rating Scale*), le contrôle sur la santé (*Health Locus of Control (HLC)*), la qualité du sommeil (*sleep quality*), et une évaluation de la santé.

Comme illustré, plusieurs outils sont mis en évidence pour étudier les construits des saines habitudes de vie, soit, l'alimentation, l'activité physique, les comportements, et le bien-être. Tout en tenant compte des activités qui sont mises en avant par l'ASC, la recension a servi de guide pour la formulation des questions de notre sondage.

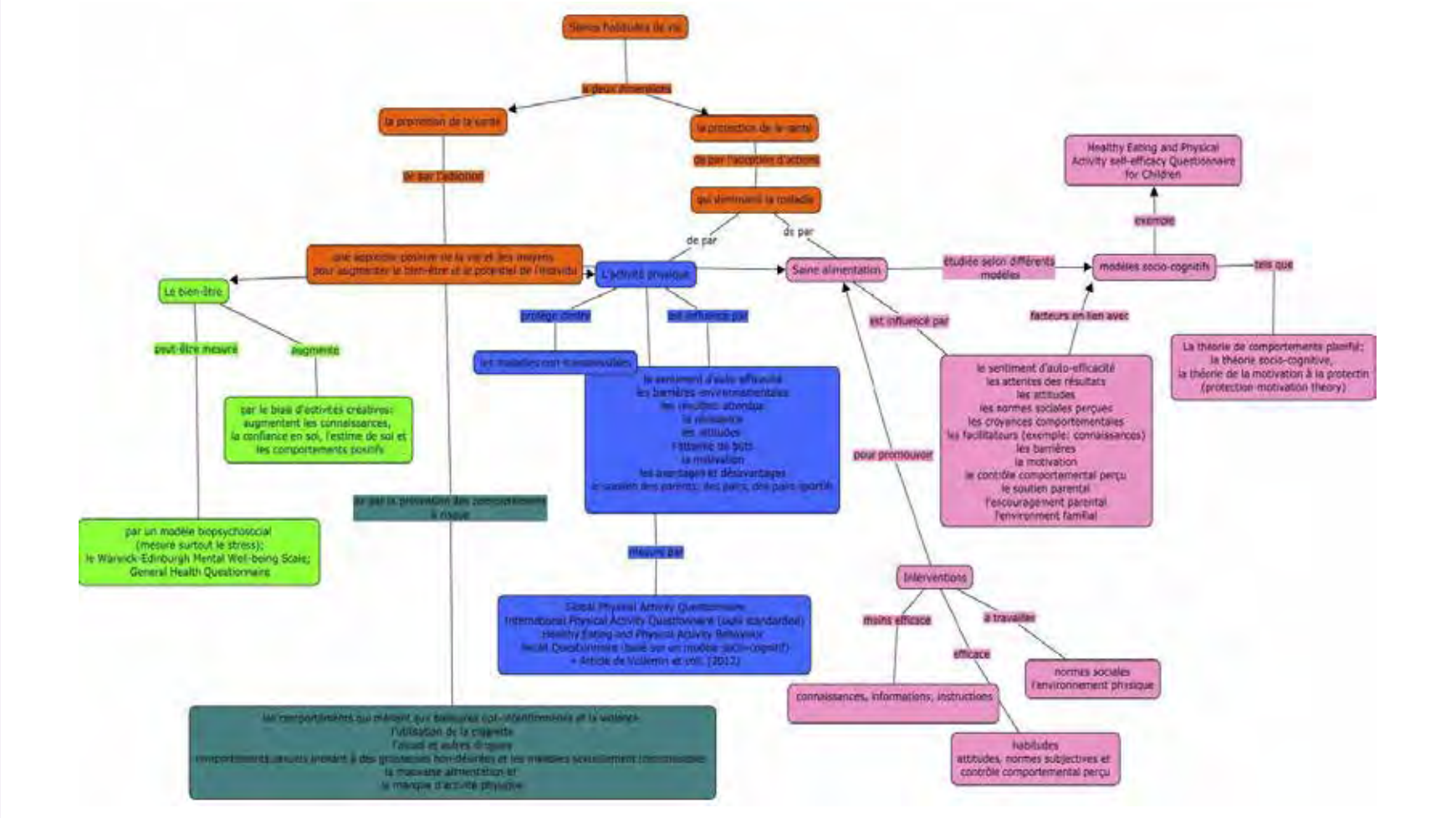
Les dimensions retenues pour la formulation des items du questionnaire sont les suivantes :

Dimensions retenues ↓	
T1.1	Manger sainement
T1.2	Fréquenter régulièrement un club de sport ou faire partie d'une équipe sportive
T1.3	Entretenir une bonne forme physique
T1.4	Être physiquement actif même si mes amis ne le sont pas
T1.5	Consommer de l'alcool avec modération
T1.6	M'abstenir de fumer régulièrement
T1.7	M'abstenir de consommer des drogues
T1.8	Développer un état de bien-être psychologique
T1.9	Prendre soin de ma santé mentale (exemples : gestion du stress et des émotions)
T1.10	Me sentir intéressé par de nouvelles choses

› Tableau 2.1 - Items retenus des saines habitudes de vie

CHAPITRE 2

2.1.2 **Synthèse conceptuelle**



› Figure 2.1 - Carte conceptuelle des saines habitudes de vie

2.2 Le développement d'un savoir-être et des valeurs

Le savoir-être est une capacité d'adaptation qui se réfère aux valeurs auxquelles la personne adhère et qui guide ses principes tant dans sa vie personnelle qu'en société.

Les mots-clés suivants ont été utilisés pour la recherche d'études sur le sujet : valeurs personnelles, modèles, connaissance autochtone, culture autochtone. Dans la recension des écrits, le modèle de Schwartz a été choisi car c'est celui qui étudie de manière plus systématique les valeurs de base d'une personne.

2.2.1 Recension des écrits

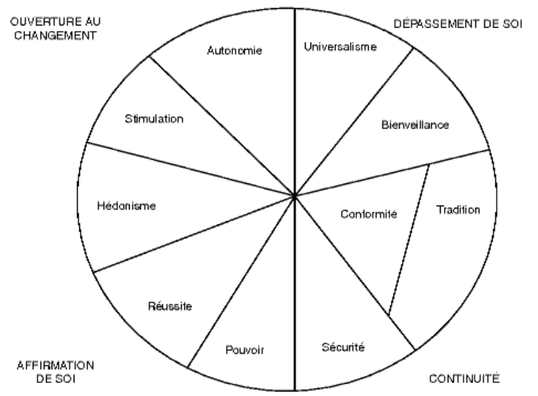
Les valeurs sont un concept central des sciences sociales depuis leur origine, les valeurs sont fondamentales pour expliquer l'organisation et le changement, tant au niveau de la société qu'à celui des individus. Les valeurs ont joué un rôle important non seulement en sociologie, mais aussi en psychologie, en anthropologie et dans l'ensemble des disciplines connexes (Schwartz, 2012).

Beaucoup de conceptions différentes de cet objet de recherche ont émergé. En 1992, Schwartz présente une théorie qui traite des valeurs de base que les individus reconnaissent comme telles dans toutes les cultures (Schwartz, 1992, 2012). Le chercheur identifie 10 valeurs de base divisées en quatre grands groupes :

- L'ouverture au changement (*openness to change*) : autonomie (*self-direction*), stimulation, hédonisme (*hedonism*) ;
- L'affirmation de soi (*self-enhancement)* : réussite (*achievement*), pouvoir (*power*) ;
- La continuité (*conservation*) : sécurité (*security*), conformité (*conformity*), tradition ;
- Le dépassement de soi (*self-transcendence*) : universalisme, bienveillance (*benevolence*).

Outre l'identification de dix valeurs fondamentales, Schwartz décrit les relations de compatibilité et d'antagonisme que ces valeurs entretiennent les unes avec les autres. Autrement dit, l'action selon une valeur engendre des conséquences pratiques, psychologiques et sociales. Ces dix valeurs forment un continuum en termes de motivation qui explique la structure circulaire illustré dans la Figure 2.2 (Schwartz, 2012).

FIGURE I. – *Modèle théorique des relations entre les dix valeurs de base*



› Figure 2.2 - Les valeurs de base, Schwartz, 1992

CHAPITRE 2

Plus précisément, on retrouve :

1. La motivation commune au pouvoir et à la réussite représente la recherche de reconnaissance sociale ;
2. La motivation partagée par la réussite et l'hédonisme met de l'avant la satisfaction personnelle ;
3. Le point commun entre l'hédonisme et la stimulation est que ces deux valeurs amènent à rechercher des sensations excitantes et des émotions agréables ;
4. La motivation conjointe de la stimulation et de l'autonomie représente l'intérêt intrinsèque pour la nouveauté et pour la maîtrise ;
5. La motivation que partagent l'autonomie et l'universalisme est le fait de se fier à son jugement personnel et d'être à l'aise avec la diversité ;
6. L'universalisme et la bienveillance accordent tous deux la priorité aux autres et relèvent tous deux du dépassement des intérêts égoïstes ;
7. La motivation commune à la bienveillance et à la tradition est illustrée par l'importance accordée au dévouement envers le groupe d'appartenance (l'*endogroupe*) ;
8. Le point commun entre la bienveillance et la conformité est que ces deux valeurs requièrent un comportement normatif qui facilite les relations avec les proches ;
9. La conformité comme la tradition nécessitent la subordination de l'individu aux attentes imposées par la société ;
10. La motivation partagée par la tradition et la sécurité est de pérenniser les arrangements sociaux qui existent et assurent la sécurité ;
11. La conformité et la sécurité mettent toutes deux de l'avant l'ordre et l'importance de relations harmonieuses ;
12. La sécurité et le pouvoir supposent tous deux que l'on évite ou que l'on jugule les menaces en contrôlant les relations et les ressources (Schwartz, 2012).

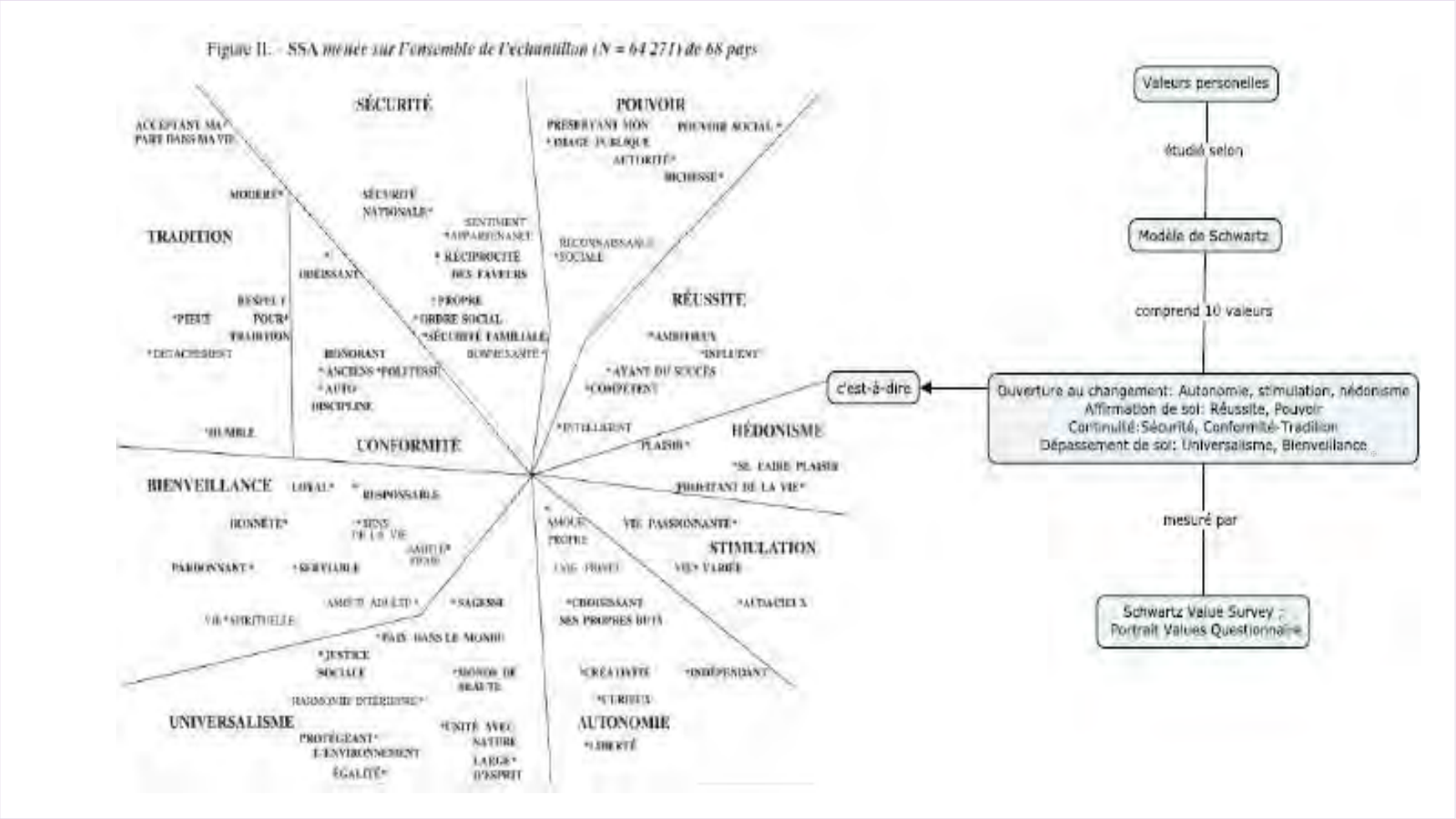
Pour valider cette théorie, des questionnaires et enquêtes ont été effectués auprès de 64 271 personnes au total provenant de 68 pays entre 1988 et 2002. Une analyse des plus petits espaces (*Similarity Structure Analysis (SSA)*) a été menée sur l'ensemble de l'échantillon multinational pour les 57 items correspondant aux 10 valeurs de base. La position des items sur la carte est conforme aux hypothèses sur le contenu de chaque grande valeur de base ainsi que sur la structure circulaire des relations entre valeurs. De plus, dans la plupart des cultures, on peut distinguer les dix valeurs de base, et que les types de valeurs plus larges constitués par le regroupement de valeurs adjacentes peuvent, eux, être distingués de manière presque universelle. La figure qui décrit la validation de la théorie de Schwartz se retrouve dans la synthèse conceptuelle (Figure 2.3).

En bref, l'analyse du modèle de Schwartz permet de choisir les valeurs et de formuler des questions correspondantes pour une enquête comme celle menée par l'ASC. Les dimensions retenues pour la formulation des items du questionnaire sont les suivantes :

Dimensions retenues ↓	
T2.1	L'honnêteté
T2.2	La persévérance face aux défis
T2.3	L'optimisme
T2.4	La confiance en soi
T2.5	La courtoisie
T2.6	Le respect de soi
T2.7	La responsabilisation
T2.8	L'importance de l'entraide
T2.9	Le respect des autres

› Tableau 2.2 - Items retenus pour le développement des valeurs et du savoir-être

2.2.2 **Synthèse conceptuelle**



› Figure 2.3 - Les valeurs de base selon Schwartz, (2012)

CHAPITRE 2

2.3 L'exercice du leadership

Le leadership est la capacité d'une personne à guider ou à inspirer pour transformer ou construire des structures et des relations interpersonnelles au sein d'une équipe dans le but d'atteindre des objectifs communs.

2.3.1 Recension des écrits

Plusieurs auteurs ont documenté ce concept dont Preston-Cunnigham, Elbert et Dooley (2017) qui ont effectué une enquête auprès de jeunes femmes afin de définir ce qu'est le leadership. Ils ont décrit les concepts d'intégration sociale, les enjeux reliés aux genres et les programmes de développement du leadership. Les auteurs soulignent également que lors des entretiens, les participants avaient tendance à interchanger le concept de leadership avec ce qui fait un bon leader. Cette possible confusion sera à prendre en compte lors de l'élaboration du questionnaire sur cette thématique.

De leur côté, Burbaugh et Kaufman (2017) ont analysé la relation entre le développement du leadership, les habiletés de réseautage et les enjeux autour du capital social. Ils décrivent différentes approches d'apprentissage et dans un contexte de leadership, ils définissent le réseautage comme la capacité d'un individu à multiplier et diversifier ses relations sociales. Le capital social quant à lui réfère à la possibilité d'un individu d'être considéré comme une ressource sociale.

Pour d'autres, comme Kiersch et Peters (2017), les théories sur le leadership authentique et le leadership servant (*servant leadership*) ont été étudiées dans une méta-analyse tandis que Levine et Boaks (2014) ont analysé quant à eux la relation entre l'éthique et le leadership à partir du concept de vertu selon Aristote et d'autres auteurs.

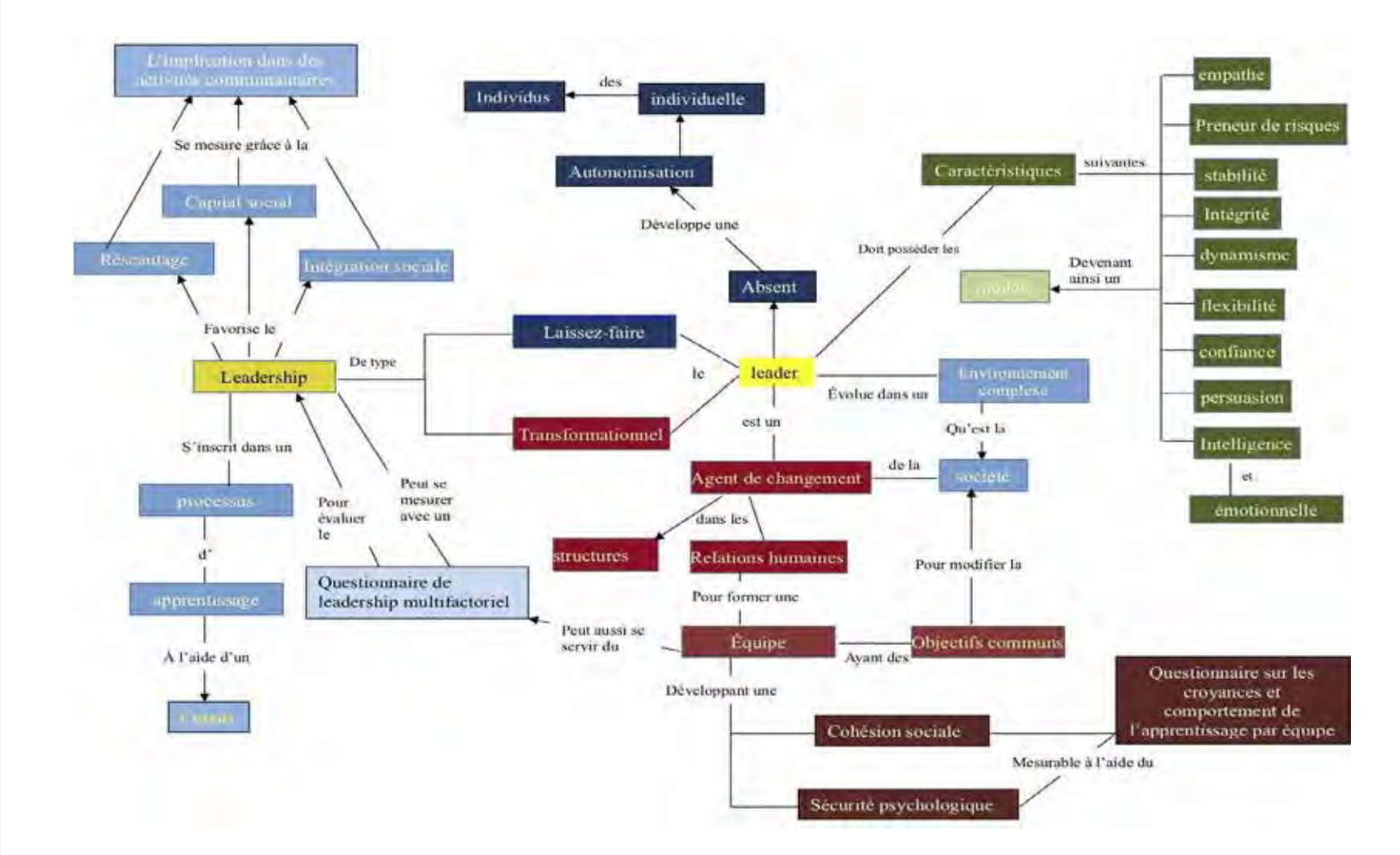
Finalement, Raes et coll. (2013) ont effectué une recherche sur les effets de deux différents types de leadership sur l'apprentissage en équipe. Ils supposent que le leadership transformationnel permet de développer un sentiment de sécurité psychologique, une cohésion sociale et conduit à l'apprentissage en équipe. Le leadership par « laissez-faire » quant à lui, permettrait uniquement une forme de cohésion sociale.

Tout en tenant compte des activités qui sont mises en avant par l'ASC, la recension a servi de guide pour la formulation des questions de notre sondage en relation avec l'exercice du leadership. Les dimensions retenues pour la formulation des items du questionnaire sont les suivantes :

Dimensions retenues ↓	
T3.1	Prendre des décisions importantes
T3.2	Insuffler un sentiment de fierté quand un problème est résolu
T3.3	Parler avec enthousiasme de ce qui est à accomplir
T3.4	Souligner l'importance d'atteindre ses objectifs
T3.5	Être une personne digne de confiance
T3.6	Faire confiance aux autres
T3.7	Accompagner les autres dans leur progression personnelle
T3.8	Favoriser un climat propice à la discussion
T3.9	Favoriser le partage des responsabilités
T3.10	Favoriser l'esprit d'initiative

› Tableau 2.3 - Items retenus pour l'exercice du leadership

2.3.2 **Synthèse conceptuelle**



› Figure 2.4 - Carte conceptuelle du leadership

2.4 La participation citoyenne

La participation citoyenne est un processus par lequel une personne s'informe de ce qui se passe dans sa communauté (au niveau municipal, provincial, national ou international) et s'engage en vue d'influencer les choix et décisions.

2.4.1 Recension des écrits

Halachmi et Holzer (2010 ont analysé les effets de la participation citoyenne sur l'évaluation des performances des organismes et de l'administration d'une ville grâce à l'implantation de TIC. Pour sa part, Perryman [1975] s'intéresse à l'implantation de programmes de participation citoyenne dans le but de résoudre certains problèmes d'ordre social. Ils décrivent le phénomène de la participation citoyenne dans le contexte d'une recherche évaluative puis ils abordent les changements sociaux qu'elle pourrait amener. Ils décrivent ensuite les raisons et les objectifs de la participation citoyenne et font l'analyse de deux programmes. La thèse propose un cadre de recherche qui pourrait être intéressant à utiliser par l'ASC. Ce dernier se concentre sur cinq points qui pourraient servir de canevas pour la présente évaluation :

1. Établir s'il s'agit d'une stratégie ou d'une technique et déterminer les processus externes et internes ;
2. Évaluer la capacité de l'organisme à s'adapter au changement ;
3. Identifier le niveau d'intervention [chez un individu, dans un groupe, l'organisation, une communauté et la société] ;
4. Mesurer si les objectifs sont à court, moyen ou long terme ;
5. Délimiter les objectifs de chacun dans cette évaluation.

D'autre part, le mémoire de Réginbal [2005] vise à établir le lien qui subsiste entre la perception et les pratiques de la participation citoyenne en rapport à ce qui est dit dans la littérature. Après avoir défini les concepts d'espace public, de citoyenneté, de la prise de parole et de la participation, il explique les points de vue des responsables d'organismes communautaires et des participants à certains programmes de participation citoyenne.

Dans une certaine mesure, il pourrait être intéressant d'utiliser les concepts définis pour évaluer les activités de l'ASC en ce qui concerne la participation de ses membres au sein de l'organisation. Par ailleurs, l'auteur indique quelques limites auxquelles les organismes interrogés faisaient face. Il pourrait être intéressant de prendre ces limites en considération [comme les ressources matérielles, etc.] lors de la construction du questionnaire.

Puis, à partir d'une quarantaine d'entretiens téléphoniques avec des élus, des membres du personnel administratif et des citoyens civiquement actifs choisis dans quatre villes différentes, Berner, Amo et Morse [2011] décrivent comment chacun de ces groupes perçoit la participation citoyenne. Les auteurs présentent quelques éléments clés, comme la participation à des consultations publiques et les comités consultatifs. Ceux-ci pourraient être utilisés.

Kennelly [2006], se basant sur les recherches de plusieurs auteurs, illustre comment le concept de participation citoyenne peut amener à deux finalités : la participation active du citoyen dans sa communauté ou à une certaine forme de conformité [est citoyen celui qui possède telles valeurs, etc.]. Elle oppose la démocratie communicative à la démocratie délibérative. Finalement, elle analyse une troupe de théâtre communautaire basée à Vancouver et ses effets sur la communauté. De leur côté, Khane, Chi et Middaugh [2006], à partir de sondages, évaluent le *programme états-unien Constitutional Rights Foundation's CityWork*. Ce programme a pour mission de promouvoir des objectifs démocratiques comme la participation citoyenne, la confiance sociale et la connaissance des réseaux sociaux. De plus, aux yeux des auteurs, certaines caractéristiques de ce programme comme le recours à la simulation et l'analyse de problèmes communautaires favorisent le développement de valeurs démocratiques.

CHAPITRE 2

Finalement, Robert [2003] décrit les dilemmes qui sont liés à la participation citoyenne directe puis se concentre sur la participation dans le champ de la théorie de l'administration. Il aborde les champs où la participation citoyenne directe a été implantée et illustre différents mécanismes mis en place pour favoriser la participation citoyenne directe. Il indique aussi différentes évaluations réalisées pour évaluer les processus et les résultats de cette participation.

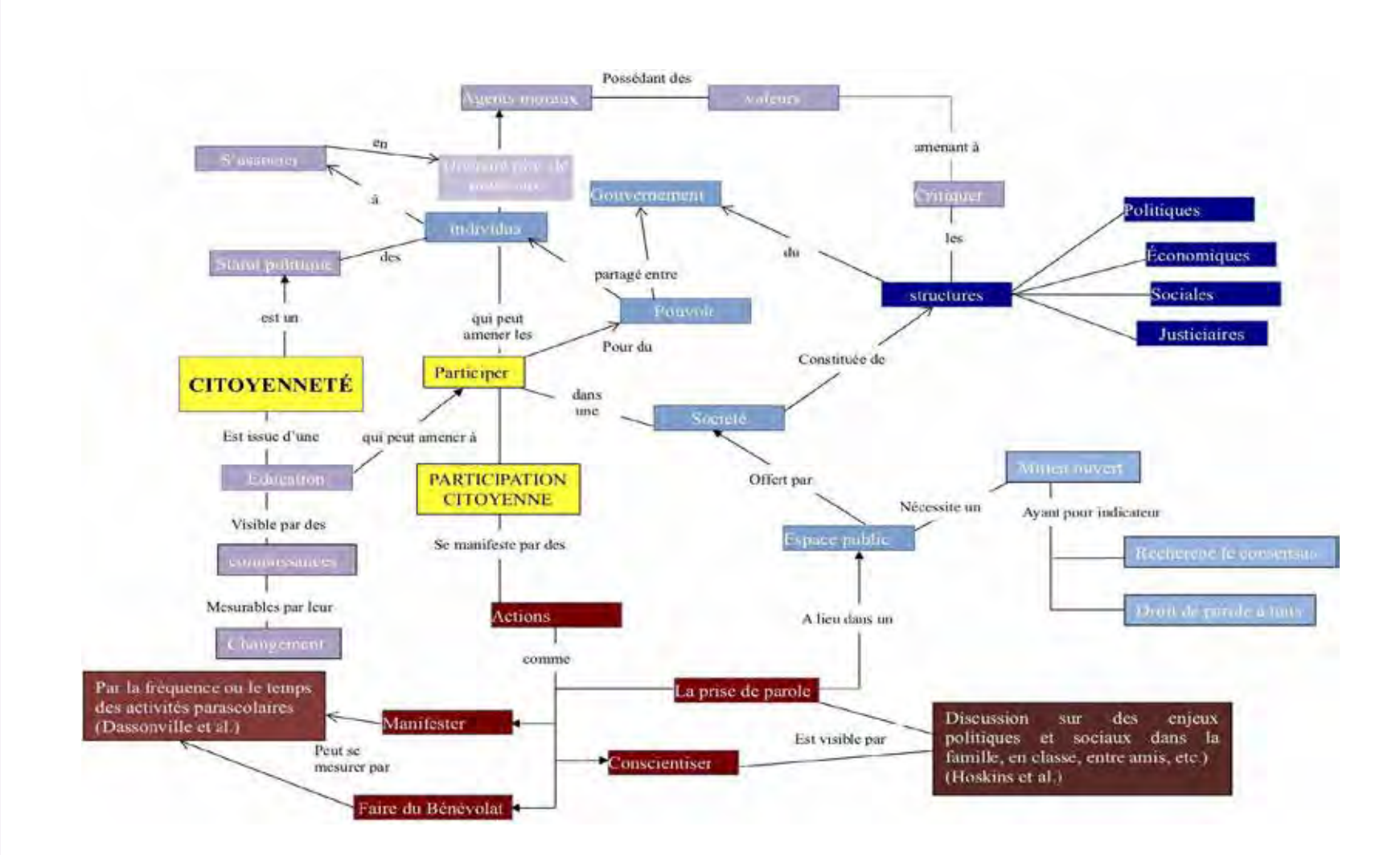
Tout en tenant compte des activités qui sont mises en avant par l'ASC, la recension a servi de guide pour la formulation des questions de notre sondage en relation avec la participation citoyenne. Les

dimensions retenues pour la formulation des items du questionnaire sont les suivantes :

Dimensions retenues ↓	
T4.1	Faire du bénévolat en dehors du scoutisme
T4.2	M'intéresser aux enjeux politiques
T4.3	M'intéresser aux enjeux socio-économiques
T4.4	M'intéresser aux enjeux environnementaux
T4.5	Me tenir informé des enjeux locaux, nationaux et internationaux
T4.6	Améliorer mes connaissances du fonctionnement des institutions
T4.7	Accompagner les autres dans leur progression personnelle
T4.8	Participer à des activités à caractère politique
T4.9	M'affirmer quand vient le temps de prendre une décision collective
T4.10	Sensibiliser les gens de ma communauté aux différents enjeux environnementaux, politiques et socio-politiques
T4.11	Développer mon esprit critique

› Tableau 2.4 - Items retenus pour le développement de la participation citoyenne

2.4.2 **Synthèse conceptuelle**



› Figure 2.5 - Carte conceptuelle de la participation citoyenne

La recension des écrits a permis de choisir les éléments essentiels de chacune des thématiques afin de construire le questionnaire. Dans le prochain chapitre, les éléments du devis méthodologique seront présentés, soient les outils qui ont servi à collecter des données afin de répondre aux questions de recherche ainsi que les informations relatives à l'échantillon ciblé.

Devis méthodologique

Pour répondre aux objectifs de la recherche qui est de nature évaluative, un devis mixte séquentiel explicatif a été choisi (Johnson et Onwuegbuzie, 2004). Dans ce type de devis, un volet quantitatif de collecte de données est suivi d'un volet qualitatif de la recherche qui permet de trianguler de même que d'enrichir les données recueillies. Dans le cadre de cette recherche, un questionnaire a été développé, qui vise à répondre aux deux premiers objectifs de la recherche à savoir (OBJ.1) « Mesurer les répercussions de l'action de l'ASC sur le développement intégral de ses jeunes membres dans (a) l'acquisition de saines habitudes de vie ; (b) l'ouverture à la diversité et à l'inclusion ; (c) la participation citoyenne ; (d) le développement du leadership » et (OBJ.2) « Évaluer si les activités proposées dans le cadre de la pédagogie (PICASSO) et de la méthode scoute ont des impacts à long terme sur les jeunes qui ont suivi le programme (long terme signifie si les adultes d'aujourd'hui ont adopté des comportements ou valorisent des idées en lien avec ces activités/thématiques) ». Ce volet est suivi par des groupes de discussion et des entretiens individuels qui permettront en plus de compléter le deuxième objectif, de répondre en profondeur au troisième objectif de la recherche soit (OBJ.3) « Documenter les éléments de motivation pour assurer la pérennité de l'organisme ».

Voici un tableau - synthèse de la démarche méthodologique : 2,1

Objectifs spécifiques	Outils de collecte	Outils d'analyse
1. Mesurer la contribution de l'ASC au développement intégral des jeunes canadiens francophones dans (1 l'acquisition de saines habitudes; (2) l'ouverture à la diversité et l'inclusion ; (3) l'égalité des chances; (4) la participation citoyenne et (5) le développement du leadership. **2.** Évaluer si les activités proposées dans le cadre de la pédagogie (PICASSO) et de la méthode scoute ont des impacts à long terme sur les jeunes qui ont suivi le programme. **3.** Documenter les éléments de motivation pour assurer la pérennité de l'organisme. **4.** Promouvoir les actions auprès des bailleurs de fonds du grand public.	▪ Construction d'une base de données des cohortes postérieures à l'an 2000 et questionnaire en ligne à (x^1) adultes ayant suivi le programme scout. ▪ Organisation de (x^2) groupes de discussion (enregistrement vidéo) ▪ Réalisation de (x^3) entrevues individuelles auprès d'anciens scouts (enregistrement audio) ▪ Validation de la pertinence et de la faisabilité des améliorations auprès de l'équipe de l'ASC	**Analyses statistiques** ▪ Analyse de fréquence selon une échelle de Likert ▪ Analyse de covariances (âge, sexe, districts et régions, scolarité, participation aux différents groupes) ▪ Détermination de profils **Analyse de contenu** ▪ Grille de codage ▪ Benchmark : trajectoires selon les différents profils
→ Rédaction d'un rapport sur l'ensemble du projet incluant des recommandations à mettre en place (tout en tenant compte de l'évolution du programme depuis l'époque de participation des cohortes sondées).		

› Tableau 3.1 - Tableau – synthèse de la démarche méthodologique

1. Le nombre de participants doit être signifiant en fonction du nombre de personnes inscrites dans la base de données de l'organisme depuis l'an 2000.
2. Le nombre de groupes de discussion sera en fonction du nombre de participants qui répondront au questionnaire.
3. Le nombre d'entrevues individuelles sera basé en fonction du nombre de participants qui répondront au questionnaire.

En ce qui concerne la passation du questionnaire, un échantillonnage probabiliste qui permet de généraliser les résultats de la recherche, a été calculé. Pour ce qui est des entrevues individuelles et des groupes de discussion, ceux qui se porteront volontaires seront contactés selon les critères d'inclusion soient des représentants des différents districts pour les groupes de discussion et des individus ayant des cheminements diversifiés pour la seconde. L'étude d'impact visait à rejoindre 370 personnes parmi un bassin de 6500 jeunes et 1800 bénévoles adultes animateurs remplissant les critères de sélection suivants :

- **Jeunes** : entre 18 et 24 ans actifs et inactifs depuis moins de 7 ans,
- **Adultes bénévoles** : actifs actuellement,
- **Anciens scouts** : entre 25 et 65 ans, inactifs (validation du questionnaire dans sa première version).

Des analyses descriptives et inférentielles ont été faites sur les données récoltées du questionnaire à partir du logiciel SPSS. Des analyses descriptives ont permis de faire un portrait général des répondants (section A-Exemples : Tableaux de fréquences, Tableaux croisés, Diagrammes à secteur, à bâton, etc.) et de leurs réponses (Questions avec une échelle de Type Likert-Autres sections-Exemples : Calcul des moyennes et des écarts-types).

Enfin, avant d'entreprendre la collecte de données, le consentement libre, éclairé et continu des participants a été recueilli. Ainsi, aucune pression n'a été exercée pour qu'ils participent à la recherche, tous les détails sur la recherche leur ont été fournis et le participant pouvait décider s'il voulait rester ou se retirer de la recherche en tout temps. De plus, toutes les données recueillies resteront anonymes. Par ailleurs, les participants seront informés des résultats de la recherche lors de la publication du rapport suite aux analyses. Ce rapport permettra de promouvoir les actions de l'Association des Scouts du Canada auprès des bailleurs de fonds et du grand public.

3.1 Questionnaire

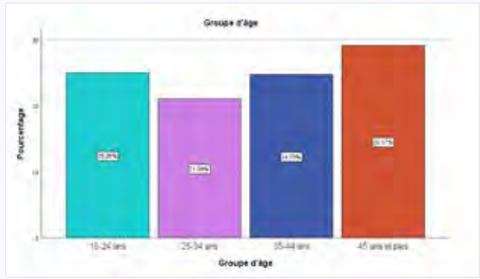
Dans le cadre de cette recherche, un questionnaire en ligne (Survey Monkey) a été développé, questionnaire qui a permis de répondre aux deux premiers objectifs de la recherche. Une première démarche de validation a été effectuée auprès des scouts inactifs (nb=30). Une analyse détaillée a été réalisée afin de vérifier les qualités métrologiques de l'outil ainsi que la clarté des questions et la convivialité du support informatique (voir Annexe 1). L'équipe de travail a apporté les corrections et ajustements nécessaires puis une version améliorée de ce questionnaire a été envoyée à la population cible (voir Annexe 2). Le questionnaire comprend onze sections regroupées selon les thématiques suivantes :

- **Section 1** : Présentation de l'étude
- **Section 2** : Consentement
- **Sections 3-4-5** : Informations générales (17 questions)
- **Section 6** : Informations sur les prochaines sections (consigne)
- **Sections 7** : Impact du scoutisme sur les habitudes de vie (3 questions)
- **Section 8** : Impact du scoutisme sur le savoir-être, les valeurs (3 questions)
- **Section 9** : Impact du scoutisme sur le développement du leadership (3 questions)
- **Section 10** : Impact du scoutisme sur la participation citoyenne (5 questions)
- **Section 11** : Contribution aux autres outils de collectes.

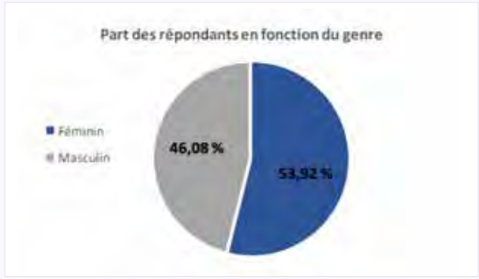
Le questionnaire a été envoyé à plus de 1 000 personnes et, de ce nombre, 675 ont répondu à l'invitation mais seulement 408 ont complété toutes les questions. Le recrutement a été assuré par l'agente de projet de l'ASC (voir Annexe 3 pour courriel de sollicitation). La première section du questionnaire portait sur l'identification des participants et comportait 17 questions. Voici une synthèse des résultats :

3.1.1 Caractéristiques des répondants

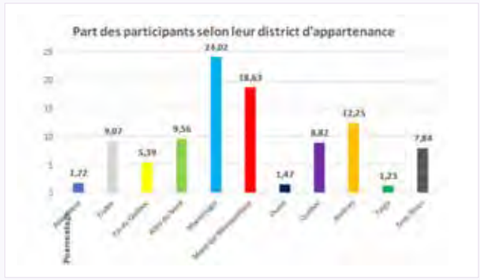
- **Groupe d'âge** : Quatre catégories d'âges étaient proposées dans le questionnaire. Au moins 20 % des répondants se retrouvent dans chaque groupe d'âge. Ils sont un peu plus nombreux à être dans la catégorie d'âge de 45 ans et plus (29,1 %) suivi des 18-24 ans (25 %).
- **Genre** : Pour ce qui est du genre des répondants, ils sont plus ou moins à parité. En effet, 46 % de l'échantillon est constitué d'hommes tandis que près de 54 % sont des femmes.
- **District de provenance** : La majorité d'entre eux (24,02 %) sont issus de la Montérégie suivi la région métropolitaine de Montréal (16,63 %) et des Rivières (12,25 %). Ils sont moins de 10 % mais plus de 5 % à faire partie du district des Ailes du Nord (9,56 %), de l'Érable (9,07 %), de Québec (8,82 %) de Trois Rives (7,84 %) et de l'Est de Québec (5,39 %). Enfin, moins de 2 % des répondants sont issus de l'Atlantique (1,72 %), de l'Ouest (1,47 %) et de Taïga (1,23 %).
- **Région** : Un peu plus de deux-tiers des répondants ont indiqué vivre en milieu urbain tandis qu'un tiers affirme vivre en région
- **Langue maternelle** : Finalement, la quasi-totalité a le français pour langue maternelle (93,6 %) tandis que pour 5,9 % d'entre eux, le français est une langue seconde et pour 2 personnes (issus de l'immigration), une langue étrangère (0,5 %).



› Figure 3.1 - Groupe d'âge des répondants au questionnaire



› Figure 3.2 - Genre des répondants au questionnaire



› Figure 2.3 - Domaine de travail des répondants du questionnaire

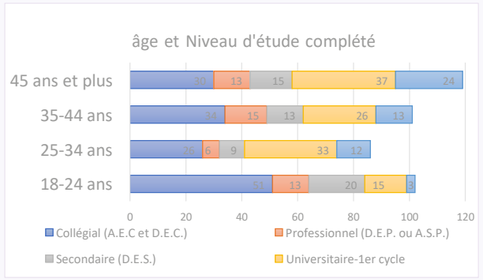
› Figure 3.3 - Milieu de vie des répondants du questionnaire

3.1.2 **Parcours académique et marché du travail**

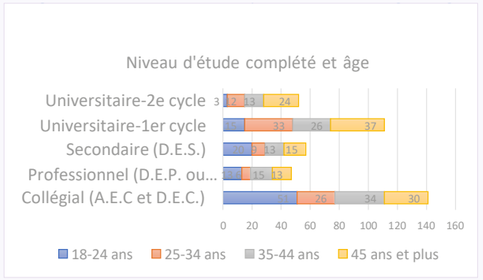
Tel qu'indiqué au Tableau 3.2, différentes corrélations ont été réalisées au regard des études et de l'âge des participants. Il s'avère que plus d'un tiers ont au moins un niveau collégial (34 %) suivi par ceux ayant un diplôme universitaire de premier cycle (27 %). Moins de 15 % des répondants ont un niveau d'étude du secondaire (14 %), un D.E.P ou un A.S.P (11 %) et un niveau universitaire de 2e (11 %) et de 3e cycle (2 %). Ils se répartissent ainsi selon les catégories d'âge :

	Âge ↓				
	18-24 ans	**25-34 ans**	**35-44 ans**	**+ 45 ans**	**Total**
Professionnel (D.E.P. ou A.S.P)	13	6	15	13	47
Secondaire (D.E.S.)	20	9	13	15	57
Collégial (A.E.C. ou D.E.C)	51	26	34	30	141
Universitaire (1er cycle)	15	33	26	37	111
Universitaire (2e cycle)	3	12	13	24	52
Total	102	86	101	119	408
Pourcentage	25 %	21,08 %	24,75 %	29,1 %	100 %

› Tableau 3.2 - Années de scolarité des répondants selon leur catégorie d'âge



› Figure 3.5 - Années de scolarité des répondants selon leur catégorie d'âge

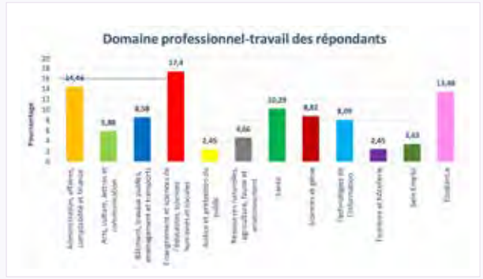


› Figure 3.6 - Années de scolarité des répondants selon leur niveau d'étude

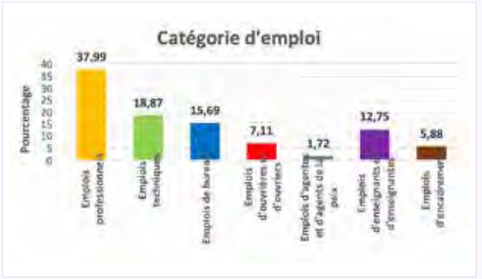
- **Années de scolarité** : En ce qui concerne les années de scolarité et la diplomation des répondants selon leur catégorie d'âge, les données indiquent que la catégorie 45 ans et + et 25-34 ans ont surtout un diplôme universitaire de 1er cycle tandis que les 35-44 ont surtout un diplôme collégial. Quant aux plus jeunes, étant donné leur âge, ils sont majoritairement au collégial. Les figures 3.5 et 3.6 illustrent ces différents résultats.

Ces différents parcours académiques les ont menés dans différents domaines d'études ou au marché du travail :

- **Domaines d'études** : Les répondants de notre questionnaire travaillent dans des domaines très variables. Cependant, ils sont plus nombreux à travailler dans le domaine de l'enseignement et des sciences de l'éducation, des sciences humaines et sociales (17 %) suivi de l'administration, des affaires, de la comptabilité et des finances (14 %). Moins de 15 % des répondants se sont identifiés comme étant aux études. De plus, on retrouve généralement les mêmes domaines, de l'enseignement, des sciences de l'éducation, des sciences humaines et sociales et ceux de l'administration, des affaires, de la comptabilité et des finances pour les répondants étudiants.
- **Domaines professionnels** : (Figure 3.7) 40 % des répondants occupent un emploi professionnel, suivi des emplois techniques (19 %) et des emplois de bureau (16 %). Il est intéressant de noter que même si le domaine de l'enseignement et des sciences de l'éducation est identifié comme étant celui dans lequel les répondants travaillent, ils sont seulement 13 % à occuper des emplois d'enseignants.



› Figure 3.7 - Domaine de travail des répondants du questionnaire



› Figure 3.4 - Catégorie d'emploi des répondants du questionnaire

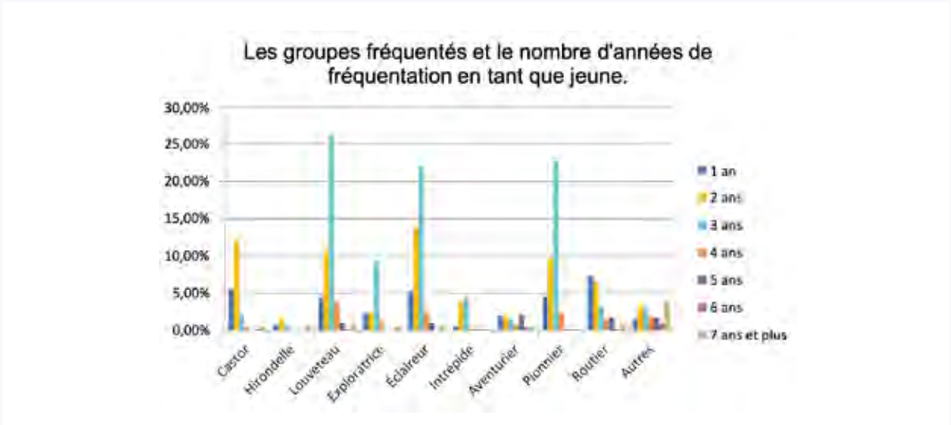
3.1.3 Cheminement dans le Mouvement

L'enquête visait aussi à connaître le nombre d'années de participation des répondants en tant que jeunes et en tant qu'animateurs dans les différents groupes du mouvement scout.

- **En tant que jeune**, un peu plus de 20 % des répondants ont fréquenté les Louveteaux, les Éclaireurs et les Pionniers pendant 3 ans. Plus de 10 % mais moins de 15 % ont fréquenté les Castors, les Louveteaux, les Éclaireurs et les Pionniers pendant 2 ans. Entre 5 % et 10 % des répondants ont fréquenté les Castors, les Éclaireurs et les Routiers pendant une année. 6,6 % des répondants ont aussi fréquenté les Routiers pendant deux ans tandis que 9,8 % des répondants ont fréquenté les Exploratrices. Les autres groupes ont été fréquentés moins de 5 % par les répondants tel qu'illustré à la Figure 3.9.
- **En tant que jeune**, près de la moitié des répondants (48 %) ont passé entre 5 et 9 ans dans différents groupes tandis que plus de 75 % y ont passé plus de 5 ans tel qu'indiqué dans le Tableau 3.3.
- **Participation aux activités (jeunes)** : Finalement, plus de 50 % des jeunes ont participé aux activités dont les camps (66 %), les cérémonies (64 %) et les services bénévoles à la communauté (62 %).
- **En tant qu'animateur**, les répondants ont participé en plus grand nombre dans différents groupes et sur différentes périodes de temps comme animateurs par rapport au statut de jeune. En effet, plus de 17 % des répondants ont fréquenté les Castors et les Louveteaux. Entre 10 % et 15 % des répondants ont fréquenté les Castors, les Éclaireurs et les Pionniers. Enfin entre 5 % et 10 % des répondants ont fréquenté les Louveteaux, les Exploratrices, les Éclaireurs, les Aventuriers et les Pionniers. Les autres groupes ont été fréquentés moins de 5 % par les répondants du questionnaire.
- **En tant qu'animateur**, c'est plus de 60 % des répondants qui ont animé pendant cinq ans et plus et la moyenne est de 6,75 années tel qu'indiqué dans le tableau 3.4.
- **Participation aux activités (animateurs)** : Finalement, plus de 65 % des animateurs ont participé aux activités dont les réunions d'équipes et d'unités et les camps (92 %), les cérémonies (90 %) et les services bénévoles à la communauté (88 %).

Des analyses croisées présentées dans le prochain chapitre illustreront d'autres corrélations avec ces premières données.

En second lieu, les groupes de discussion et les entretiens individuels ont permis de documenter les données du questionnaire. Les questions des entrevues ont été générées à partir des réponses aux questions ouvertes qui se trouvent dans le questionnaire. La visée des groupes de discussion était d'échanger sur l'impact du mouvement scout dans les quatre différentes thématiques et en quoi cette expérience était signifiante pour leur vie d'adulte. Les entretiens individuels visaient plutôt à recueillir des récits, des témoignages qui relataient des expériences positives ou négatives lors des diverses activités. Les deux outils de collecte permettaient aussi de recueillir des données plus générales relatives au mouvement scout.

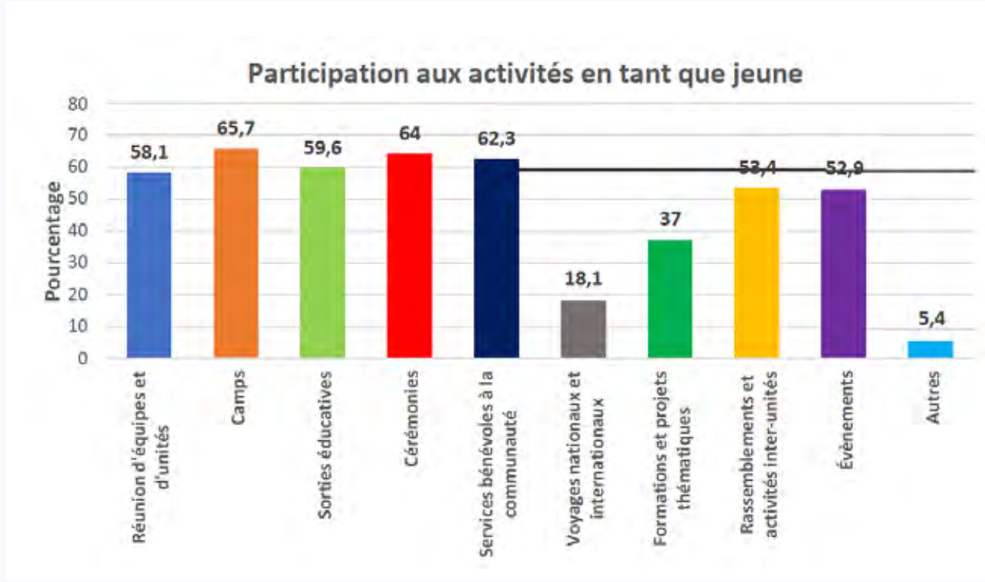


› Figure 3.9 - Années de fréquentation en tant que jeune

Nombre d'années ↓

	+ 20 ans	15-19 ans	10-14 ans	5-9 ans	- 4 ans	Total
Nombre de personnes	3	10	85	150	66	314
Pourcentage	1%	3,2%	27%	47,8%	21%	100%
	Total années	2470+	**Moy. des années de fréquentation**			7,87 ans

› Tableau 3.3 - Groupes et nombre d'années de fréquentation Jeune



› Figure 3.9 - Participation aux activités en tant que jeune

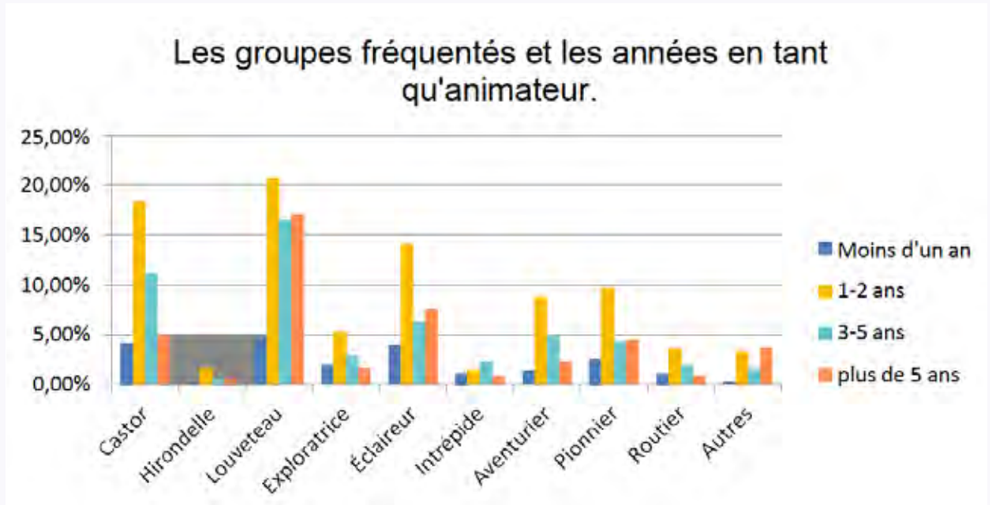


Figure 3.10 - Années de fréquentation en tant qu'animateur

Nombre d'années ↓

	+ 20 ans	15-19 ans	10-14 ans	5-9 ans	- 4 ans	0	Total
Nombre de personnes	5	18	63	157	141	24	384
Pourcentage	1,3%	4,7%	6,4%	40,9%	36,7%	-	100%
	Total années	2591+			**Moy. des années de fréquentation**		6,75 ans

Tableau 3.4 - Groupes et nombre d'années de fréquentation comme Animateur

CHAPITRE 3

3.2 Les groupes de discussion

À la Q38. « Voulez-vous participez à des entrevues individuelles ou de groupes afin de donner plus de détails par rapport à l'impact du scoutisme dans votre vie ? » 9 personnes ont répondu vouloir participer aux entrevues de groupes seulement (2,23 %) et 108 aux entrevues individuelles et de groupes (27 %). Deux critères d'inclusion ont ensuite été utilisés pour constituer l'échantillon ciblé et ainsi déterminer 4 groupes soient : ayant fréquenté le mouvement comme jeune uniquement, ayant fréquenté le mouvement comme animateurs uniquement, ayant fréquenté le mouvement comme jeunes et animateurs et un dernier groupe comprenant toutes les catégories confondues. Le deuxième critère consistait à la représentation de chacun des 11 districts : Trois Rives (TR), Montérégie (MT), Ailes du Nord (AN), Québec (QC), Érable (ER), Montréal Métropolitain (MM), Des Rivières (RI), Taïga (TG), Atlantique (AT), Est du Québec (EQ) et Ouest (OU).

Les entrevues ont été réalisées via la plateforme Zoom et 19 personnes sur les 34 identifiées ont participé aux discussions de groupe qui se sont déroulées du 28 novembre au 12 décembre 2019. Il n'a pas été possible de les regrouper comme prévu, c'est donc six rencontres qui ont été organisées au lieu des quatre planifiées. De plus, 3 participants ont été sélectionnés dans un deuxième temps, considérant l'absence de réponse de ceux convoqués à la discussion de groupe, et aucun participant du district de l'Ouest n'a répondu. Les participants font partie des 3 statuts soient : 5 jeunes, 6 jeunes/animateurs et 8 animateurs. Ils représentent aussi différents districts : 4 proviennent de la région (TR), 3 de (MT), 2 (AN), 2 de (QC), 2 de (ER), 2 du (MM), 1 de (RI), 1 de (TG), 1 (AT) et 1 de (EQ). Les participants proviennent de 10 districts différents et il n'y en a aucun du district (OU). (Voir Tableau-synthèse 3.5).

On retrouve aussi 8 personnes de sexe féminin et 11 de sexe masculin. Même si le nombre total de participants est plus bas que celui espéré, la représentation pour chacun des critères d'inclusion (statut et district) est généralement respectée. Lors de cette table ronde, suite à la présentation des objectifs, des participants et des modérateurs, les consentements verbaux de tous les participants ont été sollicités. Un guide d'entretien (voir Annexe 5) a été validé en équipe puis des corrections ont été apportées. Les onze questions portent sur les quatre thématiques : les saines habitudes de vies, les valeurs humaines, le leadership, la participation citoyenne ainsi que sur des questions générales.

À la suite de l'entrevue de groupe, les verbatim ont été transcrits et analysés à l'aide du logiciel QDA Miner. Les réponses à ces questions sont analysées dans le prochain chapitre.

	Participants ↓		
	Réels	**Prévus**	**% Total**
Statuts			
Jeunes	5	8	11%
Jeunes/animateurs	6	13	30%
Animateurs	8	13	53%
Districts			
Trois Rives (TR)	4	4	9%
Montérégie (MT)	3	5	22%
Québec (QC)	2	3	9%
Ailes du Nord (AN)	2	3	9%
Érable (ÉR)	2	4	8%
Montréal Métropolitain (MM)	2	6	20,5%
Rivières (RI)	1	4	12%
Taïga (TG)	1	1	1%
Atlantique (AT)	1	1	2 %
Est-du-Québec (EQ)	1	3	5 %
Ouest (O)	0	0	2%
Total	19	34	100%

› Tableau 3.5 - Synthèse des participants aux groupes de discussion

3.3 Les entretiens individuels

À la fin du questionnaire, la question (Q.38) portait sur l'intention des répondants à participer à une entrevue individuelle et 27 personnes ont répondu vouloir participer aux entrevues individuelles seulement (6,68 %) et 108 aux entrevues individuelles et de groupes (26,73 %). Selon les critères d'inclusion, 5 candidats du profil jeune, 4 du profil animateur et 5 du profil jeune/animateur ont été sélectionnés. Le 2e critère permettait de sélectionner des candidats ayant des cheminements différents dans le mouvement scout soit le temps passé dans le mouvement scout et les groupes fréquentés. Cette dernière information était tirée de la Q14. « Veuillez indiquer le ou les groupes fréquentés et le nombre d'années de fréquentation en tant que jeune. » et la Q15. « Veuillez indiquer le ou les groupes fréquentés et les années en tant qu'animateur ». Puis, un courriel d'invitation a été envoyé à ces personnes afin de leur expliquer l'objectif de la recherche et un deuxième (voir annexe 6 A et B) a suivi en vue de préciser le moment souhaité et leur demander leur consentement. Suite à cette deuxième invitation, une entrevue individuelle a été effectuée auprès de 10 candidats, soit 2 jeunes, 3 jeunes/animateurs et 5 animateurs.

L'entrevue a duré environ 30 minutes et s'est effectuée à distance, sur la plateforme Zoom. Le guide d'entretien, que l'on retrouve à l'Annexe 7, était constitué de 4 questions dont deux questions générales (Q.3 et Q.4).

Les réponses à ces questions sont analysées dans le prochain chapitre.

	Participants ↓		
	Réels	**Prévus**	**%**
Statuts			
Jeunes	2	5	10,96%
Jeunes/anim.	3	5	30,21%
Animateurs	5	4	53,07%

› Tableau 3.5 - Synthèse des participants aux entretiens individuels

3.4 Analyse des résultats

Des analyses inférentielles ont permis de faire des généralisations par rapport à la population scoute. Dans le cadre de cette étude, les analyses suivantes ont apporté des réponses aux situations suivantes :

- Si l'âge, le genre, le district d'appartenance et le niveau de scolarité a une influence sur l'adoption des saines habitudes de vie, des valeurs, le leadership et la participation citoyenne (Utilisation du Test de Chi-2) ;
- S'il y a une différence statistique entre l'âge, le genre, le district d'appartenance et le niveau de scolarité et l'adoption des saines habitudes de vie, des valeurs, le leadership et la participation citoyenne (Utilisation du Test-t) ;
- S'il y a un ou des domaines spécifiques d'études ou d'emplois où le scoutisme a une influence sur les participants (Tableaux croisés) ;
- S'il y a une différence statistique entre les francophones et les non francophones et l'adoption des saines habitudes de vie, des valeurs, le leadership et la participation citoyenne (Utilisation du Test-t) ;
- Si le nombre d'années fréquentés en tant que jeune a des impacts à moyens termes (5 ans) et long termes (plus de 7 ans) sur l'adoption des saines habitudes de vie, des valeurs, le leadership et la participation citoyenne (Corrélation de Pearson) ;
- Si le nombre d'années fréquentés en tant qu'animateur a des impacts à moyens termes (3-5 ans) et long termes (plus de 5 ans) sur l'adoption des saines habitudes de vie, des valeurs, le leadership et la participation citoyenne (Corrélation de Pearson) ;
- Si la participation à un nombre élevé d'activités a plus d'impact sur l'adoption des saines habitudes de vie, des valeurs, le leadership et la participation citoyenne (Corrélation de Pearson).

De plus, une analyse de contenu a été faite des discussions de groupe et des entretiens individuels à l'aide du logiciel QDA Miner. Les codes d'analyse ont été générés de manière inductive. C'est ce qui sera présenté dans le prochain chapitre.

3.5 Calendrier des activités

Le calendrier des activités a dû être modifié en cours de projet pour des raisons de disponibilité des partenaires et par les nombreuses relances effectuées pour recruter le maximum de participants.

Toutefois, les étapes et les tâches ont été rigoureusement suivies. Le tableau suivant illustre bien la planification des diverses activités de la recherche.

Les deux prochains chapitres présentent et analysent les résultats tant du questionnaire que des données recueillies lors des groupes de discussion et des entrevues individuelles. Le chapitre 4 concerne les quatre thématiques à la base du mouvement scout tandis que le chapitre 5 traite les données recueillis en rapport avec l'engagement, la motivation, le choix de carrière et le recrutement.

CHAPITRE 3

Étapes	Tâches	Durée	Responsables
1. Création d'un comité conjoint composé des membres de l'organisme, de la chercheure de l'université de Montréal et de son équipe	**a)** Définir : mandat ASC/UdeM et calendrier des activités **b)** Définir et valider : tâches de chacun des membres et de l'équipe de recherche **c)** Engagement d'une coordinatrice et d'un auxiliaire de recherche	Été 2018	Partenaires
2. Détermination d'un échantillonnage à partir des cohortes de la base de données disponible (soit depuis l'an 2000) (participants adultes) et possibilité de créer une cohorte senior	**a)** Établir la base de données des participants **b)** Déterminer l'échantillon **c)** Valider le calendrier en précisant les dates ciblées pour chacune des étapes	Été 2018	Partenaires
3. Développement des outils de prise de données et d'évaluation	**a)** Élaborer: sondage en ligne à l'aide d'un *focus group* préliminaire + consultations **b)** Recrutement de scouts séniors pour validation des outils	Aut. 2018- Hiver 2019	Partenaires
5. Recrutement des participants ciblés et envoie **6**. Collecte et traitement des données **7**. Production d'un rapport d'étape	**a)** Rejoindre les participants via réseaux sociaux, courriel et autres **b)** Réaliser le sondage **c)** Collecter les réponses **d)** Analyser/synthétiser et production rapport no.1	Hiver- Été 2019	ASC Équipe de recherche
8. Recrutement des participants ciblés pour les groupes de discussion. Production d'un rapport **9**. Recrutement des participants pour les entrevues individuelles **10**. Production d'un rapport	**a)** Tenir les groupes de discussion **b)** Retranscription/synthèse/analyse suite à focus groups et production rapport no.2 **c)** Réaliser les entrevues individuelles **d)** Synthèse/analyse suite aux entrevues individuelles et production rapport no.3	Aut. 2019- Hiver 2020	Équipe de recherche
11. Validation des analyses et conclusions **12**. Publication et diffusion des résultats de l'étude **13**. Rédaction d'un rapport sur l'ensemble du projet incluant des recommandations à mettre en place	**a)** Intégrer les résultats obtenus lors des 3 étapes de collecte **b)** Détecter les incohérences et clarifier **c)** Valider les informations et les données recueillies **d)** Produire et faire approuver le rapport final	Hiver 2020 -Print. 2021	Équipe de recherche
15. *Publication et diffusion des résultats de l'étude.	**a)** Publier les résultats via les médias (site web, page Facebook, journal) **b)** Publier les résultats de recherche dans les réseaux pertinents (communauté, réseau contre décrochage scolaire, revues spécialisées, bailleurs de fonds, etc.)	Été 2020	ASC
16. *Intégration des meilleures pratiques et toutes autres informations pertinentes aux activités de l'organisme, transfert des connaissances et fermeture du projet.	**a)** Selon résultats, ajusteractivités, résultats opérationnels et indicateurs, transferts **b)** Réunir/classer les infos recueillies (répertoires, dossiers consolidés, autres)	Été/ Aut. 2020	ASC

› Tableau 3.6 - Calendrier des activités (2018-2020)

Présentation et analyse des résultats en relation avec les 4 thématiques

Ce chapitre vise à répondre aux deux objectifs suivants :

- Mesurer la contribution de l'ASC au développement intégral des jeunes canadiens francophones dans (1) l'acquisition de saines habitudes de vie ; (2) l'ouverture à la diversité et l'inclusion et l'égalité des chances par le développement du savoir-être et des valeurs humanitaires ; (3) le développement du leadership et (4) la participation citoyenne et
- Évaluer si les activités proposées dans le cadre de la pédagogie (PICASSO) et de la méthode scoute ont des impacts à long terme sur les jeunes qui ont suivi le programme.

Il s'attarde spécifiquement aux quatre thématiques ciblées par l'enquête en rendant compte des résultats du questionnaire, des groupes de discussion et des entrevues individuelles

4.1 Analyse des résultats T1 : saines habitudes de vie

Le premier axe de l'étude porte sur l'impact du scoutisme sur le développement des saines habitudes de vie des répondants du questionnaire dans lequel des énoncés sur une échelle de type Likert étaient proposés. De plus les échanges lors du groupe de discussion et les témoignages récoltés lors des entretiens individuels relatent des faits importants concernant la contribution du scoutisme (4.1.1), les activités contributives (4.1.2) et l'importance accordée aux saines habitudes de vie (4.1.3).

4.1.1 Contribution du scoutisme à l'adoption des saines habitudes de vie

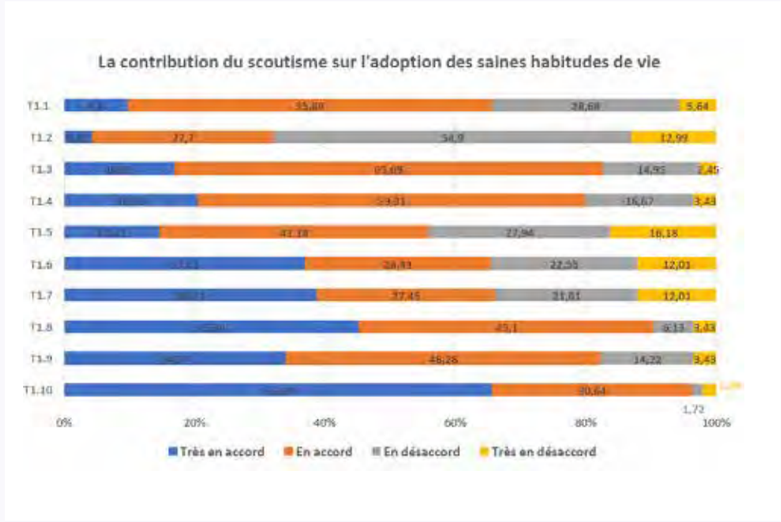
En ce qui concerne cette sous-section des résultats ont été obtenus via le questionnaire (Q7.1) et les groupes de discussion (Q1 et Q2). Selon les résultats du questionnaire, plus de 90 % des répondants sont très en accord ou en accord concernant la contribution du scoutisme quant à l'intérêt qu'ils portent à la découverte de nouvelles choses (T1.10) et le développement d'un état de bien-être psychologique (T1.8). Le scoutisme a aussi permis à plus de 80 % des répondants de prendre soin de leur santé mentale (T1.9), d'entretenir une bonne forme physique (T1.3) et à être physiquement actif même si leurs amis ne le sont pas (T1.4). Par ailleurs, pour plus de 70 % des répondants, le scoutisme a contribué à l'abstention de fumer régulièrement (T1.6) et à la consommation de drogues (T1.7). Il a également permis à plus de la moitié des répondants de manger sainement (T1.1) et de consommer l'alcool avec modération (T1.5). Par contre, le scoutisme a moins d'impact par rapport à la fréquentation régulière des répondants à un club de sport ou à la participation à une équipe sportive (T1.2).

Au niveau des analyses effectuées, il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les moyennes des genres et la contribution du scoutisme sur l'adoption des saines habitudes lorsque des tests T indépendants ont été faits (t [406] =-1,435, p=0,152). L'ANOVA aussi n'a montré aucune différence entre (i) l'âge (F [3,404] =1,351, p=0,258) ; (ii) le district d'appartenance (F [10,397]=0,866, p=0,566) ; (iii) les francophones et non francophones (dont le français est une langue seconde ou étrangère) (F [2,405]=1,143, p=0,320) et la contribution du scoutisme sur l'adoption des saines habitudes de vie. Par contre, il y a une différence significative moyenne entre le niveau de scolarité professionnelle et le 1er cycle universitaire et la contribution du scoutisme sur l'adoption des saines habitudes de vie (F [5,402] = 2,614, p=0,024, Eta-carré=0,523). De plus, pour ce qui est du milieu de vie, le test Mann-Whitney montre qu'il y a une différence dans la contribution du scoutisme dans l'adoption des saines habitudes en milieu rural et urbain (U=15545, N1=138, N2=270, p=0,006).

En plus des réponses récoltées dans le questionnaire, lors des groupes de discussion, deux questions ont été posées et les témoignages suivants ont été extraits. La première : ***Q1. Quelles saines habitudes de vie avez-vous adoptées à la suite de votre parcours chez les Scouts ?*** Plusieurs facteurs peuvent motiver les personnes dont le fait d'être un modèle et de montrer l'exemple en ce qui concerne les habitudes alimentaires et la promotion de la santé en général : « *Je veux être un exemple pour les gens que je forme donc je fais attention à ce que je mange* » (213_A_AN) ; « *Les formation nous aide et je trouve ça important comme valeur à montrer aux jeunes* » (23_A_TR) ; « *Le scoutisme apporte chez les jeunes des habitudes de vie saines (activité sportive, comment cuisiner, rétrospection [autour du feu, 12 h-24 h-48 h aux pionniers etc.]* » [81_JA_MT].

Par contre, pour plusieurs, il n'y a eu aucun changement et un manque de sensibilisation : « *Je ne crois pas que c'est les scouts qui ont vraiment changé,… c'est quelque chose que j'avais avant comme préoccupation qui fait partie de ma vie familiale* » [18_J_TR] ; « *Je ne crois pas que le scoutisme m'a particulièrement influencé dans mes choix de vie. L'école et la famille a fait une grande part dans ce travail. Mais les scouts m'ont permis de développer un sens critique plus important plus jeune et cela m'a permis de faire de meilleurs choix en vieillissant* » [277_JA_ER] ; « *Les scouts sont rarement un exemple en termes de saine alimentation. Au niveau de l'exercice physique, les réunions en contiennent un peu mais c'est loin d'être autant que ce que les jeunes font dans d'autres activités. Pour tout l'aspect comportements à risques, à part de dire que c'est interdit en camps/réunions il n'y a pas beaucoup d'impact plus grand sur la vie des jeunes* » [139_J_MM].

› Q 7.1
Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? Le scoutisme m'a amené à :



› Figure 4.1 - La contribution du scoutisme sur l'adoption des saines habitudes de vie

À la deuxième question, on demandait aux répondants : ***Q2. À quel moment avez-vous pris conscience des effets sur vous ainsi que de l'importance de montrer l'exemple d'avoir de saines habitudes de vie ?*** Pour la majorité d'entre eux, c'est au moment où ils étaient animateurs : « *… mais l'accent n'était pas tant mis là-dessus fait que cela a peut-être moins d'impact* » [58_JA_TR]. « *En voyant les jeunes montrer les menus qu'on réalisait c'était important, les jeunes ont appris à équilibrer leur menu, la prise de conscience est là* » [358_JA_AN] ; « *J'ai passé mon adolescence chez les scout et j'ai appris que j'avais le droit de dire non à toutes sortes de choses [drogue, tabac, etc.]. Je sentais que j'avais ma place dans le groupe comme j'étais. J'ai énormément développé ma confiance en moi chez les scouts. Et cela s'est poursuivi comme animatrice* » [105_JA_RI].

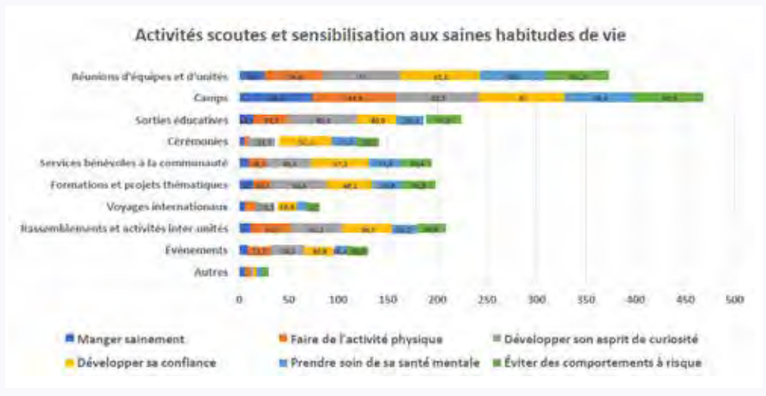
En général, le mouvement scout a contribué avec modération au développement de saines habitudes de vie et ce constat est en cohérence avec l'importance accordée à ce volet thématique.

4.1.2 Activités qui ont contribué à l'adoption de saines habitudes de vie

En ce qui concerne cette sous-section des résultats ont été obtenus via le questionnaire (Q7.2) et les entrevues individuelles (Q2). Selon les résultats du questionnaire, les camps et les réunions d'équipes et d'unités sont les activités qui sensibilisent le plus les répondants par rapport aux saines habitudes de vie. Après ces deux activités, les rassemblements et activités inter-unités, les formations et projets thématiques, les services bénévoles à la communauté, et les sorties sont perçus comme étant celles qui favorisent les saines habitudes. Par contre, les cérémonies, les voyages internationaux et les évènements sont peu mentionnés. Mentionnons, par ailleurs, que ces dernières activités sont beaucoup moins fréquentes et que ce ne sont pas toutes les unités qui en organisent.

Lors des entrevues individuelles (Q2), les répondants se sont exprimés en regard des diverses activités offertes dans le mouvement scout.

› Q 7.2
Dans quelles activités avez-vous été sensibilisé à l'importance de :



› Figure 4.2 - Activités scoutes et sensibilisation aux saines habitudes de vie

CHAPITRE 4

4.1.2.1 Les camps

Les camps sont les activités qui sensibilisent le plus les répondants aux saines habitudes de vie et spécifiquement en ce qui concerne « *manger sainement* », les activités physiques et le développement de la curiosité, de la confiance et de l'estime de soi. En effet, tant pour les jeunes que pour les animateurs, les repas étaient équilibrés « *En camp la nourriture est équilibrée selon un guide alimentaire et tout ça* » (148_A_ER). « *… la personne qu'on avait était très bonne en cuisine au camp, ce n'est pas tout le monde qui a ce talent-là… c'est une madame qui faisait attention à la nourriture… c'était bien équilibré, des fruits et légumes puis des protéines… ça a bien marqué les jeunes parce qu'ils ont apprécié leurs camps, la bouffe était bonne* » (119_JA_ER). « *C'est sûr qu'on ne veut pas voir des jeunes qui se retrouvent le ventre vide, ils ne seront pas capables de faire des activités donc on essaie de les accommoder, mais toujours en ayant de quoi de sain pour la santé… Nous on essaie d'expliquer le pourquoi, c'est quoi le bien fait de bien manger* » (217_A_AN).

En ce qui concerne les activités physiques et les activités de plein air, les camps se révèlent un lieu propice à ce type d'activité : « *dans les camps on a toujours fait beaucoup de plein air que ce soit de la randonnée, du canot et tout ça… moi je fais encore du canot, je fais encore beaucoup de randonnées. Il y a des choses que j'ai apprises telles les techniques de canot, je les ai apprises aux scouts* » (86_J_MT). « *Je passais une journée à courir dehors. Cela m'a également aidé à bouger. Je ne suis pas une personne qui aime bouger mais le scoutisme m'a aidé à bouger* » (105_A_RI). « *Nous quand c'est le matin qu'on se lève, on fait les exercices, donc on explique le bienfait de faire de l'exercice le matin, de s'échauffer et donc dans un camp, c'est automatique à tous les matins* » (217_A_AN).

Pour ce qui est du développement de la curiosité, de l'estime de soi et de la confiance, les camps favorisent, de par leur vivre ensemble, de nouvelles expériences : « *Ils sont avides d'apprendre de nouvelles choses et d'expérimenter de nouvelles choses* » (264_JA_MM). « *On a appris à faire la nourriture* » (264_JA_MM). « *Ils apprennent aussi à vivre dans une tente avec les bagages ils apprennent à gérer la frustration* » (264_JA_MM). « *Ce que j'ai retenu des camps, c'est savoir s'adapter rapidement* » (295_A_TR). « *Aussi aux scouts, on apprend à se respecter et à connaître ses limites* » (148_A_ER).

4.1.2.2 Les réunions d'équipes et d'unités

Les réunions d'équipes et d'unités se déroulent à un rythme constant tout au long de l'année scolaire. Ces rencontres permettent de faire diverses activités physiques : « *J'ai une animatrice… qui a donné un cours…, tu sais la danse avec les bottes… Ils ont tripé, ils ont aimé ça et ça leur fait découvrir une autre sorte de danse. … à un moment donné j'avais un papa qui était venu faire une démonstration d'art martial puis ils ont tripé là, c'était valorisant pour le jeune, c'était son papa qui donne le cours* » (372_A_TR). « *Tu fais du scoutisme tant mieux si tu arrêtes le scoutisme c'est que tu vas faire un autre genre d'activité tant mieux,… puis là elle me regarde et elle m'a dit tout de suite, là je fais du basketball puis de la danse, fait que félicitation ! C'est comme ça* » (119_JA_ER). « *On a fait du hockey dehors. Les enfants ont vraiment aimé ça* » (148_A_ER).

Ou des activités centrées sur la nature et les animaux « *… quelqu'un qui est venu ici avec des animaux, des insectes… Ça a vraiment impressionné nos jeunes. Ils ont vu de super grosses araignées, des serpents, c'est impressionnant ! … on avait une jeune… qui avait une sainte horreur des araignées et elle en faisait une maladie. … elle n'était pas contrôlable puis il a fallu que je la ramène chez ses parents. Puis rendue aventurière… elle a pris une tarentule dans la main… elle a complètement dépassé ses limites…, guidée par la personne qui montrait* » (119_JA_ER). « *Parce que dans les scouts… quand tu nous as parlé des oiseaux… il n'y a pas eu un mot qui manque puis tu as posé plein de questions après, c'est très valorisant là* » (372_A_TR).

4.1.2.3 Les sorties éducatives

Chaque année, des sorties éducatives sont organisées avec et pour les jeunes, que ce soit des visites dans les musées : « *… à Ottawa on a visité plusieurs musées. Pour vrai le plus intéressant c'est le fait d'explorer. Des choses qui nous font sortir hors du quotidien. Il y a plusieurs jeunes qui sortaient pour la première fois hors du Québec. On découvrait l'histoire de Terry fox. Des histoires sur comment s'est faite telle ou telle affaire. C'est ce qui marque le plus* » (105_A_RI). « *On avait la tournée du printemps et on avait une journée complète avec les jeunes. On allait soit dans un musée… Ça dépendait des groupes* » (294_A_TG). « *On était au fort Chambly aussi, en été on a visité le fort Chambly* » (217_A_AN). « *Une soirée, j'ai rencontré un Amérindien qui m'a tout raconté c'était quoi les cultures amérindiennes… il nous a fait jouer son instrument de musique et il nous a raconté des légendes autour du feu. Il nous a montré autant qu'on peut comprendre à l'âge de 13 ans c'était quoi les valeurs avec les Amérindiens c'est super intéressant là* » (238_JA_MM). « *… louveteaux sont allés à l'observatoire de la ville…* » (119_JA_ER).

Ou des activités de plein air qui développent l'esprit de curiosité, l'estime de soi et la confiance « *… avec mes louveteaux on est allé faire de l'équitation à l'écurie. On voit comment on brosse les chevaux et comment en prendre soin et tout ça* » (148_A_ER). « *… on est allé dans le parc du Mont Orford puis on est allé voir une hutte de castors… c'était comme on va leur montrer comment c'est fait, on va aller parler un peu de l'habitude du castor et tout ça puis là après quand ça a été le temps de le faire au camp…* » (86_J_MT). « *… quelqu'un qui a les animaux… il a expliqué un peu… comme il y avait des renards, des loups, les squelettes ce qu'ils ont expliqué c'est l'anatomie des animaux sauvages* » (217_A_AN).

4.1.2.4 Les rassemblements et activités inter-unités (Jamboree)

Ces rencontres avec plusieurs unités se déroulent annuellement et la rencontre entre les jeunes de différentes régions ou pays est très profitable pour ce qui est de développer son esprit de curiosité : « *J'étais dans un rassemblement mondial et dans un autre rassemblement plus petit. J'ai trouvé ça super intéressant. On a rencontré des personnes qui parlent d'autres langues (pays : l'Allemagne, Les États Unis, l'Angleterre)* » (105_A_RI).

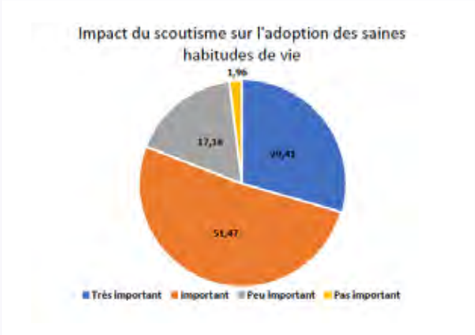
4.1.3 Niveau d'importance accordé aux saines habitudes de vie

Cette troisième sous-section cherche à savoir l'importance accordée à cette thématique dans leur cheminement dans le mouvement scout. Les réponses ont été obtenues à l'aide du questionnaire (Q.7.3), et des verbatim recueillis lors des discussions de groupe ou des entrevues individuelles. Selon les résultats du questionnaire (Figure 4.3), de manière générale, plus de 80 % des répondants trouvent que le scoutisme a eu un impact très important ou important dans l'adoption de saines habitudes de vie.

Pour ceux qui répondent que le scoutisme est d'une grande importance pour le développement des habitudes de vie, on retrouve des justifications liées à plusieurs dimensions de cette thématique : « *J'ai pu varier mon alimentation et augmenter mon activité physique* » (8_JA_EQ) ; « *Vu que le scoutisme est une activité qui requière une bonne forme physique, ce n'était que naturel d'adopter des saines habitudes de vie afin de pouvoir profiter pleinement de toutes les activités au sein du mouvement.* » (18_J_TR) ; « *Le scoutisme nous montre les points importants du bonheur : le besoin énergétique de manger (sainement) et de boire, le besoin social (de parler avec les autres) et le besoin de connaissances et de stimulation, car nous apprenons beaucoup plus de ce que nous pensons au premier coup d'oeil. Le scoutisme aide aussi à décrocher des accessoires électroniques et à prendre de l'air, ce que peu de personnes font aujourd'hui* » (30_JA_QC) ; « *le scoutisme m'a assurément permis de développer ma confiance en moi, de me faire des amis vrais sur lesquels je peux compter et de me bâtir un système de valeurs auquel je crois intensément* » (70_JA_MM).

Dans les analyses complémentaires, on constate qu'il est possible de faire le lien entre le niveau d'importance et l'âge des participants. Ainsi on observe que les participants ayant 45 ans et plus trouvent que le scoutisme a un impact important ou très important dans leurs habitudes de vie. Voici quelques justifications apportées par ces derniers : « *En tant qu'animatrice, je vois l'importance d'inculquer de saines habitudes de vie aux jeunes de mon unité et par le fait même de donner l'exemple en adoptant de saines habitudes de vie moi-même* » (55_A_TR) ; « *Le scoutisme valorise l'éducation par l'action, être curieux et actif tout en participant à des actions communautaires. Tout cela m'encourage à avoir de saines habitudes de vie afin de réaliser mes responsabilités et des projets pour*

› Q 7.3
Quel niveau d'importance accordez-vous au scoutisme dans l'adoption des saines habitudes dans votre vie quotidienne ?



› Figure 4.3 - Importance accordée à l'adoption des saines habitudes de vie

atteindre mes rêves. » (182_A_MT ; « *J'ai découvert à la fois ce que j'étais capable de faire et mes limites personnelles également. Le déplacement actif est aussi l'un des apprentissages importants fait aux scouts* » [209_A_QC] ; « *Quand on commence à apprendre des habitudes saines à un jeune âge, ça reste avec nous pour plus longtemps. Ça devient une fondation pour notre vie* » [394_A_MT].

Par contre, dans le questionnaire et lors des entrevues individuelles de ceux qui trouvaient que le scoutisme était peu ou pas important, il s'avère que : « *Je ne pense pas que ça joue tant un rôle, oui on apprend un peu à cuisiner, mais je pense que l'accent n'était pas nécessairement mis là-dessus* » [86_J_MT] ; « *Le scoutisme ne m'a pas mené concrètement à prendre ces bonnes habitudes. Celles-ci étaient inculquées dans la famille bien avant mon intégration dans le mouvement. Cependant, maintenir un bon niveau d'activité physique est important pour les activités que nous faisons en camp etc. alors c'est une motivation additionnelle* » [117_JA_MM] ; « *Ces mouvements n'ont souvent pas les moyens d'avoir un menu équilibré trop souvent les fruits sont difficiles à garder en sortie malgré un effort de tous les adultes ça fini souvent en hot dog et jus en poudre* » [130_A_RI] ; « *Je ne crois pas que le scoutisme m'a particulièrement influencé dans mes choix de vie, l'école et la famille a fait une grande part dans ce travail. Mais les scouts m'ont permis de développer un sens critique plus important plus jeune et cela m'a permis de faire de meilleurs choix en vieillissant* » [277_JA_ER].

Âge ↓	18-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	+ 45 ans	Total	%
Très important	25	29	25	41	120	29,4%
Important	60	38	56	56	210	51,5 %
Peu important	16	16	18	20	70	17,2 %
Pas important	1	3	2	2	8	2 %
Total	102	86	101	119	25	-
Pourcentage	25%	21,1%	24,8%	29,2%	-	100%

› Tableau 4.1 - Lien entre le niveau d'importance et l'âge des participants dans l'adoption de saines habitudes de vie

4.2 Analyse des résultats T2 : savoir-être et valeurs

Le deuxième axe de l'étude porte sur l'impact du scoutisme sur le développement du savoir-être et des valeurs des répondants du questionnaire dans lequel des énoncés sur une échelle de type Likert étaient proposés (Q8) dont le coefficient Omega de Mc Donald est de 0,923. De plus les échanges lors du groupe de discussion et les témoignages récoltés lors des entretiens individuels relateront des faits importants concernant la contribution du scoutisme au développement des valeurs, du savoir-être (4.2.1), les activités contributives (4.2.2) et l'importance accordée au développement du savoir-être (4.2.3).

4.2.1 Contribution du scoutisme sur le développement du savoir-être

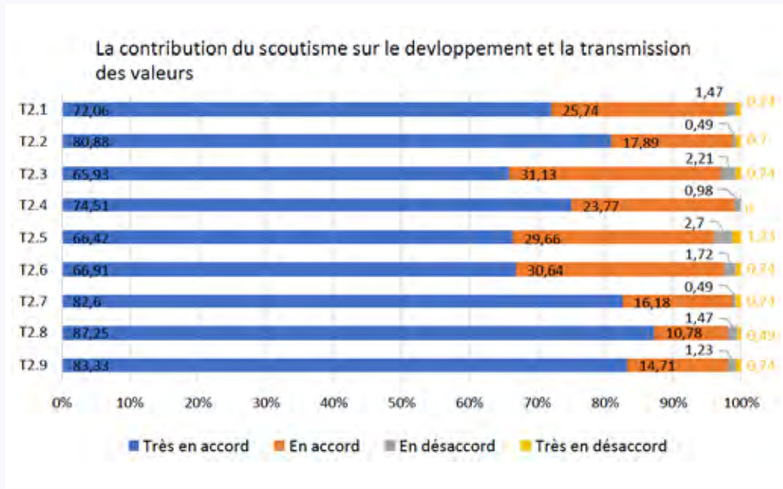
En ce qui concerne cette sous-section des résultats ont été obtenus via le questionnaire (Q8.1) et les groupes de discussion (Q3 et Q4).

La contribution du scoutisme au développement et à la transmission des valeurs est incontestable. En effet, plus de 97 % des répondants (Figure 4.4) sont très en accord ou en accord par rapport à chacun des énoncés. Le scoutisme contribuerait au développement et à la transmission de l'honnêteté (T2.1), la persévérance face aux défis (T2.2), l'optimisme (T2.3), la confiance en soi (T2.4), la courtoisie (T2.5), le respect de soi (T2.6), la responsabilisation (T2.7), l'importance de l'entraide (T2.8), et le respect des autres (T2.9).

Il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les moyennes des genres et la contribution du scoutisme sur le développement et la transmission des valeurs lorsque des tests T indépendants ont été faits (t [406]=1,245, p=0,214). L'ANOVA aussi n'a montré aucune différence entre (i) l'âge (F [3,404] =1,070, p=0,362) ; (ii) le district d'appartenance (F [10,397]=1,074, p=0,400) ; (iii) le niveau de scolarité (F [5,402]=0,583, p=0,713) (iv) les francophones et non francophones (dont le français et une langue seconde ou étrangère) (F [2,405]=0,463, p=0,630) et la contribution du scoutisme sur le développement et la transmission des valeurs. De plus, pour ce qui est du milieu de vie, le test Mann-

Whitney montre qu'il n'y a pas de différence dans la contribution du scoutisme dans le développement et la transmission des valeurs en milieu rural et urbain (U=17653, N1=138, N2=270, p=0,365).

› Q 8.1
Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? Le scoutisme m'a amené à :



› Figure 4.4 - La contribution du scoutisme au développement et à la transmission des valeurs

CHAPITRE 4

Lors de l'entrevue du groupe, deux questions ont été posées. La première : ***Q3. D'après-vous, quelles sont les principales activités qui vous ont permis de développer des valeurs humaines chez les scouts ?*** Les répondants ont développé les valeurs scoutes lors des voyages humanitaires : « *Coté des travaux humanitaires qu'on a fait que ce soit aller chanter pour des personnes âgées que ça soit aller faire une école au Pérou, ne serait-ce que la guignolée qu'on passe on ramasse des denrées non périssables pour des gens dans le besoin c'est ce genre de moment et d'activités-là qui fait oui mais pourquoi je fais ça au Pérou ils n'ont pas assez d'argent pour avoir une école mais ça permet de voir le monde de façon différente de ce qu'on est habitué de voir et devoir faire face à cette réalité* » (376_A_QC) ; « *Les voyages internationaux ont été un grand amalgame de valeurs humanistes et de défis personnel relevés* » (189_JA_MT).

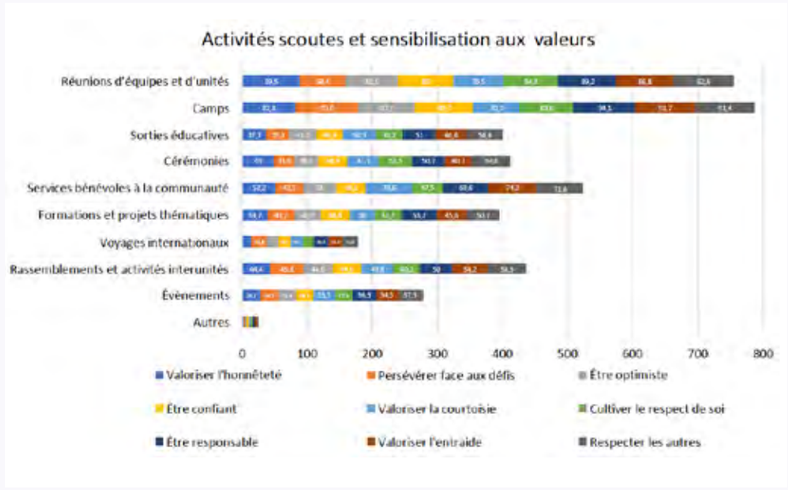
Et de services à la communauté : « *Le bénévolat dans la communauté, c'est quelque chose qui est resté par après. Le don de soi, le bénévolat, sont très importants. Je trouve que nous sommes dans une société egocentrique et individualiste. C'est bon de s'ouvrir aux autres, de se donner chaque semaine* » (33_A_MM) ; « *Cela fait longtemps que je suis dans les scouts. L'impact humain, c'est plus le bénévolat. Cela donne un plaisir intérieur et tu donnes en même temps du plaisir à quelqu'un. Tu vois que tu n'es pas tout seul au monde et ce sont les actions qui vont faire un impact autour de toi dans ton entourage ou dans la communauté* » (44_JA_RI).

La question ***4. Quelles valeurs avez-vous adoptées après votre passage chez les scouts ?*** a amené des propos intéressants lors des groupes de discussion : « *C'est le mot bienveillance. C'est une valeur que j'ai vraiment réapprivoiser, je dirais l'humanité de m'ouvrir sur les autres, de m'ouvrir sur mon prochain, d'être présent, d'être à l'écoute* » (213_A_AN). « *Ce qui est intéressant avec les scouts peu importe tes années d'études, peu importe ce que tu fais dans la vie, on est tous là. On bâtit ensemble, on fonctionne avec les forces de chacun. Cela a beaucoup joué aussi je pense que dans le travail, grâce aux scouts, j'ai moins tendance à juger mais quand on en a besoin, on peut s'aider, on peut avancer ensemble, valoriser les autres s'aider, le partage, donner le meilleur de de nous. Je pense que je ne nommerai pas les dix articles de la loi scoute !* » (86_J_MT). « *J'ai adopté l'esprit familial, l'esprit de groupe, interagir avec les autres, l'entraide, donner et rechercher de l'aide, le bien, le juste, aider les autres, la coopération internationale, faire les bonnes choses, les bonnes actions, C'est valorisant pour les jeunes la justice, l'équité et être à l'écoute, de s'améliorer et la bienveillance* » (294_A_TG). Des informations plus complètes en regard des activités se retrouvent dans la prochaine sous-section.

4.2.2 Activités qui ont contribué au développement du savoir-être

Les résultats ont été récoltés à partie du questionnaire (Q.8.2) et des entrevues individuelles. Comme dans le cas des saines habitudes de vie, les camps et les réunions d'équipes et d'unités sont les activités qui favorisent le plus le développement du savoir-être (Figure 4.5). Les services bénévoles à la communauté et les rassemblements et activités inter-unités suivent. Les formations et projets thématiques, les cérémonies et les sorties éducatives sont moyennement populaires tandis que les événements et les voyages internationaux sont moins fréquents.

› Q 8.2
Dans quelles activités avez-vous été sensibilisé à l'importance de :



› Figure 4.5 - Activités scoutes et sensibilisation aux valeurs

4.2.2.1 **Les camps**

Comme dans le cas des saines habitudes de vie, les camps sont les activités qui sensibilisent le plus les répondants au développement de leur savoir-être en ce qui concerne la confiance en soi, la valorisation de l'entraide, et le respect des autres : « *le scout partage avec tous, le scout est frère de tous, le scout mérite qu'on lui fasse confiance ce sont toutes des valeurs, mais dans le fond tout ça, on y touche au moins une fois dans les camps parce que c'est le milieu de vie et c'est ce qui est plus riche dans le fond. C'est là le climat tout au long de l'année* » (86_J_MT). « *Ce que j'ai retenu des camps, …. Savoir travailler en équipes* » (295_A_TR). « *Durant les camps, il y avait quelqu'un qui était blessé tout le monde est allé l'aider, c'est vrai parfois, il y a des tensions, mais une fois l'enfant est blessé, on oubliait qui aimait qui et qui détestait qui. On est allé tous aider* » (105_A_RI). « *Ça m'a appris à faire la vaisselle. Lorsqu'on est petit on ne le fait pas mais lorsqu'on grandit on le fait ; En faisant le scoutisme, j'ai commencé à aider mes parents* » (105_A_RI). « *Les jeunes s'entraident tout le temps ; si quelqu'un est plus faible ou plus lent, ils vont ralentir leur rythme comme les oiseaux, ils vont ralentir leur rythme pour que le plus lent puisse les rattraper et ça c'est toutes les choses qu'on voit dans les camps* » (372_A_TR).

La vie de groupe chez les scouts permet de développer des valeurs reliées au respect des autres : « *Ça va favoriser… apprendre à vivre en petits groupes ce qui n'est pas facile dans nos familles nucléaires* » (264_JA_MM). « *On apprend plus à vivre en groupe, on apprend à respecter les autres au sein du scoutisme, les jeunes sont ouverts d'esprit du fait qu'ils sont ensemble, ils cohabitent peu importe leur croyance, leur origine… ils réussissent souvent à trouver les forces des autres et finir à s'armer avec cette force. Il est possible qu'au début en les mettant ensemble, ils vont se chicaner mais en fin de semaine, ils deviennent des meilleurs amis. C'est un peu la force des scouts je trouve. La vie de groupe qu'on apprend plus aux scouts qu'ailleurs* » (148_A_ER). « *Aussi l'ouverture d'esprit : tu vis en groupe, ce n'est pas tout le monde qui pense pareil, il faut s'arranger, il faut se respecter. Il y a des différences plus faciles à accepter. Ce n'est pas une raison pour les rejeter* » (294_A_TG). « *… dans mon unité j'en ai un qui est trans… je pense que ça crée une certaine ouverture d'esprit aussi chez les jeunes parce que tu vis avec cette personne-là et surtout quand tu vas en camp passer 2 semaines avec quelqu'un tu n'as pas le choix de mettre tes préjugés de côté… tout ça se fait de façon non formelle… de façon naturelle* » (238_JA_MM).

4.2.2.2 **Les réunions d'équipes et d'unités**

Les réunions d'équipes et d'unités, par leur fréquence, développent plusieurs valeurs chez les jeunes dont la confiance : « *J'ai appris à donner son avis et argumenter dans le groupe* » (295_A_TR) ; la responsabilité : « *J'ai appris à bien préparer les projets qu'on avait à faire* » (295_A_TR) ; et l'entraide : « *… quand tu arrives tu as plein de doutes… les jeunes se souviennent de leur première marraine puis parrain aussi. Donc le parrain – marraine que j'ai donné avec le jeune puis ils peuvent lire ensemble… alors il peut l'aider d'une couple de pages, l'aider à décortiquer les codes qui sont dedans… en même temps il apprend des notions scoutes, ça, c'est valorisant pour les 2* » (372_A_TR). « *… je pense que je suis bonne en histoire et ça va être toi qui racontes la prochaine histoire. Oui parce que si on ne te pousses pas à le faire dans ce cas on est derrière puis on les perd généralement* » (372_A_TR).

La vie de groupe favorise également le développement du respect des autres : « *Je vous dirai on apprend à connaître les gens les vendredis. Mais c'est différent parce que c'est deux heures, c'est deux heures intenses les vendredis soirs* » (148_A_ER). « *Je trouve ça plus facile de parler lorsqu'il y a une injustice envers quelqu'un d'autre. En parler entre animateurs, si on voit que quelqu'un a pris une plus grosse charge, de régler ce genre de dynamique-là, d'injustice qui est ressentie. Oui, aussi l'ouverture d'esprit : tu vis en groupe, ce n'est pas tout le monde qui pense pareil, il faut s'arranger, il faut se respecter. Il y a des différences plus faciles à accepter. Ce n'est pas une raison pour les rejeter* » (294_A_TG_GI).

Mais, la vie de groupe peut aussi causer des tensions : « *il y a des jeunes qui ne respectent pas les animateurs donc ils ne vont respecter encore moins un autre jeune de son groupe. Dès fois c'est difficile, mais les sizeniers vont dire par contre ils vont essayer de s'imposer. Souvent ce qui va arriver, c'est que le jeune le sizenier va aller voir l'animateur, ah il disait les gars de ma gang, ils ne veulent rien savoir c'est du bordel et dans ce cas-là on est obligé d'intervenir* » (217_A_AN_G).

4.2.2.3 **Les rassemblements et activités inter-unités**

Même s'ils sont moins fréquents, les rassemblements permettent de valoriser l'honnêteté : « *Tu arrives dans un rassemblement scout, tu rencontres des gens que tu n'as jamais vus, qui viennent d'un peu partout dans la province, mais toi tu cliques tout de suite, mais il y a des gens avec qui on ne s'entend pas, mais ça arrive, mais tout de suite tu sais que tu peux laisser ton porte-monnaie dans ton sac, dans ta tente, tu ne devrais pas avoir une personne qui va venir le voler* » (86_J_MT) ; d'entretenir de bonnes relations avec les pairs : « *On a eu notre formation de méthodologie pionnier. C'était plutôt le fun parce qu'on pouvait jaser avec les autres animateurs d'autres groupes. Il y avait un atelier de manipulation de bois, c'était le fun de faire ce genre d'activité en groupe. C'est des techniques qu'on peut apprendre* » (294_A_TG) ; de valoriser l'entraide : « *Il y a un rassemblement pour les louveteaux… puis ils se font un plaisir de servir les gens en moins de 10 minutes. Nous, on a un défi puis on veut servir les gens rapidement. Avec des jeunes qui s'impliquent, c'est d'avoir un but commun, c'est de mobiliser les jeunes alors je pense que ça peut entrer dans les valeurs, mais les jeunes 9 à 11 ans ils voient ça aller puis ils rencontrent des jeunes de partout, ils voient comment on peut faire de grandes choses aussi quand on se mobilise tout le monde ensemble* » (86_J_MT).

« *Vous trouvez différentes façons d'apprendre les valeurs, l'entraide, etc. par le jeu. Donc ces journées de branches sont devenues intéressante* » (119_JA_ER) ; et le respect des autres : « *Tu sais c'est comme il y a vraiment un esprit de famille, le respect, les lois des scouts qu'au niveau des valeurs ça joue beaucoup parce que tu apprends à être comme ça… on est ensemble puis on est reconnu pour qui on est là et que ça, c'est assez fou* » (86_J_MT). « *C'était un groupe de scouts de louveteaux, donc une meute, il y avait fait un bois, il se promenait avec, il avait fabriqué un bois, une porte-personne et l'enfant qui était dessus était en fauteuil roulant. Puis les louveteaux qui transportaient le jeune, parce qu'évidemment il est handicapé là. Et puis quand on les croisait c'était comme on pensait qu'ils tiennent la main dans un jamboree, c'est fou tu marches tellement dans un jamboree c'est grand. Et puis, ce qu'on a appris c'est que ça fait plaisir de le raconter c'est que le jeune était au scout, mais étant handicapé puis*

normalement il n'a pas du pouvoir vivre avec ça, d'après sa famille normalement ! Mais quand les jeunes ont su qu'il resterait en arrière, il n'était pas question. Un pour tous, tous pour un ; on ne laisse personne derrière et ils ont décidé de fabriquer ce porte-personne là puis enfin il était dans toutes les activités. On le transportait d'un point x, dans tous les points, n'importe où ! À la base et quand il descendait, il roulait avec sa chaise roulante, il fait les activités et certaines qu'il ne pouvait pas faire, mais quelque part c'est la valeur derrière ça. Des jeunes de 9 à 11 ans qui ont dit on ne laisse personne derrière, ça ! Ça m'a toujours resté, ça » (372_A_TR).

« *C'était une activité, c'était à l'eau à Waterloo qu'il faisait le jamboree et puis c'était une semaine d'habitude, il y avait 2 unités qui étaient là, les louveteaux qui étaient animés avec mon fils et des éclaireurs, mais en ce moment-là ils avaient eu une semaine de pluie, il y avait de la pluie, de l'eau abondante sur 7 jours il y avait eu cinq journées de pluie puis moi j'étais allé les voir une journée et c'était la journée la plus pluvieuse. Il pleuvait, mais ce que je trouvais très intéressant c'est que surtout dans le sous-camp, c'était un sous camp des louveteaux. C'est sûr que tout le monde s'affairait à ce que la pluie ne rentre pas dans la tente puis il y a du travail à faire, mais au niveau du campement on avait une belle grande chapelle et puis ça fait c'était bien rodé au niveau des scouts faits que toutes ces tentes étaient bien à l'abri, il n'y avait pas d'eau. Puis à un moment donné il se trouvait dans un sous-camp sur la partie de chapelle fait que ça fait un bel échange à nos jeunes juste au sous-camp. Ils étaient tous sous la tente dans la chapelle en train de se réchauffer. Oui il y a eu de l'entraide, il y a eu un meilleur abri parce qu'il pleuvait, les autres étaient au sec, il y avait le fun, les jeux à l'extérieur, fait qu'ils ont improvisé puis ils ont* fait des jeux, *ils ont une réelle entente c'est sûr qu'ils étaient tous trempés, mais moi j'ai vu ça le fun parce que c'était de l'entraide* » (119_J_ER).

« *Maintenant, on a fait de la couture, on est au jamboree en tout cas on leur en fait faire des sacoches pour justement, toutes leurs gourdes d'eau puis leurs badges là-dedans. Il y avait ce réseau, mais il a fallu qu'elles apprennent à couper le tissu, à le coudre, puis c'est un projet qui a duré 3 semaines à peu près. Elles ont 3 réunions, elles ont coupé fait qu'on avait en plus acheté des tissus super cutes-là. Il y avait même acheté du fil d'or, fait qu'elles peuvent broder leurs noms au-dessus, mais quelque part c'était le fun parce qu'elles ont pris des broderies et elles ont mis leurs noms. Mais il y a des jeunes qui étaient moins bons, mais on ne les a pas fait sentir et ce qu'on a fait là c'est qu'on a dit qu'il y en a des super bons qui ont fini plus rapidement. On leur a dit : gang viens aider ! Comme nous autres l'ont fait plus lentement, mais, toi tu as fini alors vient aider ! C'est sûr qu'il y a beaucoup de jeunes, c'est sûr que ce n'était pas tout le monde qui était au banc d'excellence, mais c'est sûr que j'en ai brodé plus. Oui quelque part mon but c'était de les valoriser pour qu'elles aient leurs sacoches ! C'est valorisant même si elle ne sait plus coudre dans 10 ans et alors on va toujours dire j'ai un sac, puis je dis "good for you" !* » (372_A_TR).

4.2.2.4 **Les services bénévoles à la communauté**

Le mouvement scout est reconnu pour ses services bénévoles qui permettent aux jeunes de ***valoriser*** l'entraide : « *Les camps papillon, c'est pour une personne handicapée. On en a fait 10 ans, une grande corvée. C'était valorisant pour les jeunes parce que ce n'était pas juste faire du ménage pour nettoyer les branches puis peindre ou laver des trucs, parce qu'eux ils allaient pour ces jeunes-là. C'était vraiment intéressant ça* » (372_A_TR). « *… la guignolée, c'est une façon de dire merci à notre communauté, c'est un retour vers la communauté dans le fond* » (119_JA_ER).

4.2.2.5 **Voyages nationaux et internationaux**

« *J'ai eu la chance c'était en 2015-2016, ça a chevauché 2 années d'aller passer préparer un camp de leadership au Guatemala, donc j'avais 25 ans à l'époque et c'était vraiment pour former de jeunes leaders pour l'organisation nationale. 2 Costa Ricains, 2 Guatémaltèques et 2 Colombiens et un Canadien. Mais c'est vraiment bien d'avoir au niveau de l'entraide, la coopération. Moi je parlais juste français – anglais, il y en avait un qui parlait espagnol, le niveau d'anglais commun était… mais on était un groupe, on était soudé, on avait tous la même vision du monde et c'était…* » (238_JA_MM). « *Ces voyages humanitaires, ça été quelque chose de fort au niveau de l'aide* » (238_JA_MM) ; « *J'ai développé un leadership par l'exemple qui m'a permis de réaliser de très grand projets dont deux voyages d'entraide internationale avec les pionniers. Aujourd'hui je suis chef d'une équipe de 8-10 personnes à mon travail* » (236_A_RI).

4.2.3 **Niveau d'importance accordé au développement du savoir-être**

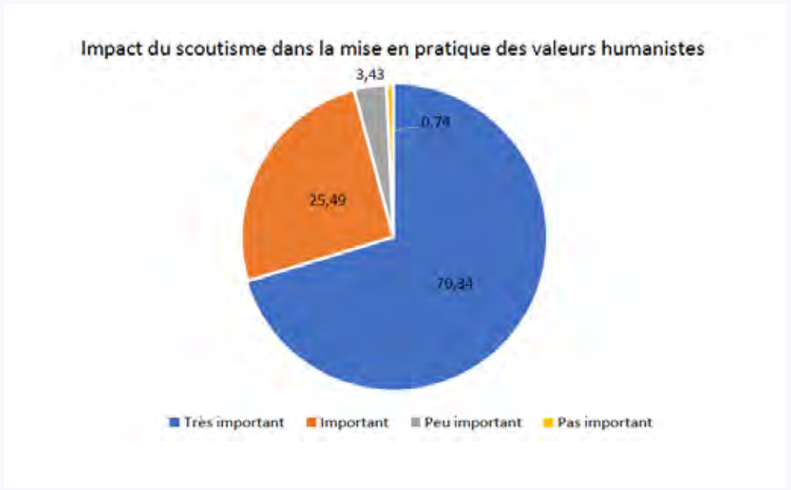
Selon les résultats du questionnaire (Figure 4.6), 95 % des répondants affirment que le scoutisme a eu un grand impact dans la mise en pratique des valeurs humanistes dans leur quotidien.

Pour justifier l'importance accordée à cette thématique, les participants, toutes catégories d'âges confondues, on retrouve un certain consensus quant aux aspects suivants : « *Les scouts m'ont appris à être une meilleure personne et à m'intéresser aux gens et aux causes autour de moi* » (405_J_MM) ; « *Le scoutisme m'as permis de développer des valeurs humanistes dans ma vie de tous les jours. Une bonne action chaque jour est encore quelque chose que j'applique dans mon quotidien* » (373_J_AT) ; « *Je suis scout dans mes premiers réflexes de décision et dans la façon de voir les choses avec empathie et chercher sans cesse des solutions respectueuses* » (366_A_TR) ; « *Le scoutisme nous met en contact avec d'autres réalités et me fait découvrir des facettes du monde qui m'auraient été inconnues sinon. Prendre connaissance du monde qui nous entoure, avec sa diversité, ses défis et sa réalité est la première étape à l'établissement de valeurs humanistes durables* » (364_J_MT). Lors des entrevues individuelles, les jeunes ont mentionné les voyages humanitaires : « *le Costa Rica parce qu'on a rencontré les scouts de là-bas en même temps puis l'année d'après on a fait venir 2 Costaricains au Québec juste durant la semaine de relâche. Quand ils sont venus, ils étaient vraiment dans la famille pendant un certain temps parce que moi j'ai fait du scoutisme, mon frère et ma sœur en a fait aussi puis ils étaient venus chez nous, on leur a fait manger du pâté chinois. Tous les côtés culturels ont été vécus aussi par rapport à ça* » (238_JA_MM).

Tandis que pour un animateur : « *La "bonne action" BA est aussi des activités importantes chez les scouts pour développer des valeurs humanitaires : "C'est ça donc en faisant notre BA, on fait de l'entraide c'est une des valeurs du scoutisme. Généralement j'ai un bon taux de participation, généralement j'ai facilement 60 % de mes jeunes c'est quand même une valeur très importante pour nous et qu'on inculque à nos jeunes*" (119_JA_ER).

Cette thématique est vraiment très importante pour tous, autant pendant qu'ils sont dans le mouvement que dans leur vie d'adulte.

› Q 8.3
Quel niveau d'importance accordez-vous au scoutisme dans l'expression des valeurs humanistes dans votre vie quotidienne ?



› Figure 4.6 - Impact du scoutisme dans la mise en pratique des valeurs humanistes

4.3 Analyse des résultats T3 : leadership

Le troisième axe de l'étude porte sur l'impact du scoutisme sur le développement du leadership des répondants de l'enquête. Des énoncés sur une échelle de type Likert ont été proposés (Q9) et dont le coefficient Omega de Mc Donald est de 0,927. De plus les échanges lors du groupe de discussion et les témoignages récoltés lors des entretiens individuels relateront des faits importants concernant la contribution du scoutisme (4.3.1), les activités contributives (4,32) et l'importance accordée (4.3.3) à l'exercice du leadership.

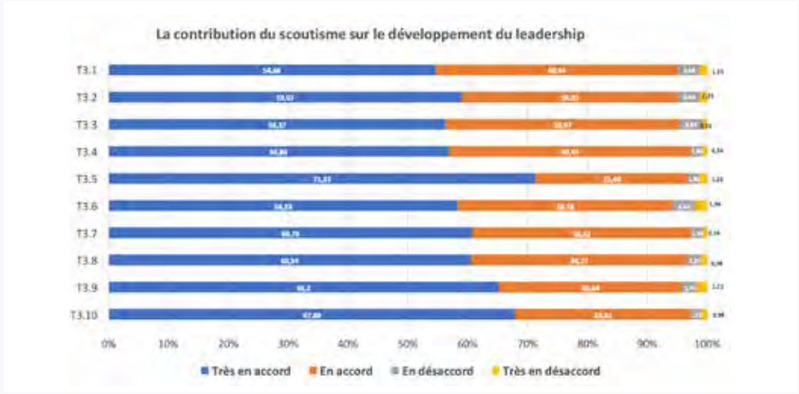
4.3.1 Contribution du scoutisme à l'exercise du leadership

Pour documenter cette sous-section, des données ont été récoltées à l'aide du questionnaire (Q9.1) et des groupes de discussion Q5 et Q6). Le scoutisme contribue énormément au leadership des répondants. En effet, plus de 90 % sont très en accord ou en accord avec chacun des énoncés proposés (Figure 4.7). Ainsi, le scoutisme leur a permis : de prendre des décisions importantes (T3.1), d'insuffler un sentiment de fierté quand un problème est résolu (T3.2), de parler avec enthousiasme de ce qui est à accomplir (T3.3), de souligner l'importance d'atteindre ses objectifs (T3.4), d'être une personne digne de confiance (T3.5), de faire confiance aux autres (T3.6), d'accompagner les autres dans leur progression personnelle (T3.7), de favoriser un climat propice à la discussion (T3.8), de favoriser le partage des responsabilités (T3.9), et enfin de favoriser l'esprit d'initiative (T3.10).

Il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les moyennes des genres et la contribution du scoutisme sur le développement du leadership lorsque des tests t indépendants ont été faits (t [406]=0,819, p=0,413). L'ANOVA aussi n'a montré aucune différence entre (i) l'âge (F [3,404] =0,970, p=0,407) ; (ii) le district d'appartenance (F [10,397]= 1,112, p=0,351) ; (iii) le niveau de scolarité (F [5,402]= 0,342, p=0,887) (iv) les francophones et non francophones (dont le français et une langue seconde ou étrangère) (F [2,405]= 0,142, p=0,868) et la contribution du scoutisme sur le développement du leadership. De plus, pour ce qui est du milieu de vie, le test Mann-Whitney montre qu'il n'y a pas de différence dans la contribution du scoutisme dans le développement du leadership en milieu rural et urbain (U=17906, N1=138, N2=270, p=0,515).

Dans des analyses complémentaires, le degré d'accord de différents groupes de participants soit en tant que jeune, animateur, ou jeune et animateur, ont été distingués.

› Q 9.1
Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? Le scoutisme m'a amené à :



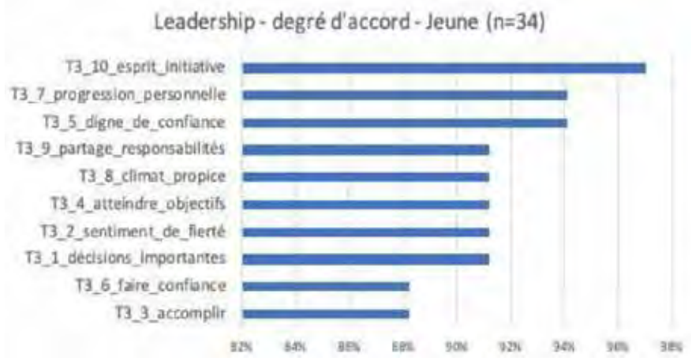
› Figure 4.7 - La contribution du scoutisme sur le développement du leadership

- **Pour les jeunes**, (Figure 4.8) le scoutisme a surtout permis : de favoriser l'esprit d'initiative (T3.10), d'accompagner les autres dans leur progression personnelle (T3.7), « *Dans les unités plus âgées, mise en valeur de l'esprit d'initiative pour prendre des décisions et préparer les activités et les camps. En tant qu'animatrice, préparer des activités et aider les jeunes dans leur progression personnelle* » (43_J_EQ) et d'être une personne digne de confiance (T3.5).
- **Pour les animateurs**, (Figure 4.9) le scoutisme a surtout permis : de souligner l'importance d'atteindre ses objectifs (T3_4), « *Me dépasser constamment pour atteindre mes objectifs* » (397_A_AN) ; de favoriser un climat propice à la discussion (T3_8) « *Ces valeurs dans le scoutisme m'ont amené à pouvoir diriger des réunions et des discussions de groupe respectueuses et d'accompagner les autres dans leur progression personnelle* » (257_A_TA) ; et l'accompagnement dans la progression (T3_7) « *Animer des jeunes demande beaucoup de leadership pour les suivre dans leur progression personnelle* » (370_A_MM).

Parmi les cinq premiers choix, les jeunes se distinguent des animateurs quant au partage des responsabilités (T3_9) et à l'atteinte des objectifs (T3_4) qui est le premier choix chez les animateurs.

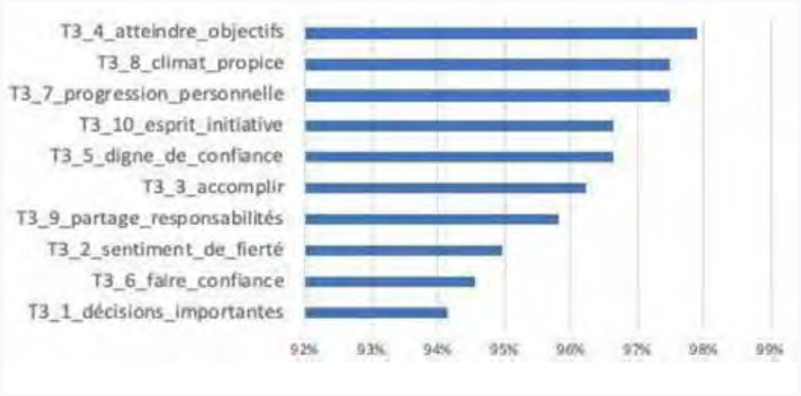
- **Pour les jeunes devenus animateurs**, (Figure 4.10) le scoutisme a surtout permis : de favoriser l'esprit d'initiative (T3_10), « *Le scoutisme est beaucoup moins défini ou entouré de contraintes que d'autres milieux d'apprentissage/loisir tels que l'école. Ainsi, le scout est plus souvent laissé à lui-même ce qui le pousse à avoir de l'initiative et à développer son leadership* » (312_JA_QC) ; d'accompagner les autres dans leur progression personnelle (T3_7), d'être une personne digne de confiance (T3_5) « *Le scoutisme m'a amené beaucoup, tant au niveau interpersonnel qu'intrapersonnel. Le scoutisme m'a permis de développer mon autonomie, d'assouvir un peu ma curiosité, de me faire des amis formidables, de m'offrir la chance de faire du plein air, de me dépasser, de gagner en confiance, d'avoir l'impression en tant qu'animatrice et en tant que jeune (lorsque nous avons fait des actions bénévoles et des BA de groupe) d'avoir un impact positif...* » (59_JA_MT) ; de souligner l'importance d'atteindre ses objectifs (T3_4), et de prendre des décisions importantes (T3_1).

› Q 9.1
Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? Le scoutisme m'a amené à :



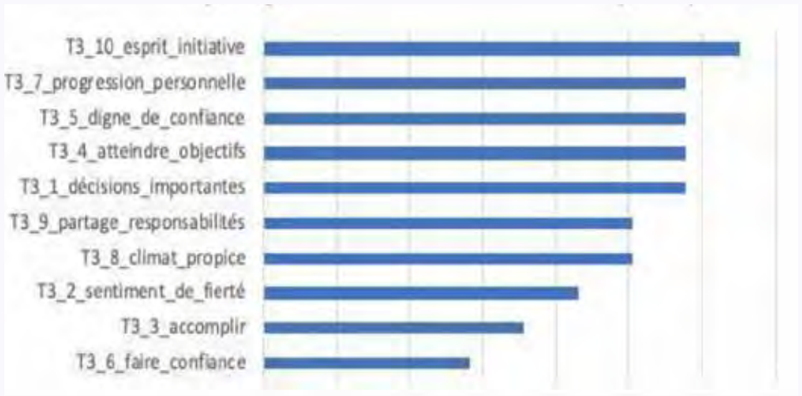
› Figure 4.8 - Degré d'accord des jeunes aux différents aspects du leadership

› Q 9.1
Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? Le scoutisme m'a amené à :



› Figure 4.9 - Degré d'accord des animateurs aux différents aspects du leadership

› Q 9.1
Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? Le scoutisme m'a amené à :



› Figure 4.10 - Degré d'accord des jeunes/animateurs aux différents aspects du leadership

CHAPITRE 4

Les jeunes/animateurs tout comme les jeunes considèrent l'esprit d'initiative (T3_10) comme le premier aspect important du leadership. Toutefois, la prise de décisions importantes (T3_1) les distingue des deux autres groupes.

Lors de l'entrevue du groupe, deux questions ont été posées : ***Q5. Comment évaluez-vous votre sens du leadership après votre passage chez les scouts ? Justifiez ?*** À cette cinquième question, les répondants ont mentionné : « *… au niveau des scouts on a vraiment l'occasion d'exercer notre leadership à plusieurs niveaux que ce soit auprès de nos jeunes, lors des rencontres des parents. Quand on évolue dans la sphère du scoutisme, on prend des engagements* » (213_A_AN). « *Ça m'a permis de développer beaucoup de leadership de prendre ma place pis apprendre, travailler en équipe tout en donnant à chacun des tâches. Pour pouvoir aider tous et chacun à bien se développer aussi* » (295_A_TR). « *C'est sûr que moi j'ai beaucoup développé mon leadership en tant que jeune dans les scouts en tant qu'animateur c'est un petit peu pour cela que je suis parti. Il y a eu certains animateurs j'ai appris à laisser la place aux autres* » (47_A_MT). « *En animant chez les castors ça m'a donné confiance de voir l'effet sur les jeunes vu que je suis comme un modèle* » (383_JA_QC).

Pour la seconde question, ***Q6. Dans quelles circonstances, ou à quelles occasions pensez-vous que le mouvement scout est un milieu favorisant le développement du leadership ?*** ils mentionnent : « *ils prennent confiance en eux pour gérer les réunions pis les camps, je trouve que cela favorise le développement du leadership cela donne confiance aux adultes, je le vois aussi dans nos jeunes quand on leur donne des projets* » (18_J_TR). « *Si on travaille plus en grand groupe, tu développes un ou deux leaders. Mais avec les sous équipes, tu en développes plus. Ensuite dès que tu es dans le développement d'un projet plus concret avec les jeunes, là aussi tu vois rapidement qu'il y en a tout le temps un qui se démarque. Là aussi tu peux encourager, favoriser même tes leaders négatifs vers un leadership plus positif. La pédagogie favorise le développement* » (86_J_MT). « *La méthode scoute fait que l'on nomme des responsables de patrouille. Il y a donc des responsabilités qui viennent avec ces mandats et qui aident à développer le leadership. L'animation donne un boost à chaque défi. Tout le monde devient de meilleurs leaders, mais pas tous deviennent de bons leaders* » (71_J_MM). « *Un leader c'est faire confiance aux autres. Et ceux qui le suivent feront confiance aux leaders. Le changement de rôle sert à développer le leadership. La confiance en soi c'est important. On cherche à former des leaders. Le leadership n'est pas simplement pour le scout mais pour la vie citoyenne* » (358_JA_AN).

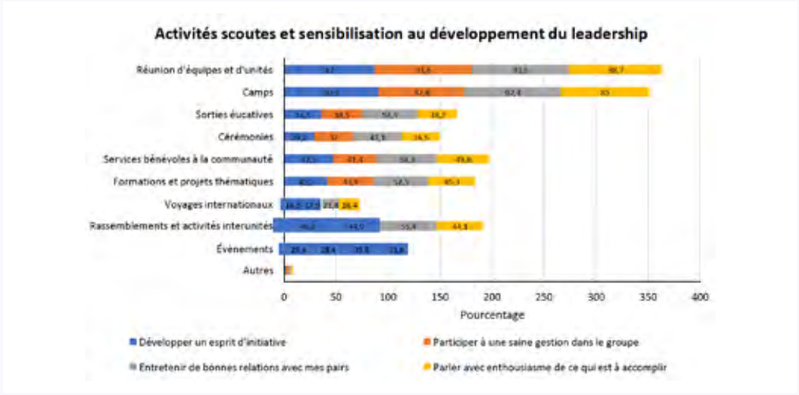
L'ensemble des répondants ont mis l'accent sur le fait que le développement du leadership chez les jeunes est favorisé par les nombreuses activités que les animateurs élaborent avec eux et les responsabilités qu'ils leur donnent car, souvent, l'animateur joue principalement un rôle d'encadrement. Ainsi, de manière générale, chaque jeune a la possibilité de développer son sens du leadership par les diverses activités proposées. De plus, certains répondants ont souligné que l'organisation scoute (chef de sizaine, etc.) est ce qui les a le plus aidé à développer leur leadership, mais aussi à l'utiliser en dehors de leurs activités liées au scoutisme. Il s'agit également d'un fonctionnement permettant aux « *leaders naturels* » de se démarquer davantage par rapport à leurs pairs. En ce qui concerne l'animation, les participants « *animateurs* » ont avoué que le fait d'être animateur est en soi un moyen pour développer son leadership étant donné les responsabilités qui vont de pair avec le poste, mais aussi par le fait que, par son statut, l'animateur est pris en exemple par les jeunes.

4.3.2 Activités qui ont contribué à l'exercice du leadership

Les résultats à la Q 9.2 du questionnaire ainsi que les verbatim recueillis lors des entretiens individuels documentent cette sous-section. Comme pour les thématiques précédentes, les réunions d'équipes et d'unités et les camps sont les activités qui favorisent le plus le développement du leadership (Figure 4.11). Il se développe aussi lors des rassemblements et activités inter-unités, des formations et projets thématiques et des services bénévoles à la communauté. Les événements, les cérémonies et les sorties éducatives s'en suivent. De plus, les voyages internationaux sont aussi moins fréquents.

Dans les entretiens individuels, les répondants ont témoigné d'expériences riches relatives aux différentes activités.

› Q 9.2
Dans quelles activités avez-vous été sensibilisé à l'importance de :



› Figure 4.11 - Activités scoutes et sensibilisation au développement du leadership

4.3.2.1 **Les camps**

Comme pour les thématiques précédentes, les camps permettent un développement de plusieurs comportements reliés à l'exercice du leadership, spécifiquement en ce qui concerne l'esprit d'initiative : « *Le leadership développe la capacité à parler en public. Il y a des jeunes qui ont peur de parler et de donner leurs opinions devant les autres sections. C'est un bon exercice d'orateur, afin qu'ils vendent leurs idées sur leur camp et donc la capacité à convaincre. Quand tu es adulte ça devient naturel et quand tu es jeune ça se développe* (105_A_RI) » ; la participation à une saine gestion dans le groupe : « *Aussi, il y a l'esprit de compétition dans le sens positif sans être un mauvais perdant si je peux dire ça. Un mauvais perdant c'est à dire qu'il fait la gueule à toute l'équipe. Ça ne marche pas comme ça vu que toute l'équipe est bien bâtie* » (105_A_RI). « *Puis ça commence dès les étapes pendant lesquelles on fait des choses un peu plus techniques où il faut que tu ailles faire un feu et toi, t'es bon pour faire la cuisine, mais tu n'es pas bon pour faire le feu, ben tu apprends à faire des échanges : veux-tu faire le feu puis je vais te faire la bouffe après* » (238_JA_MM). « *L'esprit de groupe est vraiment développé chez les scouts. Ça apporte beaucoup de leadership également. C'est à dire comment s'organiser… ce qui est également important* » (105_A_RI). Par contre, on peut aussi rencontrer des problèmes d'organisation : « *Parce que mon unité qui était éclaireur eux autres ils n'ont pas apprécié leur camp parce qu'ils étaient moins bien organisés, ils étaient dans le sous-camp éclaireur* » (119_JA_ER) ; et le fait d'entretenir de bonnes relations avec les pairs : « *Le genre de bécasse ça ne marche pas. Tu vas te faire détester par ta gang. Puis généralement, ça ne dure pas longtemps que quelqu'un se plaint ou qu'il ne peut pas ou un truc comme ça. Ils comprennent que dans les scouts il n'y a pas de place pour ça. Si tu es comme ça, au détriment des autres ou tu les dénigres, tu vas le perdre ton poste parce que ce n'est pas ça le rôle d'un chef, il est là pour que tout le monde se sente valorisé, si tu les écrases tu n'inspireras rien. Mais ça, tu vois, il le réalise eux-mêmes* » (372_A_TR). « *L'esprit de groupe est vraiment développé chez les scouts*. »

De plus, les jeunes parlent avec enthousiasme de ce qui est à accomplir : « *Il y avait ce qu'on appelait un loup gris qui est comme un badge que ce n'est pas tout le monde qui avait et c'était vraiment en finde parcours qu'on pouvait avoir ce badge. Puis moi, je le voulais vraiment, mais il m'avait dit pendant le camp, il va vraiment falloir que tu nous démontres que tu le mérites. Fait que moi, je m'arrangeais pour que ma gang soit prête à temps ce matin-là comme, on fait la vaisselle, j'ai fait des chansons pour qu'on fasse tout dans la bonne humeur, je t'offre mon aide, fait que ça, c'est un exemple. Ça, c'est tout jeune, le 9 à 11 ans puis ça se fait dans le cadre du camp puis dans le fond tout le leadership que tu peux travailler avec des jeunes tout au long de l'année, ben, si c'est dans le camp que ça se matérialise puis que tu vois vraiment ce qu'ils sont capables, et l'idée de la gang et puis tout ça* » (86_J_MT).

CHAPITRE 4

4.3.2.2 **Les réunions d'équipes et d'unités**

Réunis chaque semaine en équipes ou en unités, les jeunes développent leur esprit d'initiative : « *… que les CP ont des devoirs à faire de préparer leurs rencontres. Ils doivent apporter ça puis si ça se tient ils vont se rencontrer. De toute façon ils ont quelque chose à préparer pour leur camp d'hiver donc c'est ça…* » (119_JA_ER) ; et participent à une saine gestion dans le groupe : « *On lui confie des tâches simples pour gérer les activités à sa manière. Par exemple, lors d'un rassemblement, il va vérifier si tout le monde est là, lors d'une activité, il va vérifier que les membres ont leurs équipements* » (264_JA_MM). « *On leur apprend à prendre en charge un groupe… on explique au chef de patrouillemce qu'on veut qu'il fasse et on lui donne le matériel et on lui demande de mettre son équipe au travail* » (264_JA_MM). « *Avec les pionniers, on a fait des rencontres formelles. Avec les animateurs, on a décidé énormément de choses, avec les jeunes justement. Il y a des décisions qui sont prises en groupe et ça fait partie de notre mentalité, on veut les responsabiliser. On veut leur donner le gros bout du bâton* » (294_A_TG). « *… Quand j'étais chez le pionnier donc 14 – 16 ans, moi c'était le rôle de trésorier donc quand il y avait une question d'argent c'était vers moi qu'on se tournait. … Fait que c'était plus à ce niveau-là ce qui se passe dans les réunions* » (238_JA_MM). Chez les animateurs, certains problèmes de leadership sont rencontrés : « *Pendant deux ans lorsque j'animais aux hirondelles, on a eu un problème de dynamique de groupe entre les animateurs et les jeunes. Pour moi, ça a été très difficile. Ça complique tellement les choses lorsque la communication est difficile* » (294_A_TG).

4.3.2.3 **Les sorties éducatives**

Les sorties éducatives ouvrent l'intérêt aux différents enjeux environnementaux, sociaux et politiques : « *On est allé aussi au musée de la nature et des sciences de Sherbrooke donc on a vu des choses sur la nature et sur les animaux* » (148_A_ER) ; « *En fait nos louveteaux vont amorcer un projet conçu depuis deux ans c'est d'adopter un Béluga, c'est un dauphin blanc du Saint Laurent. Donc, ils sont menacés et c'est le GREMM : groupe de recherche et d'éducation sur les mammifères marins qui nous ont contacté et nous ont présenté une conférence sur les mammifères du Saint Laurent. Donc l'été prochain, on va camper pour rencontrer cet organisme qui va nous faire visiter les musées du coin et la constitution d'un squelette de béluga* » (264_JA_MM). « *Quand j'étais jeune on a visité le biodôme de Montréal, on a couché là. On a aussi dormi au Zoo. Ça je m'en rappelle, on a adoré ça. On a vu comment on s'occupait des animaux. Les gens du Zoo et du biodôme nous ont amené dans leur espace de travail* » (148_A_ER). « *On a aussi visité des cabanes à sucre. C'est souvent un dans l'équipe qui a une cabane à sucre. Donc, on allait visiter leurs cabanes à sucre. Il y a des animateurs qui ont des fermes, donc on allait visiter leur ferme dans la ville ou on est* » (148_A_ER). « *Comme jeune, on est allé visiter les pompiers* » (86_J_MT). « *On a passé une nuit à l'Électrium, c'est comme un musée de l'électricité c'était à Sainte-Julie. Un genre de musée qui explique un peu Hydro-Québec comment qui fonctionnent des barrages, comment qu'on fait de l'électricité. Les jeunes c'est arrivé le vendredi soir ils faisaient une visite rapide des lieux après ça ils font une présentation dans la salle, une salle de visionnement. Après la présentation les jeunes peuvent dormir là et le lendemain matin. Il y a une chasse au trésor ensuite la visite du musée* » (217_A_AN).

4.3.2.4 **Les rassemblements et activités inter-unités**

Les rassemblements inter-unités favorisent le développement de l'esprit d'initiative : « *des inter-unités, c'est eux qui travaillent pour un camp de printemps souvent. … il commence à mettre des choses en vente pour les activités et puis aussi il faut qu'ils bâtissent leurs menus, il faut qu'ils bâtissent chaque fin de semaine* » (119_JA_ER).

4.3.2.5 **Les services bénévoles à la communauté**

Lorsque les jeunes réalisent des activités de bénévolat : « *Chaque année quand j'étais éclaireur on allait nettoyer des chalets dans le coin de Saint André, il y avait un camp qui qui était là pour des personnes à faible revenu, on pouvait le louer pendant une semaine pendant l'été, ou au printemps, on allait aider à ouvrir le chalet* » (238_JA_MM) ; ils développent leur esprit d'initiative : « *la banque alimentaire faisait une campagne spéciale au printemps pour ça et ils avaient mis dans ma classe en sixième année et les gens avaient super bien répondu. J'ai trouvé ça super gratifiant. Super ! Super gratifiant. On leur a dit quelque chose, les gens ont embarqués et ça a donné des résultats* » (238_JA_MM_GI) ; et entretiennent de bonnes relations avec les pairs : « *… dans les temps de Noël, on faisait les paniers de Noël. J'ai vraiment aimé ça. Là encore une fois, on trouve l'esprit de groupe qui est présent. On a fait des emballages pour d'autres camps* » (105_A_RI). « *Je pense, c'est normal puis on apprend à, on va chercher ça on est valorisés quand même comme scout dans notre implication, je pense que c'est comme une certaine valorisation qu'on va chercher aussi dans notre vie d'adulte, c'est de s'impliquer, de le faire comme il faut, d'être connu pour ça puis ça devient comme une partie de nous* » (86_J_MT).

4.3.2.6 Les voyages nationaux et internationaux

Deux témoignages viennent documenter cette thématique : « *Quand je suis allé dans l'Ouest canadien aussi, c'était moi qui étais trésorière cette année-là du poste de pionnier puis fait que c'est moi qui gérais les sous, là-bas j'avais aussi à m'assurer que les activités qu'on faisait ça rentrait dans nos sous tout ça puis fait que c'est un leadership aussi pour la gang parce que c'était une grosse responsabilité quand même, c'est un voyage à l'époque pour la gang on avait un budget de douze mille dollars fait que c'est quand même quelque chose de gérer douze mille dollars à 14 -15 ans* » (86_J_MT). « *… voyage… en Nouvelle Orléans avec nos jeunes et là ben chaque semaine les jeunes sont au courant de la prochaine activité de financement, les jeunes ont décidé les cartes des souhaits, c'est quoi la notion du coût de revient, c'est quoi la notion des profits, c'est la notion de risque en business, c'est quelque chose qu'ils ont vu cette année* » (238_JA_MM).

4.3.3 Niveau d'importance accordé à l'exercice du leadership

Selon les résultats du questionnaire (Figure 4.12), pour 90 % des répondants, le scoutisme a un impact très important ou important dans le développement du leadership. Lors des entrevues individuelles, les participants ont précisé l'importance de cette qualité : « … *c'est un petit nouveau… un castor de l'année précédente… un jeune de 9 ans… qui se démarquait… qu'il était capable d'avoir un certain leadership donc… vas être second… dans sa sizaine… Lui ça lui fait plaisir fait qu'il n'avait pas de problème avec ça. C'était l'année passée, cette année on l'a nommée sizenier* » (217_A_AN). « *… je m'étais réveillé une fois en me disant autant avec l'expérience du scoutisme et ce qui en a découlé, alors j'avais 18 ans, je me suis dit 90 % de ma vie est teintée par le scoutisme à un point ou à un autre. Les amis que je me suis fait ce sont des amis que j'ai encore aujourd'hui. La personne qui m'a dit bonjour en premier quand je suis rentré chez le louveteau en 2001 c'est mon meilleur ami et on se texte encore aujourd'hui puis on se voit une fois par mois. Ma meilleure amie avec qui j'anime les pionniers je l'ai rencontré en 2015 c'est la personne, avec qui j'ai développé mon leadership, la faculté que j'ai développée chez les scouts de faire la campagne de financement la même année quand j'étais en 5e secondaire à l'école j'ai décidé, parce que ça me touchait la question des produits équitables, on va en vendre le midi à l'école. Fais que tous les midis à la même table, on vendait des produits équitables ; le but ce n'était pas de faire de l'argent, le but c'était de rendre les produits équitables disponibles parce qu'en 2006 ça a marché tellement facile dans le produit équitable puis on l'a toute vendu c'était juste vraiment pour vendre le chocolat équitable disponible à tous. Parce que oui le bagage que j'ai chez le scout je l'amène ailleurs après* » (238_JA_MM).

› Q 9.3
Quel niveau d'importance accordez-vous au scoutisme dans l'exercice du leadership dans votre vie quotidienne ?

› Figure 4.12 - Impact du scoutisme sur le développement du leadership

Tandis que pour un animateur : La « bonne action » BA est aussi des activités importantes chez les scouts pour développer des valeurs humanitaires : « *C'est ça donc en faisant notre BA, on fait de l'entraide c'est une des valeurs du scoutisme. Généralement j'ai un bon taux de participation, généralement j'ai facilement 60 % de mes jeunes c'est quand même une valeur très importante pour nous et qu'on inculque à nos jeunes* » (119_JA_ER).

Selon les propos recueillis lors des groupes de discussion, les participants ont confirmé le lien étroit entre le passage chez les scouts et le développement de leur leadership tandis que dans le questionnaire, les aspects suivants étaient mentionnés pour justifier l'importance donnée à cette thématique : « *Depuis mon jeune âge, les scouts ont été mon espace d'essai-erreur en termes de leadership. J'ai quasiment toujours été chef d'équipe. Aujourd'hui, je suis chef d'unité. J'ai donc développé mon leadership au fil de mes années en tant que jeune. Et maintenant, je l'utilise en tant que chef d'unité et j'en fait un but actif de m'améliorer à chaque année et d'y essayer des nouvelles tactiques de gestion* » (363_J_MM) ; « *Le scoutisme m'a permis de me confronter à des défis à ma hauteur et m'a outillé pour les réaliser. En développant des habiletés, j'ai pu augmenter ma confiance en moi et être capable de partager mes connaissances par la suite dans le cadre de nouveaux projets. J'ai pu mettre en pratique mon leadership dans des projets à ma hauteur, en étant encadré et soutenu afin d'y arriver* » (364_J_MT) ; « *J'ai toujours été un bon second. Après 3 années avec un leader fantastique, cette année je suis devenu l'animatrice responsable car j'étais la seule animatrice d'expérience de mon unité. J'ai beaucoup développé mon leadership même si ce ne fut pas sans difficulté. Je crois aujourd'hui être devenu unemeilleure leader* » (.307 _A_QC) ; « *C'est dans le scoutisme d'abord que j'ai le plus développé mon leadership et c'est ce qui m'a mené vers de plus grandes responsabilités dans le travail* » (281_A_MT).

4.4 Analyse des résultats T4 : participation citoyenne

Le dernier axe de l'étude porte sur l'impact du scoutisme sur le développement de la participation citoyenne des répondants du questionnaire (Q10). Des énoncés sur une échelle de type Likert sont proposées dont le coefficient Omega de Mc Donald est de 0,897. De plus les échanges lors du groupe de discussion et les témoignages récoltés lors des entretiens individuels relateront des faits importants concernant la contribution du scoutisme (4.4.1), les activités contributives (4.4.2) et l'importance accordée au développement du savoir-être (4.4.3).

4.4.1 Contribution du scoutisme à la participation citoyenne

Pour documenter cette dernière thématique, les données ont été recueillies du questionnaire (Q 10.1) ainsi que des verbatim des groupes de discussion. Selon les résultats du questionnaire (Figure 4.13), plus de 90 % des répondants affirment que le scoutisme a contribué à ce qu'ils s'intéressent aux enjeux environnementaux (T4_4) et qu'ils accompagnent les autres dans leur progression personnelle (T4_7) : en effet, ils sont très en accord ou en accord. Pour plus de 85 % des répondants, le scoutisme leur a permis de s'affirmer quand vient le temps de prendre une décision collective (T4_9) et de développer son esprit critique (T4_11). 75 % sont très en accord ou en accord quant à la contribution du scoutisme à faire du bénévolat en dehors du scoutisme (T4_1). Au moins 65 % sont très en accord ou en accord à ce qu'ils sensibilisent aussi les gens de leur communauté aux différents enjeux environnementaux, politiques et socio-politiques (T4_10) grâce au scoutisme. Par ailleurs, au moins 50 % des répondants sont très en accord ou en accord au fait que le scoutisme contribue à ce qu'ils s'intéressent aux enjeux socio-économiques (T4_3), se tiennent informé des enjeux locaux, nationaux et internationaux (T4_5) et améliorent leurs connaissances du fonctionnement des institutions (T4_6). Par contre, le scoutisme contribue moins à l'intérêt des répondants aux enjeux politiques (T4_2) et à leur participation à des activités à caractère politique (T4.8).

Il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les moyennes des genres et la contribution du scoutisme sur le développement du leadership lorsque des tests T indépendants ont été faits (t [406]= 0,223, p=0,824). L'ANOVA aussi n'a montré aucune différence entre (i) le district d'appartenance (F [10,397]= 1,459, p=0,152) ; (ii) le niveau de scolarité (F [5,402]= 0,865, p=0,504) et ; (iii) les francophones et non francophones (dont le français et une langue seconde ou étrangère) (F [2,405]=1,630, p=0,197) et la contribution du scoutisme sur le développement de la participation citoyenne. Cependant, pour ce qui est de l'âge, il y a une différence statistiquement significative (F [3,404]=4,722, p=0,003, Eta-carré= 0,464). La différence (âge 18-24 ans et 45 ans et plus). De plus, pour ce qui est du milieu de vie, le test Mann-Whitney montre qu'il n'y a pas de différence dans la contribution du scoutisme dans le développement de la participation citoyenne en milieu rural et urbain (U=16815, N1=138, N2=270, p=0,107).

Au regard de cette thématique, une question supplémentaire (Q10.3) a été demandée dans le questionnaire pour cibler davantage les comportements des répondants. Il est intéressant de noter qu'à l'exception de boycotter un produit qui va à l'encontre des valeurs des répondants et collecter et donner de l'argent pour une cause, les autres comportements ne sont jamais ou parfois adopter par au moins 75 % d'entre eux.

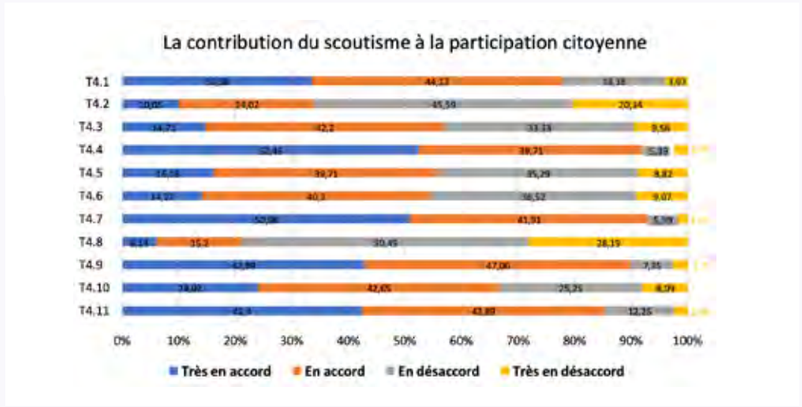
Lors des groupes de discussion, deux questions ont été posées (Q7 et Q8) : ***Q7. Décrivez votre participation citoyenne en lien ou non avec le mouvement scout ?*** La majorité des répondants réalisent leur implication citoyenne dans leur communauté via les activités réalisées avec leur groupe scout. L'activité la plus populaire pour leur implication citoyenne est la guignolée puisque tous les répondants ont affirmé y avoir participé. Par la suite, un participant sur trois a affirmé qu'il participait à diverses activités liées à l'environnement, telles qu'enlever les ordures sur des terrains près des rives et les bois et mettre en place un potager communautaire. Quelques participants ont souligné s'impliquer bénévolement dans leur communauté en dehors du scoutisme. Leur implication s'effectue principalement en fonction de leurs champs d'intérêt, que ce soit au sein de l'école de quartier, les arts ou du mentorat. Par ailleurs, d'autres répondants ont diminué leur participation citoyenne pour diverses raisons telles que leur âge avancé ou le fait qu'ils sont aux études à temps plein. Une personne a également souligné que davantage de participation citoyenne pourrait être faite avec les scouts, mais les partenariats avec des organismes sont plutôt difficiles à concrétiser dans son secteur (Montréal Métropolitain). Ils ont mentionné :

« *C'est au travers des scouts. Participation citoyenne la guignolée, les CVA a chaque année avec les louveteaux on leur fait choisir une activité communautaire on les fait rentrer chez les personnes âgées il y a un an on fait le nettoyage d'un boisé* » (376_A_QC). « *Je fais du bénévolat à l'école, je fais des projets avec les jeunes, je m'implique beaucoup dans cette école-là, j'ai différents comités aussi comité social organiser des activités pour rejoindre les parents J'aide les familles ayant des enfants malades* » (58_JA_TR). « *La guignolée chaque année. Je m'implique auprès des organismes et j'implique plus les jeunes pour permettre de retenir les jeunes et de les responsabiliser. Création d'un potager près du local scout* » (294_A_TG).

À la seconde question : ***Q8. Comment évaluez-vous votre implication dans votre communauté après avoir fréquenté le mouvement scout ? Décrivez ce que vous faites ?*** pour près du tiers des participants aux groupes de discussion, il leur a été difficile d'évaluer l'impact des scouts dans leur implication citoyenne puisqu'ils avaient commencé les scouts à un jeune âge. Cela leur paraissait donc comme quelque chose qui leur était naturel. Pour la même proportion de personnes, l'implication citoyenne avec les scouts continue à prendre beaucoup de place dans leur vie quotidienne. Toutefois, une minorité d'individus a diminué leur implication dans la communauté étant donné leurs circonstances actuelles (travail, famille, études). Toutefois, le désir de s'impliquer persiste en eux. À cet effet, ils mentionnent : « *L'ouverture aux autres à l'adolescence, les rencontres m'ont fait comprendre qu'est-ce que c'est une communauté. L'implication et l'ouverture aux jeunes et à la communauté. L'esprit de communauté est important. Je peux avoir un impact sur ma communauté et à l'inverse ma communauté a un impact sur moi aussi* » (294_A_TG). « *J'ai diminué mon bénévolat. J'aimerais en faire plus, mais ce n'est pas mon fort. Je le ferai juste dans les domaines qui viennent me chercher comme la musique et le théâtre* » (373_JA_AT). « *Le leadership n'est pas simplement pour le scout mais pour la vie citoyenne* » (358_JA_AN). « *L'engagement social est quelque chose à mettre de l'avant… continuer à encourager les jeunes à faires les participations citoyenne… défendre ses idées… Cela m'a appris à croire en mes valeurs* » (12_JA_EQ)

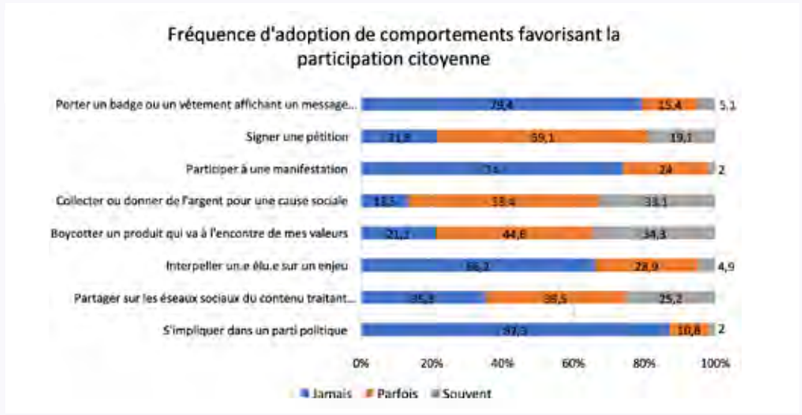
CHAPITRE 4

› Q 10.1
Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? Le scoutisme m'a amené à :



› Figure 4.13 - Contribution du scoutisme à la participation citoyenne

› Q 10.3
À quelle fréquence avez-vous adopté le/ les comportements suivants au cours de la dernière année ?



› Figure 4.14 - Fréquence d'adoption de comportements favorisant la participation citoyenne

4.4.2 Activités qui ont contribué à la participation citoyenne

Les répondants disent être sensibilisés le plus à la participation citoyenne lors des réunions d'équipes et d'unités (Figure 4.15). La tendance change par rapport aux autres thématiques car les réunions sont suivies des services bénévoles à la communauté. Les camps sont ensuite cités par les répondants. Les sorties éducatives, les formations et projets thématiques, les rassemblements et activités inter unités sont plus ou moins comparables. Ces activités sont suivies des évènements. Les cérémonies, les voyages internationaux et d'autres activités sont aussi citées par les répondants mais dans une moindre mesure.

4.4.2.1 Les camps

Les camps d'été ou d'hiver permettent le développement de la conscience environnementale : « *Ce qu'on va travailler aussi fort, c'est vraiment aussi de ramasser que ça soit dans les salles où on va être ou à l'extérieur avec les déchets. C'est vraiment quand on passe quelque part il faut que ça n'apparaisse pas qu'on a passé par là. Donc vraiment de remettre les lieux correctement* » (217_A_AN) ; et la gestion de la vie de groupe : « *Parce que mon unité qui était éclaireur eux autres ils n'ont pas apprécié leur camp parce qu'ils étaient moins bien organisés, ils étaient dans le souscamp éclaireur puis, etc. comparativement à mes louveteaux* » (119_JA_ER). « *Puis ça commence dès les étapes qu'on fait des choses un peu plus techniques où ce qu'il faut que tu ailles faire un feu et toi ça t'es bon pour faire la cuisine, mais tu n'es pas bon pour faire le feu, ben tu apprends à faire des échanges, tu apprends à faire, veux-tu faire le feu puis je vais te faire la bouffe après* » (238_JA_MM). « *Aussi, il y a l'esprit de compétition dans le sens positif sans être un mauvais perdant si je peux dire ça. Un mauvais perdant c'est à dire qu'il fait la gueule à toute l'équipe. Ça ne marche pas comme ça vu que toute l'équipe est bien bâtie* » (105_A_RI). « *Il y avait ce qu'on appelait un loup gris qui est comme un badge que ce n'est pas tout le monde qui avait et c'était vraiment en fin de parcours qu'on pouvait avoir cette badge puis moi je la voulais vraiment, mais il m'avait dit pendant le camp, il va vraiment falloir que tu nous démontres que tu mérites ça, fait que moi je m'arrangeais pour que ma gang soit prête à temps ce matin-là c'est comme, mettons on fait la vaisselle, j'ai fait des chansons pour qu'on fasse tout dans la bonne humeur, je t'offre mon aide, fait que ça, c'est un exemple. Ça, c'est tout jeune, le 9 à 11 ans puis ça se fait dans le cadre du camp puis dans le fond tout le leadership que tu peux travailler avec des jeunes tout au long de l'année ben si c'est dans le camp que ça se matérialise puis que tu vois vraiment que s'ils sont capables de leader la gang et puis tout ça* » (86_J_MT).

4.4.2.2 Les réunions d'équipes et d'unités

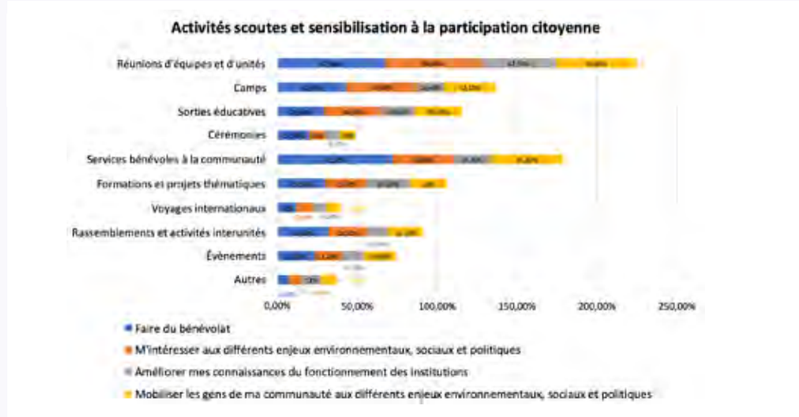
Ces rencontres fréquentes permettent d'initier les jeunes aux différents enjeux environnementaux, sociaux et politiques : « *On leur parle de l'importance d'aller voter. Le premier pisteur est élu par ses pairs* » (264_JA_MM). « Souvent dans les activités de recyclage on avait trois réunions sur les activités de recyclage : comment recycler et quoi recycler » (105_A_RI). « *J'ai deux pisteurs dans ma tanière. Le premier pisteur doit prendre certaines décisions. Mais on s'arrange à ce que la décision soit prise de façon démocratique en faisant un vote. Donc il ne va pas décider tout seul* » (148_A_ER). « *Chaque ça ne marche pas là. Tu vas te faire détester par ton gang. Puis généralement, ça ne dure pas longtemps que quelqu'un se plaint ou qu'il ne peut pas ou un truc comme ça. Ils comprennent que dans les scouts il n'y a pas de place pour ça. Si tu es comme ça, au détriment des autres ou les dénigrer, tu vas le perdre ton poste parce que ce n'est pas ça le rôle d'un chef, il est là pour que tout le monde se sente valoriser. Mais c'est ça quand tu vois qu'il réalise eux-mêmes* » (372_A_TR).

4.4.2.3 Les rassemblements et activités inter-unités

Ces rassemblements développent l'intérêt des jeunes aux différents enjeux environnementaux : « *L'an dernier dans une inter-meute Granby – Boucherville, on est allé arracher des plantes envahissantes au bord d'un lac à Granby. On a fait ça avec le groupe de Granby qui nous ont accueillis… puis finalement ils ont passé l'après-midi au complet au gros soleil, aux grosses chaleurs. C'est sûr qu'ils étaient heureux. Ils faisaient ça comme jouer… mais surtout on expliquait pourquoi avoir arraché ces* plantes *, c'est un plaisir de l'enlever, mais pourquoi. Mais non vraiment-là les jeunes ont fait dévier avec que ce soit les grenouilles, les insectes, puis l'expliquer, ça a un tel impact, ils étaient vraiment intéressés à savoir* » (217_A_AN).

CHAPITRE 4

› Q 10.4
À quelle fréquence faites-vous du bénévolat en dehors du scoutisme ?



› Figure 4.15 - Activités scoutes et sensibilisation à la participation citoyenne

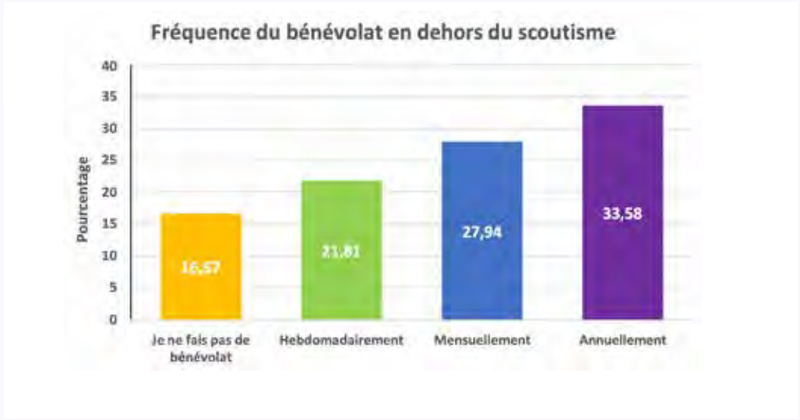
4.4.2.4 Les services bénévoles à la communauté

Pour cette activité spécifique, des données supplémentaires ont été récoltées dans le questionnaire ainsi que dans les entrevues individuelles.

La majorité (33,58 %) le font annuellement, 27,94 % le font mensuellement tandis que 21,91 % le font hebdomadairement. Par contre, 16,67 % des répondants ne font pas de bénévolat en dehors du scoutisme.

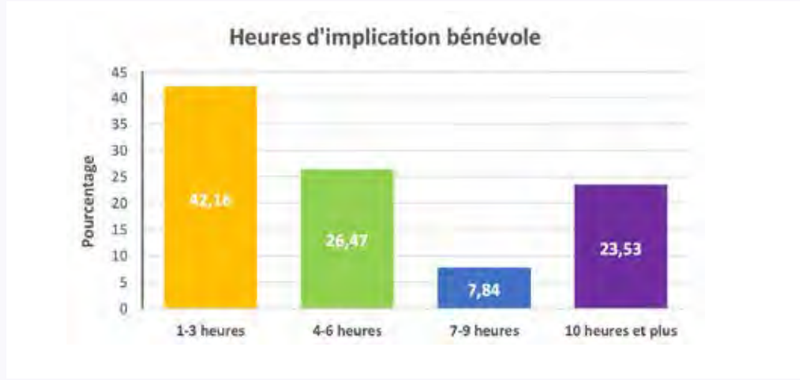
Toujours très prisé par le mouvement scout, le bénévolat incite les jeunes et moins jeunes à donner du temps pour les autres de façon spontanée et naturelle. Le nombre d'heures de bénévolat varie beaucoup : 42,16 % le font 1-3 h, 26,47 % le font 4-6 h, 7,84 % le font 7-9 h tandis que 23,53 % le font 10 h et plus. « *Chaque année à la période des fêtes, on s'en va dans des centres de personnes âgées pour égailler les personnes. Par exemple, pour les activités dans les centres des aînés, on leur dit que c'est notre service à la communauté de prendre soins des aînés* » (264_JA_MM). « *Quand j'étais jeune, j'aimais ça. Maintenant j'essaye de trouver quand, j'ai du temps libre des places ou faire du bénévolat* » (105_A_RI). « *On faisait plus en tant qu'éclaireur on allait rendre service dans des soupers. On allait servir les soupers une fois par année à tous les bénévoles de toute la ville. On faisait la vaisselle* » (148_A_ER). « *En tant qu'animatrice, c'est le 23 Décembre qu'on va donner un coup de main à l'opération des nez rouges de Montréal* » (294_A_TG_GI). « *On peut aller passer la guignolée pendant des années encore aujourd'hui on fait nez rouge au moins un soir malgré qu'on a de jeunes enfants, on est vraiment toqué fait qu'on fait le nez rouge, avec ça je pense que là c'est au niveau de la participation citoyenne de s'impliquer dans sa communauté* » (86_J_MT). « *Ça devient normal et plaisant aussi à force d'en faire puis d'en faire en gang avec des gens qui t'apprécient, fait que quand on a fait la guignolée là on avait vraiment du plaisir, on cognait aux portes, on chantait puis des fois c'était glacé, on tombait d'un coup, mais c'est le plaisir qui sortait de là puisqu'on n'avait pas l'impression qu'on avait vraiment donner une avant midi de notre temps, c'était juste on a eu du plaisir avec nos amis là-bas, mais on a fait toutes sortes de choses, on a fait des services, on avait des jouets dans la maison de la famille, on essaie de les servir, autant on essayait d'aller à divers niveaux, donner des coups de main à notre groupe scout, donner le coup de main à la communauté* » (86_J_MT). « *Lors de la Saint-Jean, ils nous demandaient de participer de façon suivante : nous autres nous devions allumer le feu du bois. Ça fonctionnait très bien. Oui on a fait ça pendant des années* » (119_JA_ER).

› Q 10.2
À quelle fréquence faites-vous du bénévolat en dehors du scoutisme ?



› Figure 4.16 - Fréquence du bénévolat en dehors du scoutisme

› Q 10.3
En fonction de votre réponse à la question précédente, à combien d'heures estimez-vous votre implication ?



› Figure 4.17 - Nombre d'heures de bénévolat en dehors du scoutisme

Il y a aussi plusieurs façons de devenir un citoyen actif face aux enjeux environnementaux : « *Chaque année, on fait une séance de plantation d'arbres pour faire des coupes vent. Lorsqu'on plantait des arbres, c'est prendre soin de la planète. Donc ça fait partie des valeurs qu'on transmet* » (264_JA_MM). « *On a nettoyé des berges s à côté du fleuve à une certaines longueur surtout au printemps les débris amenés par l'hiver* » (264_JA_MM). « *On fait aussi le ramassage des bouteilles, de déchets à l'occasion des sollicitations des différents organismes* » (148_A_ER). « *En étant dans les scouts, on se prépare pour être un citoyen actif. C'est sûr grâce aux scouts, je suis devenu un citoyen actif » (148_A_ER). « On a planté des arbres dans le quartier autour d'une école… fait que quelque part ces arbres-là continuent de grandir, fait comme on a semé quelque chose encore là* » (372_A_TR). « *On va ramasser des choses au bord de la rivière, ça va être aussi sale, mais malheureusement les gens ne font pas attention, mais ce qu'on aura enlevé c'est déjà ça de fait à notre environnement, on le ramène auprès des gens, c'est important de faire ce genre de corvée-là* » (217_A_AN). « *Et ça les a marqués et ils se sont dit ben, on ne fait pas attention, mais les déchets se remplissent vite et il y avait une prise de conscience de mes jeunes par rapport à ça. Les 7 – 8 ans ils ont eu cette espèce de notion-là* » (238_JA_MM). « *Cette année, la mission, c'est ramasser 10 tonnes de cochonneries. Qu'est-ce qu'on peut faire pour la planète, personne n'a rien fait et il a dit moi là, je vais ramasser des cochonneries. Les scouts sont impliqués cette année. Ça fait deux fois qu'on a fait notre part dans notre secteur* » (372_A_TR) ;

Et enjeux sociaux : « *En tant que jeune, c'était avant ma promesse aux pionnières. J'étais allé faire du bénévolat chez Robin des Bois, un restaurant. On était bénévole pour faire la nourriture, il y avait descuisiniers bénévoles, serveurs bénévoles, l'argent était remis pour une cause. Moi, j'avais été là pour mettre en place les tables. J'avais fait quelques heures. Ça m'a impressionné le fait de faire du bénévolat dans un endroit beau, bien organisé, d'envergure, j'ai appris sur le tas. J'avais trouvé très intéressant de rentrer dans cet environnement et de voir comment il fonctionne* » (294_A_TG).

4.4.2.5 Les voyages nationaux et internationaux

« *Quand je suis allé dans l'Ouest canadien aussi, c'était moi qui étais trésorière cette année-là du poste de pionnier puis fait que c'est moi qui gérais les sous, là-bas j'avais aussi à m'assurer que les activités qu'on faisait ça rentrait dans nos sous tout ça puis fait que c'est un leadership aussi pour la gang parce que c'était une grosse responsabilité quand même, c'est un voyage à l'époque qui nous avait, pour la gang on avait un budget de douze mille dollars fait que c'est quand même quelque chose de gérer douze mille dollars à 14 -15 ans* » (86_J_MT). « *Voyage à l'international et on est allé au Costa Rica avec les jeunes. Puis on a travaillé dans une ferme éco-responsable pendant une semaine. On payait pour être là-bas. On était logé nourrit mais c'est plus une collaboration. On a décidé de défricher un terrain. On a planté des arbres. On a fait différentes choses dans la ferme. C'était vraiment intéressant* » (294_A_TG).

4.4.3 Niveau d'importance accordé à la participation citoyenne

Selon les résultats du questionnaire (Figure 4.18), 77,2 % des répondants sont d'avis que le scoutisme a eu un impact très important ou important sur leur participation citoyenne.

Pour justifier l'importance accordée à cette thématiques, les jeunes de 18-24 ans ont indiqué que : « *Ma participation citoyenne au niveau de la conscience écologique vient en très grande partie du scoutisme qui m'a enseigné dès que j'étais louveteau que le louveteau protège la nature. Mes convictions politiques n'ont par contre aucun rapport avec le scoutisme. Elles ont peut-être été influencées indirectement de par ma vision du monde construite selon tous les aspects de ma personne qui incluent le scoutisme, mais jamais il n'a été directement question d'implication politique lors de mon passage dans les scouts* » (69_J_MT) ; « *L'importance de se tenir au courant vient du fait que certains membres de mon groupe le sont et tiennent des discussions intéressantes. Pour participer, il m'a donc fallu moi-même en apprendre plus, et à les écouter c'était déjà un pas en avant. Pour l'action bénévole, le scoutisme montre que cela peut être amusant d'être bénévole et prêcher par l'exemple de par l'implication de nombreux bénévole dans*

› Q 10.5
Quel niveau d'importance accordez-vous au scoutisme dans l'exercice de votre participation citoyenne dans votre vie quotidienne ?

› Figure 4.18 - Impact du scoutisme sur la participation citoyenne

le mouvement » (59_J_MT) ; « *Les scouts m'ont enseigné à toujours chercher le bien commun. Les 10 articles de la loi scoute sont un modèle à suivre pour vivre une vie accomplie au service d'autrui. Le dernier message de Baden-Powell encourage fortement les scouts à devenir des citoyens engagés pour du changement positif. Grâce aux enseignements de valeurs par le mouvement scout, les scouts se sentent concernés par les problèmes dans notre société et veulent y remédier* » (18_J_TR). Un commentaire qui revient très souvent concerne : « *Le scoutisme a été ma porte d'entrée pour ma conscience environnementale* » (17_JA_RI).

Lors des entrevues individuelles, les animateurs ont mentionné : « *On peut rencontrer des gens qui disent, on veut inscrire ses enfants aux scouts mais on ne sait pas à quoi ça a l'air… C'est une façon pour faire la promotion des scouts en faisant ce genre d'activité (emballage, paniers de* Noël) sans même le vouloir (le planifier) » (105_A_RI). « *Quand t'es chez le routier donc les 18 à 25, vous êtes impliqués dans le mouvement… donc de redonner ce que t'as vécu, de comprendre tout ce que t'as reçu. C'est quelque chose qui est assez intéressant à voir là* » (238_JA_MM). Par contre, là aussi certains animateurs rencontrent des problèmes : « *La gestion interne du groupe et les décisions prises par celui-ci me décourage dans ma participation citoyenne. Donc je m'implique très peu* » (179_JA_MT) ; « *Très peu importante. Il n'y a pas de place à la politisation/éducation citoyenne des jeunes. Les animateurs ne sont pas formés pour ça non plus. Même dans les diverses formations reçues comme animatrice, ces sujets étaient automatiquement écartés des échanges* » (160_JA_MM).

4.5 Autres analyses croisées et synthèse

Dans cette section, quelques informations complémentaires relatives aux quatre thématiques et aux diverses activités seront présentées.

4.5.1 Importance selon les activités

Comme mentionné précédemment, ce sont les activités de camps (semi-annuelles ou annuelles) et les rencontres hebdomadaires d'équipes et d'unités qui favorisent davantage le développement des quatre thématiques tel qu'illustré à la Figure 4.19.

Certaines activités (événements et voyages internationaux) ont semblé très signifiantes auprès des répondants mais elles sont moins fréquentes et pas disponibles dans toutes les unités, elles n'apparaissent pas ainsi très importantes. Il faudrait peut-être penser, dans ce cas, à les offrir dans un plus grand nombre d'unités ou plus fréquemment. Ces activités pourraient aussi être communiquées via des réseaux par l'ASC et ainsi être offertes sans discrimination.

Pour chacune des activités ciblées, les aspects qui étaient les plus développés selon les répondants sont décrits pour chacune.

Les camps (Figure 4.20) représentent certes un réel apprentissage pour les répondants en ce qui concerne leur développement personnel. En effet, ils doivent persévérer face aux défis, développer un esprit d'initiative et une bonne estime de soi tout en étant responsable, confiant et optimiste. C'est aussi une occasion de vivre-ensemble qui met de l'avant les bonnes relations, l'entraide et le respect de l'autre. De retour à la maison, les jeunes comme les animateurs parlent avec enthousiasme de leur expérience de camp.

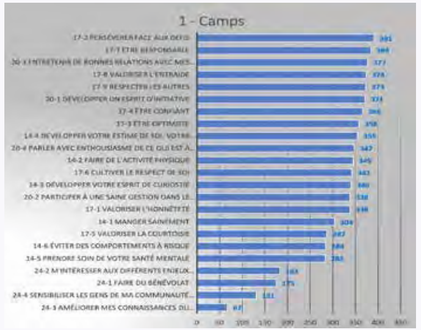
Les rencontres d'équipes et d'unités (Figure 4.21) sont habituellement organisées une fois par semaine par les animateurs ou les sizeniers. C'est le moment pour faire des apprentissages de toutes sortes afin de participer à une saine gestion dans le groupe. Pour ce faire, chacun doit faire preuve d'initiative et prendre sa part de responsabilités. De plus, il faut entretenir de bonnes relations en respectant les autres, en valorisant l'honnêteté et l'entraide tout en cultivant le respect de soi en devenant plus confiant en son potentiel. Plusieurs activités et événements vécus lors de ces réunions d'équipe et d'unités sont aussi racontés avec enthousiasme à l'entourage immédiat.

Les sorties éducatives (Figure 4.22) sont habituellement choisies avec les jeunes et concernent surtout des sorties dans les musées ou des activités de plein air. Elles visent surtout à développer l'esprit de curiosité. Lorsqu'elles sont organisées par les jeunes (plus vieux) elles permettent de distribuer des responsabilités dans le groupe (ex : trésorier) tout en développant leur confiance, leur optimisme et leur estime de soi. Ces sorties de groupe encouragent aussi la fait d'entretenir de bonnes relations avec les autres en les respectant et en valorisant l'entraide. Ajoutons à ces qualités personnelles, la valorisation de la courtoisie auprès des personnes et des organismes qui les accueillent.

Les cérémonies (Figure 4.23). Bien qu'il n'y ait aucun cérémonial officiel, les cérémonies notamment la cérémonie de totémisation, se déroulent à partir de l'âge de 11 ans et concernent surtout le développement personnel du jeune, les qualités acquises qui vont pouvoir profiter aux autres, telles que le respect des autres et de soi, l'honnêteté, la courtoisie et la confiance. Ainsi, les mêmes qualités que celles citées précédemment se retrouvent pour entretenir de bonnes relations par le respect des autres et l'entraide.

Les services bénévoles à la communauté (Figure 4.24) est la dimension la plus visible du mouvement scout. Portant leur uniforme ou leur foulard seulement, les jeunes tout comme les animateurs sélectionnent des actions qu'ils peuvent effectuer dans leur milieu immédiat ou plus étendue. Leurs actions représentent souvent des enjeux sociaux ou environnementaux. Elles forgent leur volontariat car elles valorisent l'entraide, le respect des autres et la courtoisie. Ils deviennent ainsi plus responsables envers ceux qui les entoure tout en développant leur estime de soi. La B.A (bonne action) a un réel impact chez les adultes qui sont passés par le mouvement scout, c'est souvent une manière d'être au quotidien.

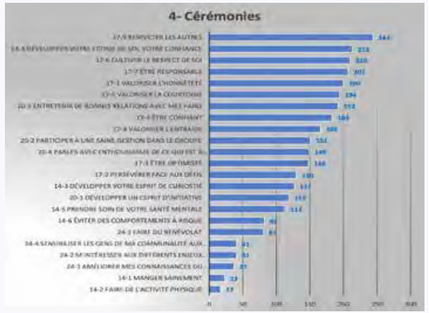
› Figure 4.19 - Importance accordée aux activités selon les quatre thématiques



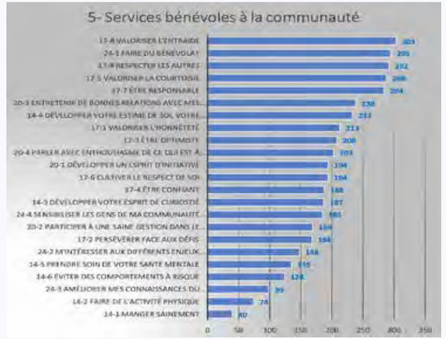
› Figure 4.20 - Ce que les camps permettent de développer

› Figure 4.22 : Ce que les sorties éducatives permettent de développer

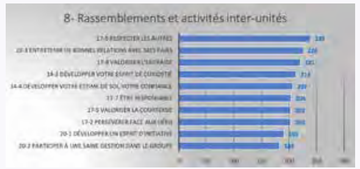
› Figure 4.21 : Ce que les réunions d'équipes et d'unités permettent de développer



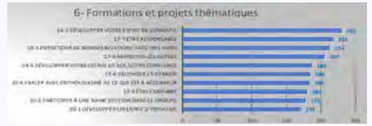
› Figure 4.23 : Ce que les cérémonies permettent de développer



› Figure 4.24 - Ce que les services bénévoles à la communauté permettent de développer



› Figure 4.27 - Ce que les rassemblements et les activités inter-unités permettent de développer



› Figure 4.25 - Ce que les formations et projets thématiques permettent de développer

› Figure 4.26 - Ce que les voyages internationaux permettent de développer

› Figure 4.28 - Ce que les événements permettent de développer

Les formations et projets thématiques (Figure 4.25). Tout comme les activités précédentes, les formations et projets thématiques développent des qualités personnelles et interpersonnelles qui comblent d'enthousiasme l'imaginaire des jeunes.

Les voyages internationaux (Figure 4.26) sont habituellement des activités humanitaires que les plus vieux organisent pour soutenir une communauté dans un pays en voie de développement. Ils permettent de développer un grand nombre de qualités toutefois ils sont peu fréquents dans le cheminement de la majorité des scouts.

Les rassemblements et activités inter-unités (Figure 4.27) sont aussi des activités très significatives pour ceux qui en vivent. Même si elles sont moins fréquentes, elles permettent tout de même le développement de nombreuses qualités personnelles et interpersonnelles tout comme les activités précédentes.

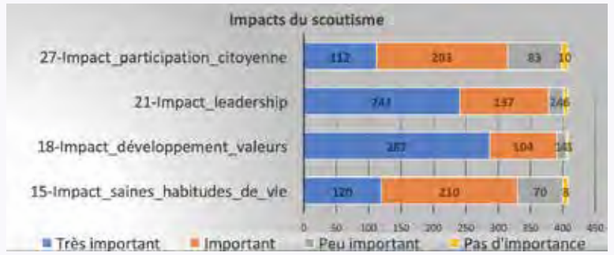
Finalement, les événements (Figure 4.28) tout comme les voyages internationaux sont peu fréquents et leur participation est limitée. Tout comme les autres activités, ils permettent de développer de nombreuses qualités personnelles et interpersonnelles.

4.5.2 Importance relative selon les 4 thématiques

En ce qui concerne les quatre thématiques, une analyse secondaire a permis de les ordonner selon leur importance. C'est la thématique qui prend en charge les valeurs et le développement du savoir–être (T2), qui se révèle la plus significative peu importe le nombre d'années passées dans le mouvement comme jeune. Cette thématique recoupe aussi plusieurs valeurs (entraide, respect des autres) mises de l'avant dans les activités de bénévolat. Elle est suivie par (T4) le développement du leadership où tant les jeunes que les animateurs ont développé leur esprit d'initiative et ont progressé personnellement. En 3e position, se retrouve (T1) l'acquisition de saines habitudes de vie. Ici, les répondants réfèrent davantage aux activités de plein air, aux activités physiques et à la vie dans la nature plutôt qu'aux saines habitudes alimentaires et finalement (T3) la participation citoyenne. C'est ce qui est illustré à la Figure 4.29.

Quelques participants ont mentionné que les quatre thématiques sont aussi importantes les unes que les autres mais d'autres ont apporté des commentaires plus spécifiques. En ce qui concerne la contribution du scoutisme au développement des valeurs et du savoir-être, « *Certains diront que c'est un mode de vie. Je dirais plutôt que le scoutisme est un facteur important d'un ensemble d'apprentissages qui font parties de nos pratiques de vie* » (11_A_MM) ; « *Le scoutisme est mon mode de vie depuis très longtemps et c'est mon véhicule pour faire la promotion des valeurs que je défends* » (25_A_RI). En ce qui concerne l'exercice du leadership : « *Le scoutisme est l'endroit dans lequel j'ai eu la chance dès un jeune âge de voir ce qu'est le leadership, mais aussi d'apprendre à être un leader et le pratiquer. Les scouts est l'un des meilleurs endroits où essayer de prendre le lead parce que le droit à l'erreur et l'aide sont toujours présents. On peut s'éclater, s'en prendre plein la gueule, échouer lamentablement dans les scouts, sans que cela soit un problème. Il y aura toujours quelqu'un pour t'aider et personne pour se moquer.* » (59_J_MT) ; « *C'est dans les scouts que j'ai rencontré mes premières responsabilités en tant que leader, même à un très jeune âge. J'ai développé des qualités que certain développeront seulement une fois adulte, ou même jamais* » (84_J_AN). Pour ce qui est de l'acquisition de saines habitudes de vie : « *L'ensemble des activités scoutes ont pour objectif d'avoir de meilleures habitudes de vie, ce qui m'a encouragé à en avoir dans ma vie personnelle* » (7_J_TR) ; « *Le scoutisme est un mode de vie pour moi. Il est en lien mes décisions courantes et mon cheminement personnel. Le scoutisme se vit dans notre quotidien et on le vit sainement* » (194_J_MM) ; « *Les moments de réflexions et de travail sur le PICASSO sont des bons moments pour faire le point et examiner mon mode de vie* » (238_JA_MM). Et, finalement, en ce qui concerne le développement de la participation citoyenne, certaines considèrent que : « *C'est dans le scoutisme que j'ai appris à me faire confiance et à mettre en actions* mes *convictions* » (236_A_RI) ; « *Le scoutisme m'a inculqué que le monde est en changement et que je peux être un acteur d'un monde meilleur* » (189_JA_MT) ; « *Le scoutisme m'a donné les bases solides et la motivation de m'impliquer dans ma communauté. En ayant confiance en moi et en ma capacité d'influencer les choses et les gens, je suis motivée à le faire. La cause environnementale me tient à cœur et le scoutisme m'a appris à être proche de la nature et à la protéger* » (85_A_MT).

Des analyses plus poussées ont été effectuées afin de savoir si le nombre d'années de fréquentation dans l'ASC avait un impact sur l'adoption des valeurs scoutes. Les jeunes ont été regroupés en 4 catégories selon leur nombre d'années de fréquentation dans l'ASC, soit Gr A (10-14 ans) nb=7 ; Gr B (8-9 ans) nb=11 ; Gr C (6-7 ans) nb=8 et gr D (5 ans et -) nb=8. Deux répondants du groupe A cumulent plus de 11 ans de fréquentation. Voici leur cheminement dans le Tableau 4.2 :



› Figure 4.29 - Importance accordée aux quatre thématiques

Groupe A ↓	Castor	Louveteau	Éclaireur	Pionnier	Scout aîné	Total
256_J_QC	3 ans	3 ans	2 ans	4 ans	-	12 ans
345_J_ER	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	14 ans

› Tableau 4.2 - Cheminement dans le mouvement scout Groupe A

Groupe B ↓	Castor	Louveteau	Exploratrice	Éclaireur	Pionnier	Scout aîné	Rang
377_J_MT	1 an	3 ans	-	2 ans	3 ans	9 ans	1er
300_J_MM	-	-	4 ans	3 ans	2 ans	9 ans	2e
62_J_MM	-	2 ans	-	3 ans	3 ans	8 ans	3e
256_J_MM	-	2 ans	-	3 ans	3 ans	8 ans	Dernier

› Tableau 4.3 - Cheminement dans le mouvement scout, Groupe B

D'autre part, le niveau d'accord et l'importance donnés aux différents items du questionnaire décrivant chaque thématique ont été considérés. Chacun des groupes a ensuite été compilé et on peut observer une similitude dans l'importance accordée à chacune des thématiques. Ainsi la Thématique T2_Valeurs est celle pour qui le grand impact est accordé quel que soit le groupe d'appartenance. La même observation a été faite précédemment, (Figure 5.2) tous groupes confondus (jeunes, animateurs et jeunes/animateurs).

Il en ressort que le groupe B qui a fréquenté l'ASC pendant 8 et 9 ans est celui qui présente le meilleur niveau d'impact dans toutes les quatre thématiques cependant l'écart-type est très grand et c'est pourquoi dans ce même groupe on retrouve la personne, (377_J_MT) qui a obtenu le meilleur résultat, au total et pour les thématiques T3 (leadership) et T4 (participation citoyenne) ainsi que la personne, (256_J_MM) ayant obtenu le plus bas résultat au total et dans trois thématiques sur quatre (T1, T2 et T3). Ces deux derniers n'ont pas poursuivi comme animateur pourtant ils ont un parcours assez similaire. Ce sont aussi deux jeunes du groupe B qui se retrouvent au 2e et 3e rang pour le total. Les différents cheminements sont illustrés dans le Tableau 4.3.

Finalement, pour conclure, il n'y a pas de corrélation entre les années de fréquentation et l'importance accordée aux valeurs scoutes. Toutefois, parmi les valeurs les plus significatives, « respecter les autres », entretenir de bonnes relations » et « être responsable » sont des valeurs sûres du mouvement scout.

Présentation et analyse des résultats en relation avec l'engagement, la motivation et le recrutement

Autant dans le questionnaire, les groupes de discussion que dans les entrevues individuelles, des questions ouvertes ont été posées aux participants afin de collecter des données pour répondre aux Obj. 1 Mesurer les répercussions de l'action de l'ASC sur le développement global de ses jeunes membres et Obj. 3 Documenter les éléments de motivation pour assurer la pérennité de l'organisme. Ainsi, la discussion portera sur l'engagement comme jeune et comme animateur dans le mouvement puis les liens établis par les participants avec leur domaine professionnel actuel seront établis. Dans un dernier temps, il sera question de la façon dont les membres s'y prennent pour le recrutement afin d'assurer la pérennité du mouvement.

5.1 L'engagement dans le mouvement scout

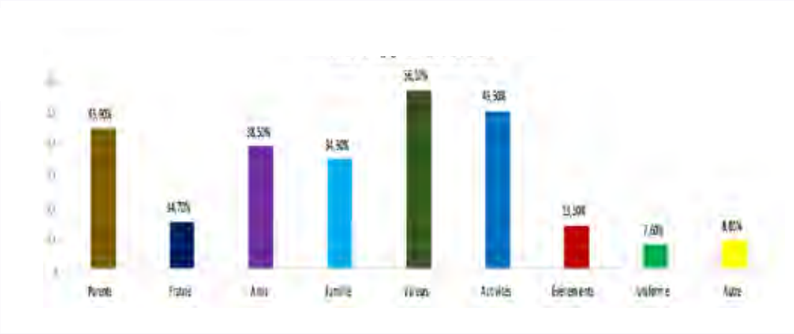
Dans le questionnaire, une question ouverte (Q5.3) était posée aux participants dans la section Identification concernant leur engagement dans le mouvement scout. Cette question a aussi été formulée dans les entrevues individuelles en distinguant les jeunes des animateurs et en précisant la motivation des personnes ayant poursuivi comme animateur après un cheminement comme jeune.

Les résultats montrent que se sont d'abord les valeurs scoutes (56,10 %) qui poussent les personnes à entrer dans le mouvement. Les activités proposées arrivent en deuxième position (49,50 %) tandis que les parents (43,90 %) en sont la troisième raison. Les amis, la famille, la fratrie, les évènements et l'uniforme sont d'autres raisons qui poussent les personnes à s'engager dans le scoutisme.

5.1.1 En tant que jeune

Dans les entrevues individuelles, la question ***Q1. Qu'est-ce qui vous a amené chez les scouts en tant que jeune ?*** a rassemblé des témoignages surtout autour de la famille (cousine, frère, parents, etc.) : « *C'est ma cousine qui a commencé à animer aux castors puis moi j'avais l'âge des castors. Moi j'ai commencé dans un groupe qui n'est pas mon territoire, j'ai fait tout mon scoutisme dans ce groupe-là quand même qui n'est pas le plus proche d'où j'habitais alors* » (86_J_MT). « *C'est la famille. Mon frère était avec la recommandation du centre de jeunesse. Moi j'ai suivi 2 - 3 ans après. Finalement, je suis resté longtemps* » (105_A_RI). « *J'avais une grande peur d'interagir avec des gens que je ne connaissais pas. L'inconnu pour moi, ça ne m'attire pas du tout. Puis ma mère lorsqu'elle a vu ça, elle s'est dit qu'il n'en était pas question que je reste enfermée comme ça. Elle savait pertinemment que ça*

› Q 5.3
Qu'est-ce qui vous a conduit à vous engager chez les scouts ? Vous pouvez choisir plus d'une réponse.



› Figure 5.1 - Raisons d'engagement chez les Scouts

m'apporterait un défi et c'est important de relever les défis. Donc elle m'a littéralement trainée jusqu'au sous-sol de l'église du 229e. Je me rappellerai toujours parce que j'étais tellement fâchée, je ne voulais pas y aller, j'avais tellement peur. Et dès que je suis arrivée au sous-sol de l'église, un de mes premiers souvenirs est qu'une animatrice aux hirondelles, l'unité dans laquelle j'allais rentrer, s'est approchée de moi et elle avait un beau papillon de dessiné sur son visage, un très beau maquillage, ça a vraiment capté mon attention. Elle s'est présentée à moi : Bonjours, mon nom est Émeraude, tu vas passer du temps avec moi. Et c'est à partir de ce moment que mon comportement a changé. Je l'ai suivi et on est entré dans la grande salle, et c'est comme ça que ça s'est fait. Ça a été intense, ça a été petit à petit et j'ai encore le visuel de l'animatrice qui s'est mise à niveau de regard. Elle s'est accroupie puis elle a pris le temps de me maquiller. C'est ce souvenir qui m'a accompagné lorsque je suis devenue animatrice. C'était très impressionnant. Donc voilà c'est comme ça que je suis rentrée dans les scouts » (294_A_TG).

Et, de façon moins marquante, un deuxième regroupement autour de la publicité, la lecture ou les organismes communautaires : « *C'est une publicité qui est passé à l'école lorsque j'avais 9 ans. Puis ce qui m'a accroché c'est que j'ai voulu essayer ça. Et lorsque je l'ai essayé, je l'ai adoré* » (295_A_TR). « *Dans notre bibliothèque à la maison on avait des livres ou il y avait des scouts, je lisais et je relisais et me disait je voudrais faire une aventure de scout comme ça* » (264_JA_MM). « *Donc c'est un organisme de parents des enfants difficiles. Et ils avaient dit que les scouts de Montréal vous invitent à aller faire ça, fait que j'ai fait un premier camp, c'était même toute une expérience parce que c'est une semaine loin de papa et de maman pour la première fois, après, je me suis inscrit. Puis je porte des badges, j'ai oublié de débarquer depuis* » (238_JA_MM).

5.1.2 **En tant qu'animateur**

Par ailleurs, en tant qu'animateur, ce sont souvent les enfants ou les amis qui motivent l'engagement des adultes consultés : « *Trois enfants, mon deuxième, il m'a apporté des papiers puis ça m'a intéressé, c'est comme ça qu'on a commencé* » (119_A_ER). « *Mes enfants. C'est mon gars qui était inscrit les animateurs m'ont approché en voulant que je fasse une présentation de mon travail, des questions sur mon travail. Et puis ils m'ont tout approché en disant on manque d'animateurs. Au début c'était juste pour faire quelques soirées, mais finalement j'ai embarqué* » (217_A_AN). « *J'ai toujours fait du bénévolat, Mani avait une bande, c'est dans le groupe du secteur où j'étais. Je ne pensais pas aller animer puis je m'étais dit OK je vais y aller. Je suis handicapé. Ça faisait différent d'être avec des enfants plus vieux, ça permet d'aller plus loin dans les activités c'est sûr que j'ai adhéré. Ça fait 22 ans que j'ai fait ça moi* » (372_A_TR).

5.1.3 **En tant que jeune devenu animateur**

Quant à la deuxième question qui s'adresse aux animateurs ayant passé par le mouvement scout comme jeune : « ***Qu'est-ce qui vous a amené à passer de jeune à animateur ?*** », les réponses sont éloquentes quant aux valeurs développées dans le mouvement : « *Ça s'est fait un peu naturellement. À 18 ans, je ne me suis pas trop posé de questions, j'étais arrivé au bout mon parcours au pionnier puis je me souviens que j'ai rencontré un animateur un soir de souper spaghetti éclaireur, puis je lui ai dit, moi j'aimerais peut-être animer aux éclaireurs et lui il a dit parfait tu t'en viens avec moi l'année prochaine, après quand j'ai eu à changer de ville, mais comme à 18 ans ça s'est fait naturellement, c'est comme si c'était la suite de mon parcours* » (86_JA_MT). « *J'étais avec mes amis et j'ai vraiment aimé ça. Je suis resté dans mon équipe et je montais aux éclaireurs. J'ai fait le secondaire 1, 2 et 3 là-dedans. Mais puisque j'habite dans une petite ville, les éclaireurs ont dû fermer lorsque j'avais 14 ans. Donc, je suis devenu aide animateur aux louveteaux, Donc je suis allé suivre des formations pour devenir animateur* » (148_JA_ER). « *Un intérêt pour rendre service plus qu'autrement dans le fond ce qui est arrivé c'est que j'étais chez le pionnier donc j'avais 16 – 17 ans, puis les animateurs de castor sont venus, puis ils ont fait comme si on n'a pas de gars on ne peut pas ouvrir l'unité, c'est comme s'il y avait un gars… qu'était la suite des choses pour moi. J'ai fait comme OK on va le faire puis depuis que j'avais la main dans l'engrenage, j'ai pris un plaisir* » (238_JA_MM). « *J'avais une nostalgie de l'année dans le mouvement scout que j'ai faite. De plus j'ai des connaissances techniques* » (264_JA_MM). « *J'avais déjà certaines capacités, certaines qualités qu'on recherchait chez des animatrices. J'avais envie de continuer dans ce sens-là. À cette époque-là, on m'a approché et on m'a dit qu'il serait intéressant de m'avoir dans leurs équipes. Non seulement ça m'a fait plaisir. Je pensais que je n'avais pas l'âge ou le type en tête. Le choix d'animation rapprochée s'est donc fait tout seul* » (294_JA_TG).

De plus, d'autres y retournent après une pause ou la retraite : « *Par la suite de 18 ans à 22-23 ans j'étais animateur à temps partiel vue que je poursuivais mes études à l'extérieur de la ville. Par la suite, je suis revenu comme animateur à temps plein* » (295_A_TR). « *Maintenant quand j'ai pu avoir du temps à la retraite et revenir à l'animation, je suis revenu tout de suite avec un grand cœur* » (264_JA_MM).

5.2 **L'impact sur le choix de carrière**

Dans le chapitre 3, les domaines d'études et de travail des participants à l'enquête ont été indiqués. L'intérêt se porte maintenant sur la perception qu'on les répondants de l'impact du mouvement scout sur leur choix de carrière.

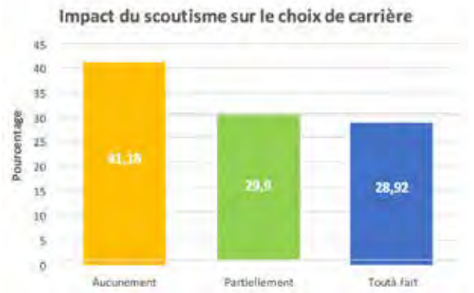
Il s'avère que plus de la moitié des répondants étaient partiellement (nb=122) ou tout à fait (nb=118) d'accord de l'impact du scoutisme sur leur choix de carrière. Toutefois, pour 168 répondants (dont 1 jeune) le scoutisme n'avait eu aucun impact sur leur domaine professionnel.

Les différents domaines professionnels répertoriés dans le questionnaire sont les suivants :

- Administration, affaires, comptabilité et finance (AACF)
- Arts, culture, lettres et communication (ACLC)
- Bâtiment, travaux publics, aménagement et transports (BTPAT)
- Enseignement et sciences de l'éducation, sciences humaines et sociales (ESESHS)
- Justice et protection du public (JPP)
- Ressources naturelles, agriculture, faune et environnement (RNAFE)
- Santé (S)
- Sciences et génie (SG)
- Technologies de l'information (TI)
- Tourisme et hôtellerie (TH)

Les personnes qui considèrent que le scoutisme a eu un impact sur leur choix de carrière proviennent des différents domaines professionnels et mettent en évidence (1) le développement des valeurs, (2) la débrouillardise, l'entrepreneuriat et l'exercice du leadership ; (3) le travail d'équipe, la relation d'aide et l'empathie, (4) la gestion de soi, des autres et des affaires ainsi que (5) l'ouverture sur le monde, l'effort et le plein air.

› Q 11
Pensez-vous que votre parcours chez les scouts a eu un impact sur votre choix de carrière ?



› Figure 5.2 - Impact du scoutisme sur le choix de carrière des répondants du questionnaire

5.2.1 Le développement des valeurs scoutes en général

Plusieurs répondants considèrent le développement des valeurs comme les ayant guidés dans leur choix de carrière : « *Je veux transmettre les valeurs qu'on m'a apprises dans les scouts aux jeunes* » (377_J_MT_ ESESHS) ; « *Les valeurs véhiculées par le mouvement scout, en particulier les 10 articles de la loi scoute, m'ont donné une ouverture envers le monde. J'oriente ma carrière selon le dernier message de Baden-Powell qui encourage les scouts à laisser le monde en meilleur état qu'ils/elles l'ont trouvé. Les scouts m'ont enseigné que mon bonheur passe par le bonheur commun, qu'une vie accomplie en est une au service de sa communauté* » (18_J_TR_ RNAFE) ; « *Mon domaine d'étude est relié au loisir, donc j'associe certaines choses et certaines valeurs dans les scouts à mon domaine d'étude* » (119_J_ER_ ESESHS) ; « *Les scouts nous apprennent à progresser, la détermination, l'organisation et le dépassement de soi* » (252_J_MM_ ACLC) ; « *De plus, les scouts m'ont appris à m'affirmer, à croire en mon potentiel* » (259_JA_ER_ ESESHS).

5.2.2 La débrouillardise, l'entrepreneuriat et l'exercice du leadership

Pour d'autres, il s'agit davantage de la débrouillardise, de l'entrepreneuriat et de l'exercice du leadership : « Permis d'acquérir de la débrouillardise et j'ai beaucoup aimé ça » (352_J_MT_ AACF) ; « L*es scouts m'ont apporté le sens de la débrouillardise ainsi que le vouloir entrepreneurial* » (86_J_MT_ AACF) ; « *Développer mon côté manuel ainsi que ma débrouillardise* » (62_J_MM_ SG) ; « *Oui, j'ai voulu en apprendre plus sur l'économie et la science politique pour comprendre comment exercer un leadership à l'échelle de la société* » (101_J_RIV_ AACF) ; « *J'ai développé mon leadership, ma confiance en moi et la force de l'équipe dans les scouts* » (107_A_AN_ TI).

5.2.3 Le travail d'équipe, la relation d'aide et l'empathie

Une des valeurs fondamentales du mouvement scoute réside dans le travail d'équipe, la relation d'aide et l'empathie : « *J'ai appris à comprendre les gens et à commencer à démontrer un intérêt envers le fait d'aider les autres* » (71_J_MM_ S) ; « *Dépassement, persévérance, service aux autres et à la communauté* » (120_A_O_ ESESHS) ; « *J'ai appris le travail d'équipe et le service à la communauté. Le scoutisme est un mode de vie pour moi* » (293_A_RIV_ JPP) ; « *J'ai étudié en relation d'aide, notamment pour venir en aide aux jeunes* » (41_JA_QC_ ESESHS).

5.2.4 Le travail d'équipe, la relation d'aide et l'empathie

Certains répondants considèrent que la gestion de soi, des autres et des affaires ont été les dimensions les plus signifiantes : « *Gestion personnelle* » 150_A_MT_ BTPAT) ; « *La façon de gérer le monde sous mon autorité* » (280_A_MM_ AACF) ; « *Mon bénévolat comme gestionnaire de groupe et de district m'a amenée à atteindre un poste de direction très rapidement* » (14_A_Q_ AACF).

5.2.5 L'ouverture sur le monde, l'effort et le plein air

D'autres encore ont été plus marqués par l'ouverture sur le monde, l'effort et le plein air : « *Mon expérience en tant que scout m'a permis de m'ouvrir sur le monde qui m'entoure, ce qui est essentiel dans le domaine de la santé* » (399_J_RIV_S) ; « *Ça m'a donné le goût de travailler fort et le plaisir de mener à bien des projets* » (284_AJ_ MT_TH) ; « *Je travaille beaucoup à l'extérieur en plein air. Je suis paysagiste et charpentière* » (188_A_AN_ RNAFE).

CHAPITRE 5

5.2.6 Le mouvement scout en général

Finalement, le passage par le mouvement scout change la personne « *Je suis le résultat de mes années scoutes* » (77_JA_EQ_TH) et lui donne une direction dans la vie : « *Confirmer mon choix de carrière.* » (398_A_RIV_ ESESHS).

5.2.7 Aucun changement

Par ailleurs plusieurs personnes n'ont trouvé aucun lien entre leur passage dans le mouvement scout et leur domaine de travail « *Mon travail ne correspond pas à mes études ou implication* » (110_A_AN_BTPAT) notamment parce qu'ils étaient déjà au travail « *Les scouts sont arrivés après mon choix de carrière* » (40_A_MT_ BTPAT) ; « *Ma participation avec ASC était après que j'ai déterminé ma carrière* » (290_A_TR_TI) ; ou avait déjà fait des choix de carrière depuis longtemps « *Ma carrière et mes études ne sont pas reliées et j'avais déjà fait mon choix d'études avant de connaître le mouvement scout* » (179_JA_MT_ AACF). D'autres, « *au contraire, je cherchais quelque chose de différent* » (372_A_TR_ ACLC).

5.3 Le recrutement ou les références pour le mouvement scout

Une autre question (Q3), dans les entretiens individuels, concernait la diffusion dans le milieu afin de faire connaître le mouvement scout. À la question ***(Q3) « Pourquoi référeriez-vous le scoutisme à votre entourage ? »***, les réponses sont plus nuancées.

5.3.1 Dans l'affirmative

L'essentiel des propos recueillis dans l'affirmative c'est que le mouvement scout doit convenir à la personne : « O*ui je réfère parce que je pense que c'est complet comme activité les jeunes vont bouger, mais ils vont aussi apprendre des choses, des techniques puis ils vont se développer comme futurs citoyens. Oui je le référerais, mais pas à tout prix, je pense que certaines façons de faire le scoutisme qui ne correspond pas avec un type de jeune là* » (86_J_MT). « *Oui certainement Lorsqu'avec le recul comment j'étais et comment je suis devenu. Ça permet de développer des habiletés de base mais qui sont très utiles dans la vie. Si mes neveux s'approchent de l'âge donc je vais leur en parler pour qu'ils aillent faire le scoutisme* » (105_A_RI). « *Oui, mais je veux qu'il fasse du scoutisme parce qu'il y a de bonnes valeurs* » (119_JA_ER). « *C'est sûr. C'est grâce aux scouts que je suis cette personne. Le scoutisme m'a permis de me dépasser et à être moi. Ça m'a donné confiance. Ça permet de vivre avec les autres et à les respecter* » *(148_A_ER). « Ça va favoriser l'autonomie, le sens de partage, aussi apprendre à vivre en petits groupes. Ils apprennent aussi à vivre dans une tente avec les bagages ils apprennent à gérer la frustration* » (264_ JA_MM). « *Oui, définitivement, je le réfère tout le temps. C'est des activités pas pour tout le monde. Je pense qu'il faut voir comment l'enfant peut vivre cette expérience-là. Il y a des enfants ou je leur dis essayez le. Ça dépend des animateurs, ça dépend des groupes. Si par exemple, ils commencent tôt, je leur dis que c'est une belle façon de faire des activités, de redécouvrir la ville, puis c'est une belle façon de s'intégrer dans un groupe et d'évoluer personnellement. C'est un endroit incroyable où le jeune peut se développer, se faire des amis, se surpasser. Il y a des jeux, des exposés, des zones de confort, des zones d'inconfort* » (294_A_TG_GI).

5.3.2 À partir de quel âge ?

Faut-il commencé dès le début ou à l'adolescence ? Il n'y a pas de bonne réponse : « Le mouvement scout, il n'est pas en dehors de moi quand je ne suis pas aux scouts, les valeurs auxquelles j'ai adhéré dans le mouvement, ça fait qui je suis de toute façon en tant que personne… mon enfant il a 6 ans, c'est bientôt, à cet âge je peux l'amener » (372_A_TR) ; « *Je leur dis ça dépend à quel âge et comment. Si par exemple, ils commencent tôt, je leur dis que c'est une belle façon de faire des activités de redécouvrir la ville, puis c'est une belle façon de s'intégrer dans un groupe et d'évoluer personnellement. C'est un endroit incroyable ou le jeune peut se développer, se faire des amis, se surpasser. Il y a des jeux, des exposés, des zones de confort, des zones d'inconfort. À partir de sept ans, c'est à cet âge que j'ai commencé. Il y a des gens qui sont rentrés à l'adolescence et c'était parfait. Il n'y a aucune date. Ça dépend vraiment des jeunes.* » (294_A_TG).

5.3.3 **Dans le doute…**

Pour d'autres, les unités et les personnes qui les composent peuvent présenter un aspect plus significatif dans la décision « *Ça dépend du groupe parce qu'il y a eu des changements dans les années récentes au de la gestion, de l'organisation très, très administrative axée sur les assurances donc les animateurs qui sont là sont beaucoup plus axés maintenant sur la gestion des assurances que ce qu'on transmet aux jeunes* » (238_JA_MM). « *Ça dépend de la personne avec qui je parle. Le scoutisme permet de se développer comme leader. Aussi, la meilleure activité, c'est les camps, ça ouvre la porte à l'imagination et au dépassement* » (295_A_TR).

Par ses valeurs, le mouvement scout représente une expérience enrichissante tant pour les jeunes que pour les adultes qui les partagent. Ainsi, lorsque ces valeurs sont aussi celles de la famille, les attitudes et les comportements attendus sont en harmonie. Toutefois, d'autres s'y engagent justement pour vivre des activités qui ne peuvent être réalisées à la maison. C'est le cas notamment pour toutes les activités à caractère social pour les jeunes qui sont enfant unique.

De plus, ces valeurs étant profondément ancrées chez la personne, celle-ci continue de les développer à l'âge adulte que ce soit par le bénévolat ou tout simplement dans le choix de leur domaine professionnel où plusieurs tentent d'entretenir des relations harmonieuses et de prendre des responsabilités reliées à leurs fonctions, même s'ils sont encore aux études : « *Je suis étudiante en sciences politiques. Je pense que les valeurs qu'on trouve aux scouts, on les trouve en société. Pour moi, les scouts, c'est comme une micro-société pour le meilleur et pour le pire. Je pense définitivement que les scouts m'ont aidé à cerner la place que je peux avoir dans la société* » (294_A_TG).

Dans ce cas, certains animateurs remettent en question certaines façons de faire observées dans le mouvement scout : « *En tant que jeune, le mouvement nous aide beaucoup et fait grandir la personne. En tant qu'adulte, le mouvement est néfaste. Il y a beaucoup d'intimidation et de contrôle des autres. Un chef de groupe devrait aider les autres chefs et non les menacer ou les obliger à voter pour lui ou son ami à l'AGA* » (56_A_MM) ; « *Mon leadership fut complètement construit chez les scouts, je n'osais même pas parler devant un grand groupe d'inconnus avant ! Par contre, les scouts m'ont aussi appris que seulement 2-3 personnes dans le groupe travaillent réellement et prennent tout le leadership, et qu'a moins de naître avec la flamme pour, c'est démoralisant et épuisant de prendre un rôle de leadership. Ça demande un travail constant à motiver les autres… J'ai appris à assumer temporairement le rôle, mais n'ai eu aucun plaisir à le faire* » (61_JA_ER).

De plus, en tant qu'animateur, il n'est pas toujours facile de garder un bon équilibre de vie, « *surtout comme animatrice responsable car les exigences sont élevées au niveau du temps à consacrer pour offrir un scoutisme de qualité. Préparation des réunions, sorties, camps avec le programme de camp… Ce n'est pas facile de garder un équilibre de vie avec notre travail et la famille. J'y ai appris à avoir plus confiance en moi* » (85_A_MT) ; « *Présentement le scoutisme est une énorme source de stress et de frustration donc, en réalité, ce n'est pas bon ni pour ma santé mentale ou ma santé physique* » (179_JA_MT).

Synthèse, recommandations et conclusion

Dans le cadre des démarches de reddition de compte pour le financement obtenu, cette étude est maintenant en mesure de fournir des données plus spécifiques sur les résultats quant à l'impact du programme de l'ASC sur les jeunes formées depuis l'an 2000.

6.1 **Synthèse**

Le premier constat concerne l'échantillon de l'étude. Sur une population estimée à 8300 personnes (jeunes et animateurs), plus de 1000 personnes ont été sollicité via des invitations par courriel et parmi eux, 408 ont complété l'entièreté du questionnaire. De ce fait, le niveau de confiance de 95 % reflète bien le degré de certitude de la marge d'erreur. La collecte des réponses qu'ont données les participants indique un niveau de confiance élevé. La marge d'erreur se situe à 4,73 ce qui signifie que les réponses données par les participants sont généralement significatives. Bref, cette étude représente bien la population ciblée et les données recueillies sont fiables.

Parmi les données collectées, il est possible de dresser le portrait des participants au regard de l'impact du scoutisme. Trois dimensions sont d'abord retenues soient : 1) leur cheminement académique et professionnel ; 2) leurs valeurs et 3) leurs actions dans la société.

6.1.1 **Leur cheminement académique et professionnel**

Les résultats indiquent que 13,5 % des répondants sont encore aux études et que la presque majorité de ceux-ci se situent dans le groupe d'âge 18-24 ans. Aussi, le niveau le plus bas complété est les études secondaires, que ce soit pour un DEP, un DES ou un AES, ce qui représente 24 % des répondants comparativement à 35 % pour des études collégiales et 40 % pour des études universitaires.

En ce qui concerne les domaines d'emploi, une analyse plus approfondie réalisée au chapitre 5 indique quelles sont les valeurs scoutes qui ont impactées le choix du domaine professionnel. Les valeurs scoutes en général et les valeurs d'entraide et d'empathie ont un impact sur le choix du domaine d'emploi. En effet, même si 3,5 % des répondants sont sans emploi, plus de 27 % occupent un emploi dans le milieu de l'enseignement des services sociaux et de la santé et 38 % occupent un emploi de professionnel.

Pour ces derniers, la débrouillardise, l'entrepreneuriat et l'exercice du leadership développés chez les scouts ont eu une certaine influence : « *J'étais quelqu'un de très réservé quand j'étais plus jeune et maintenant je suis en mesure, aux scouts et dans ma vie professionnelle de gérer une ou des équipes de travail dans difficulté* » (70_JA_MM) ; « *Le scoutisme a été ma première école, celle qui m'a permis d'assumer des rôles de gestion et de leadership d'importance dans ma vie professionnelle* » (297_A_MT) ; « *J'ai été seconde, sizenière au louveteau et j'ai été seconde dans les éclaireurs. Leader une équipe lors des activités d'énigmes et de travail d'équipe m'ont permis d'avoir du leadership. Ce que j'ai appris aux scouts m'a permis de m'accomplir professionnellement comme chef caissière, comme éducatrice en service de garde et comme éducatrice spécialisée.* » (381_J_QC).

6.1.2 **Leurs valeurs**

À la Q17, les participants ont répondu que c'était les valeurs (53 %) qui les avaient le plus influencés dans leur engagement dans le mouvement scout. Pour poursuivre avec les valeurs, rappelons que la T2 portant sur le développement du savoir-être et des valeurs est celle qui a obtenu le plus d'adhésion de la part des répondants concernant l'importance, la contribution du mouvement scout. Là encore, les valeurs scoutes en général, et celles de T2.2, T2.7, et T2.4 ont obtenu plus de 98 % d'accord. Observons les dix les plus importantes selon les répondants dans le tableau suivant :

Palmarès des valeurs ↓	
1	▪ Persévérer face aux défis (T2.2) ▪ Être responsable (T2.7)
2	▪ Être confiant (T2.4)
3	▪ Valoriser l'entraide (T2.8) ▪ Respecter les autres (T2.9)
4	▪ Valoriser l'honnêté (T2.1)
5	▪ Cultiver le respect de soi (T2.6)
6	▪ Être une personne digne de confiance (T3.5) ▪ Accompagner les autres dans leur progression personnelle (T3.7) ▪ Favoriser l'esprit d'initiative (T3.10)

› Tableau 6.1 - Palmarès 10 des valeurs pour lesquelles les répondants sont très en accord et en accord en relation avec la contribution du scoutisme

En général, ces valeurs reflètent les principes de la loi scoute. « *Le scoutisme met les jeunes dans des situations où ils/elles doivent relever le défi d'être des leaders. Ces apprentissages restent avec les jeunes scouts et lorsqu'ils sont confrontés à des situations nécessitant qu'ils/elles soient des leaders dans leur vie quotidienne, ce n'est qu'un réflexe d'accomplir cela. Les scouts enseignent la bonne façon d'être un leader et cet apprentissage devient quasiment inné chez l'individu. Bien que ceux/celles qui sortent des scouts soient des leaders accompli(e)s, tous avec un style de leadership qui leur est propre, ceux/celles-ci reconnaissent qu'il y a toujours place à l'amélioration de leurs capacités de leaders, un autre apprentissage essentiel du scoutisme !* » (18_J_TR) ; « *Les scouts préparent les gens à devenir des citoyens responsables et je crois que c'est important d'appliquer les valeurs scoutes dans tous les aspects de ma vie* » (97_JA_MM) ; « *Honnêtement, c'est chez les scouts que j'ai développé mon leadership, comme jeune (en étant responsable de mon équipe, dans l'organisation et la réalisation de nos camps et de nos projets) et comme animatrice/formatrice/chef de groupe. Le scoutisme est une source infinie de défis au plan du leadership !* » (105_A_RI).

6.1.3 Leurs actions dans la société

Le scoutisme prend toute sa mesure par ses actions dans la société. La B.A. qui est son code d'honneur amène les jeunes et leurs animateurs à s'impliquer dans diverses actions humanitaires, service de bénévolat tant sur le plan social que sur le plan environnemental. Ces façons de faire sont souvent en étroite relations avec les valeurs vécues dans les familles qui encouragent le recrutement dans le mouvement, le choix du domaine d'études et professionnel et finalement dans la façon de vivre des personnes qui ont intégré ces valeurs et qui les vivent au quotidien. « *Le scoutisme enseigne aux jeunes les valeurs humanistes, tant lors de discussions que lors d'activités. Les jeunes qui participent au mouvement scout deviennent des citoyens leaders et engagés, cherchant le bien commun. J'accorde le plus haut niveau d'importance au scoutisme lorsque j'agis selon des valeurs humanistes, puisque je sais que c'est au sein de ce mouvement que j'ai appris ces valeurs-là. Les scouts, ce n'est pas juste une activité en plein air, c'est une véritable éducation de bonne mœurs* » (18_J_TR) ; « *Avant d'être dans les scouts j'avais ces valeurs, les scouts aident à les mettre en pratique et aident à les montrer à mes enfants plus facilement* » (23_A_TR) ; « *Mes habitudes de vies ont été inculquées par mes parents qui ont fait un excellent travail. Au mieux, le scoutisme a renforcé des habitudes existantes* » (201_JA_MT) ; « *Les scouts m'ont permis de développer mon esprit critique et m'ont initié au bénévolat. C'est aussi le premier contact que j'ai eu avec l'environnement et ses enjeux, une cause à laquelle j'accorde beaucoup d'importance, encore plusieurs années plus tard* » (399_J_RI) ; « *Le scoutisme a ouvert mes horizons sur un monde plus vaste que m'a communauté locale. Aujourd'hui, je m'implique au sein de plusieurs organisation, société et causes j'ai pris le gout de faire une différence dans le monde par mon passage au scoutisme* » (373_J_AT) ; « *J'ai dirigé des grands projets lorsque j'étais éclaireur et par la suite j'en ai fait un métier* » (326_A_AN) ; « *Le scoutisme c'est plus qu'un mouvement pour les jeunes et par les jeunes, c'est aussi une philosophie de vie. Même lorsque j'ai quitté les scouts à 12 ans, j'ai continué de donner de mon temps dans les différents organismes de la communauté. Je crois que les scouts c'est devenir un citoyen qui participe à bâtir un meilleur monde. Alors, oui, la mise en pratique de ces valeurs est très importante et je tente de les inculquer aux jeunes de la meilleure façon possible afin qu'à leur tour ils voient l'importance de donner au suivant* » (277_JA_ER) ; « *Mon passage chez les scouts a formé celle que je suis aujourd'hui. Plusieurs de mes actions, tant au travail que dans ma vie personnelle, sont basées sur les valeurs scoutes. Mon engagement bénévole découle de mon désir de redonner au suivant (entraide, partager l'effort, prendre soin du plus faible), du fait que je crois en ma capacité d'influencer positivement les autres (comité d'usagers, conseil d'établissement d'école primaire) et de ma conviction qu'en équipe, on peut en faire davantage que seul. Ce sont tous des apprentissages faits chez les scouts et qui me servent quotidiennement* » (209_A_QC)

CHAPITRE 6

Ces faits saillants démontrent la pertinence de l'action de l'organisme, les effets positifs qui en découlent de même que la volonté de l'ASC de toujours améliorer ses pratiques.

Pour y donner suite, des recommandations sont proposées pour des actions à mener dans le futur.

6.2 Recommandations

Suite à l'analyse des données et la lecture du rapport, voici les recommandations suggérées

1. **Communication**
   Cette première recommandation concerne la communication afin d'établir un canal de communication direct entre le CA de l'ASC et les animateurs, notamment en ce qui concerne le cadre pédagogique scout afin de diminuer les effets du « bouche à oreille » et les mésinterprétations et ainsi éviter certaines dérives. Ainsi les activités de plus grande envergure pourraient aussi être connues de tous.
2. **Partenariat avec d'autres organismes**
   Certains témoignages indiquent que le bénévolat est souvent le fruit des initiatives des scouts (ramasser les déchets en bordure des cours d'eau, emballage de paniers d'épicerie, etc.) et qu'il est parfois difficile d'établir des partenariats avec d'autres organismes communautaires. Il est donc recommandé que l'ASC favorise le développement de partenariats avec d'autres organismes afin de réaliser diverses activités citoyennes. Cela permettrait également à l'ASC d'augmenter sa visibilité.
3. **Qualité des activités**
   Certains participants ont souligné qu'il y avait un manque de sensibilisation, notamment aux saines habitudes de vie et que des groupes semblaient plus enclins à ne pas faire d'activités significatives. Certains ont même employé l'expression « magasiner son groupe ». Il est donc recommandé d'établir un mécanisme de veille cyclique sur la qualité des activités scoutes afin de s'assurer qu'elles répondent aux exigences pédagogiques du cadre scout notamment dans le domaine des saines habitudes de vie et de la participation citoyenne.

- À partir d'un outil d'évaluation produit et distribué par l'ASC, l'unité procède à son autoévaluation OU un comité spécifique de contrôle de la qualité de l'ASC évalue ses activités.
- Des initiatives percutantes semblent être le fruit de certains animateurs. Partager les activités les plus significatives à l'aide d'une plateforme virtuelle pourrait inspirer les scouts d'autres unités. Promouvoir les actions auprès des bailleurs de fonds et du grand public.

4. Résolution de conflits

Bien que bon nombre de témoignages soulignent la bonne entente au sein des groupes en ce qui concerne la résolution de conflits, il semblerait que cela se révèle peut efficace pour certaines situations et certaines personnes (cas d'intimidation, propos sexiste issus d'une personne d'autorité, conflits entre animateurs, etc.) Il est donc recommandé soit d'établir un processus de gestion de conflit externe ou de communiquer ce processus auprès des scouts afin qu'ils aient accès à une ressource.

5. Recrutement

D'autres indiquent que l'ASC met davantage l'accent sur les jeunes entre 7 et 12 ans, et qu'il est difficile d'attirer les adolescents. Il est donc recommandé de documenter la perception des adolescents dans les différents groupes pour déterminer s'il s'agit d'un cas isolé dans une unité/district ou si le problème est plus général.

6. Leadership des jeunes

Des participants recommandent de mettre en place un comité « jeune » qui aurait simplement un avis consultatif. Cette instance permettrait une occasion supplémentaire aux jeunes ainsi qu'aux jeunes adultes d'exercer leur leadership, notamment s'ils délaissent le volet « animation » pour se consacrer davantage à leurs études post-secondaires.

Finalement, l'équipe de recherche est disponible pour assurer un suivi quant à la recommandation 3 pour concevoir un outil d'autoévaluation auprès des unités ou pour créer un outil d'analyse de ce qui se fait déjà et en dégager des propositions.

6.3 Conclusion

Grâce aux résultats de ce projet, il est maintenant possible, pour la première fois depuis la fondation de l'ASC, de connaître sa contribution à l'acquisition de saines habitudes de vie, au développement de valeurs humanitaires et du savoir-être, à la participation citoyenne, ainsi qu'au développement du leadership. De plus, ce portrait permet de connaître ses bonnes pratiques et celles devant être améliorées.

En réalisant cette étude auprès de jeunes et des animateurs bénévoles, ce projet a permis d'avoir une idée plus claire de l'impact à long terme de l'organisme sur sa communauté, en documentant les impacts positifs sur les participants notamment en mettant enlumière leur cheminement académique et professionnel, leurs valeurs et leurs actions dans la société.

Cette étude ne peut être conclue, sans laisser, pour la dernière fois, la parole aux participants : « *Je crois sincèrement que le scoutisme a fait de moi une meilleure personne* » (391_A_MT) ; « *C'est dans les scouts que j'ai pu devenir le leader que je suis aujourd'hui* » (387_JA_RI) ; « *Le scoutisme m'a permis de rencontrer et travailler avec des organismes de la société civile dans le cadre de services ou d'activités, ce qui m'a sensibilité à leur réalité. Il m'a aussi sensibilité à l'importance de développer des opinions et les exprimer pour faire changer les choses.* » (364_J_MT) ; « *Je crois que c'est probablement la base la plus importante qu'on met de l'avant, former les adultes de demain* » « *Je pense toujours un peu avec mon foulard. Les valeurs que j'ai cultivé aux scouts sont des valeurs de vie pour tout le temps, et scout un jour scout toujours est totalement vrai dans la mesure où on veut toujours aider, faire de notre mieux et laisser les choses belles* » (118_JA_ER) ; « *Scout un jour scout toujours !* » (351_A_MT), (272_A_TR), (311_JA_MM) ; « *Étant immigrant, le scoutisme favorise mon intégration à la vie quotidienne de ma communauté.* » (214_A_MT) ; « *Le scoutisme, ce n'est pas juste un système ou une organisation sociale, c'est les gens qui le composent* » (187_J_MM) ; « *Le scoutisme me représente, tout comme je le représente* » (134_JA_ER).

CHAPITRE 6

« *Je pense toujours un peu avec mon foulard. Les valeurs que j'ai cultivé aux scouts sont des valeurs de vie pour tout le temps, et scout un jour scout toujours est totalement vrai dans la mesure où on veut toujours aider, faire de notre mieux et laisser les choses belles* » (118_JA_ER)

« *Scout un jour scout toujours !* » (351_A_MT), (272_A_TR)

BIBLIOGRAPHIE

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy : toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review,* 84(2), 191.
- Berner M.M., Amos J.M., Morse R. S., (2011), What constitutes effective citizen participation in local government ? Views from city stakeholders, *Public Administration Quaterly*, 35(1), p.128-163.
- Bungay, H., et Vella-Burrows, T. (2013). The effects of participating in creative activities on the health and well-being of children and young people: a rapid review of the literature. *Perspectives in Public Health*, 133(1), 44-52. http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1757913912466946
- Burbaugh B. et Kaufman E.K, (2017), An Examination of the Relationships between Leadership Development Approaches, Networking Ability, and Social Capital Outcomes, *Journal of Leadership Education*, 16 (4). p.20-39. Doi : 10.12806/V16/I4/R2.http://www.journalofleadershiped.org/attachments/article/517/2017-0700burbaugh.pdf.
- Davies D., (1976), Making citizen participation work, *National elementary principal*, 55(4), p.20-29.
- Darviri, C., Alexopoulos, E. C., Artemiadis, A. K., Tigani, X., Kraniotou, C., Darvyri, P., et Chrousos, G. P. (2014). The Healthy Lifestyle and Personal Control Questionnaire (HLPCQ): a novel tool for assessing self-empowerment through a constellation of daily activities. *BMC public health*, 14(1), 995. http://www.biomedcentral.com/1471-2458/14/995
- Gillis, A. J. (1997). The Adolescent Lifestyle Questionnaire: development and psychometric testing. *Canadian Journal of Nursing Research Archive*, 29(1). https://cjnr.archive.mcgill.ca/article/view/1371
- Halachmi A. et Holzer M., (2010), Citizen participation and performance measurement: operationalizing democracy through better accountability, *Public Administration Quaterly*, 34(3), p.378-399
- Jackson, C. (2007). The general health questionnaire. Occupational medicine, 57 (1), 79-79. https://doi.org/10.1093/occmed/kql169
- Johnson, R. B., et Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33 (7), 14-26. https://doi.org/10.3102/0013189X033007014
- Johnson, R., Robertson, W., Towey, M., Stewart-Brown, S., et Clarke, A. (2017). Changes over time in mental well-being, fruit and vegetable consumption and physical activity in a community based lifestyle intervention: A before and after study. *Public health*, 146, 118-125. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0033350617300124?via%3Dihub
- Kann, L., McManus, T., Harris, W. A., Shanklin, S. L., Flint, K. H., Queen, B.,... et Lim, C. (2018). Youth risk behavior surveillance—United States, 2017. *MMWR Surveillance Summaries*, 67 (8), 1-120. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6002027/
- Kelly, S., Stephens, J., Hoying, J., McGovern, C., Melnyk, B. M., et Militello, L. (2017). A systematic review of mediators of physical activity, nutrition, and screen time in adolescents: Implications for future research and clinical practice. *Nursing outlook*, 65(5), 530-548. https://www.nursingoutlook.org/article/S0029-6554(17)30221-X/fulltext
- Kennelly J., (2006), "Acting out" in the public sphere: Community theatre and Citizenship education, *Canadian Journal of Education*, vol. 29(2), p.541-562.

BIBLIOGRAPHIE

- Khane J., Chi B. et Middaugh E., (2006), Building social capital for civic and political engagement: the potential of high-school civic courses, *Canadian Journal of Education*, 29(2), p.387-409
- Kiersch C., Peters J., (2017), Leadership from the Inside Out: Student Leadership Development within Authentic Leadership and Servant Leadership Frameworks, *Journal of Leadership Education*, 16 (1). p. 148-168. Doi : 10.12806/V16/I1/T3.
- Lassetter, J. H., Macintosh, C. I., Williams, M., Driessnack, M., Ray, G., et Wisco, J. J. (2018) Psychometric testing of the healthy eating and physical activity self□efficacy questionnaire and the healthy eating and physical activity behavior recall questionnaire for children. *Journal for Specialists in Pediatric Nursing*, 23(2), e12207. https://doi.org/10.1111/jspn.12207
- Levine M.P. Boaks J., (2014), What Does Ethics Have to do with Leadership? *Journal of Business ethics*, 124(2). p. 225-242. Doi: 10.1007/s10551-013-1807-y.
- Perryman G.N., (1975), *The function of evaluation research in citizen participation programs*, University of British Colombia.
- Preston-Cunnigham T., Elbert C.D., Dooley K.E., (2017), Defining Leadership: Collegiate Women's Learning Circles: A Qualitative Approach, *Journal of Leadership Education*, 16 (1). p. 133-147. Doi : 10.12806/V16/I1/T3.
- Raes E., Decuyper S., Lismont B., Van den Bossche P., Kyndt E., Demeyere S. et Dochy F., (2013), Facilitating team learning through transformational leadership, *Instructional science*, vol.41(2). p. 287-305. Doi : 10.1007/s11251-012-9228-3.
- Réginbal F., (2005), *Participation citoyenne et prise de parole : Discours et pratiques chez les responsables d'organismes communautaires à Montréal*, Mémoire de maîtrise. Université de Montréal. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/17545
- Ridder, D., Kroese, F., Evers, C., Adriaanse, M., et Gillebaart, M. (2017). Healthy diet : Health impact, prevalence, correlates, and interventions. *Psychology & health*, 32 (8), 907-941. https://doi.org/10.1080/08870446.2017.1316849
- Rivière, F., Widad, F. Z., Speyer, E., Erpelding, M. L., Escalon, H., et Vuillemin, A. (2016). Reliability and validity of the French version of the global physical activity questionnaire. *Journal of Sport and Health Science*. 7 (3), 339-345 https://doi.org/10.1016/j.jshs.2016.08.004
- Robert N., (2003, september), *Direct Citizen Participation : Building a Theory, communication* présentée à la 7 th National Public Management Research Conference, Washington D.C.
- Schwartz, S. H. (1992), « Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries », *Advances in Experimental Social Psychology Volume 25*, Advances in Experimental Social Psychology, 25, Elsevier, pp. 1-65, https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0065260108602816?via%3Dihub
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online readings in Psychology and Culture*, 2 (1), 1-20. https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116
- Whatnall, M. C., Patterson, A. J., Ashton, L. M., et Hutchesson, M. J. (2017). Effectiveness of brief nutrition interventions on dietary behaviours in adults: A systematic review. *Appetite*. https://doi.org/10.1016/j.appet.2017.09.017

Annexe 1 : Rapport de validation du questionnaire

Analyse des commentaires après validation du questionnaire pour l'étude d'impact de l'Association des Scouts du Canada

Lakshmee Devis Ramoo
Simon Deschênes
Sous la direction de Micheline Joanne Durand

ANNEXE 1

Table des matières

1.0 Introduction 116
2.0 Synthèse des différents aspects commentés du questionnaire 117
2.1 Aspects positifs 117
2.2 Aspects à améliorer 119
3.0 Annexe 1 : Questionnaire 123

1.0 Introduction

L'association des Scouts du Canada, doit fournir un bilan de ces activités aux bailleurs de fonds par l'entremise d'une étude d'évaluation d'impact. Afin d'assurer la crédibilité de celle-ci, le directeur, Monsieur Dominique Maitre, nous a mandaté pour le faire. Suite aux rencontres de travail, il a été décidé, dans un premier temps, de collecter des données par le biais d'un questionnaire en ligne. Cela nous permet de récolter des données auprès d'un grand nombre de personnes et d'éviter des déplacements.

Cependant, pour s'assurer d'avoir posé les bonnes questions et pour s'assurer qu'elles soient bien formulées et compréhensibles, il faut nécessairement faire une étude pilote. Dans ce premier rapport, nous dressons un bilan des commentaires des participants (n=35), des scouts séniors, choisis pour faire cette étude pilote.

Ainsi, dans ce rapport, nous abordons les aspects positifs ressortis par les participants, de même que les améliorations qui devraient être faites afin de pouvoir l'administrer convenablement à un plus grand nombre de participants.

2.0 Synthèse des différents aspects commentés du questionnaire

2.1 Aspects positifs

Question	% Tout à fait d'accord et d'accord par rapport à la formulation, clarté et l'importance	Commentaires
1-Consentement	-	non requis
2-3 Âge	Au moins 90 %	4-s.o
5-6 Sexe	Au moins 90 %	7-s.o
8-9 District d'appartenance	Au moins 90 %	10. Ville de résidence plutôt que le district; Un participant ne fait plus partie du mouvement scout-donc sans district d'appartenance
11-12 Milieu	Au moins 90 %	13. Milieu de vie actuelle ou lorsqu'ils étaient dans le mouvement scout; mieux différencier entre rural et urbain
14-15 Plus haut niveau d'étude complétée	Au moins 90 %	16. Un participant n'est pas certain si c'est une technique ou un cégep universitaire est le niveau le plus élevée
17-18 Domaine professionnel	Entre 80 et 90 %	19. Un participant demande plus de description par rapport aux choix, un autre n'arrive pas à classer le métier de machiniste, un autre propose d'ajouter l'option retraité. Sans emploi comme catégorie ?
20-21 Catégories d'emploi	Entre 88 à 97 %	22. Possibilité que le répondant soit à la retraite selon les participants. Il se peut aussi qu'il ne travaille pas.
23-24-26. Impact du scoutisme sur le choix de carrière	Plus de 85 %	25. Plusieurs justificatifs positifs (ex : santé, nature, esprit d'aventure, etc.) Pour ceux que le scoutisme n'a pas eu d'impact (aucun lien, travaillait déjà), partiellement (ex : développement des qualités mais pas le choix de carrière) Un participant pense qu'il faut offrir plus de choix. Des qualités ? Parcours personnel et professionnel ?
27-28 Langue maternelle	85 % et plus	29. Plusieurs demandent d'éviter le menu déroulant. Est-ce qu'on fera une comparaison entre anglophone et francophone ?
30-31 Fait partie du mouvement scout en tant que jeune	Plus de 95 %	32. En tant qu'administrateur
33-34 Groupes fréquentées en tant que jeunes	Plus de 90 %	35. Absence des anciennes appellations

36-37 Fait partie du mouvement scout en tant qu'animateur	Plus de 90 %	38. Administrateur
39-40 Groupes fréquentées en tant qu'animateur	Plus de 95 %	41. Ainés, administrateurs, chef de groupe, anciens appellations, trop grande écart entre 1 an et 5 ans
42-43 Activités fréquentées	Plus de 90 %	44. On demande d'ajouter s'autres sections pour les parents, les bénévoles, des exemples de ce qu'on fait dans les activités (jamboree, jam de neiges, radio, quizz inter unités, etc.)
45-47 Ce qui a conduit les personnes à s'engager dans le scoutisme.	Plus de 95 %	46. Administrateur, enfants, promotion du scoutisme. 48. Faut-il répondre en tant que jeune ou adulte ?
49-50 Degré d'accord sur les saines habitudes de vie	Plus de 85 %	51. Ajout de l'option ne s'applique pas. Revoir la question sur la consommation. Faut-il répondre en tant que jeune ou adulte ? L'indice de fiabilité de l'échelle est très bon : Omega de McDonald : 0.911
52-53 Sensibilisation aux saines habitudes de vie dans quelles activités	Plus de 90 %	54. Ajouter l'option pas d'impact proposé par un participant.
55-57 Le scoutisme et l'adoption de saines habitudes.	Plus de 85 %	56. Plusieurs justificatifs positifs avancés. 58. On ne comprend pas le terme 'saines habitudes de vie'
59-60 Degré d'accord sur le développement des valeurs.	Plus de 95 %	61. s.o L'indice de fiabilité de l'échelle est très bon : Omega de McDonald : 0.889
62-63 Sensibilisation aux valeurs dans quelles activités	Plus de 95 %	64. Ajouter l'option pas d'impact, en tant que jeune ou adulte ?
65-67 Impact du scoutisme sur le développement des valeurs	Entre 75 à 89 %	66. Ajouter l'option ne s'applique pas. 68. s.o
69-70 Degré d'accord sur le développement du leadership	100 %	71. On propose de faire un questionnaire pour les parents, bénévoles et scouts. L'indice de fiabilité de l'échelle est très bon : Omega de McDonald : 0.812
72-73 Sensibilisation au leadership dans quelles activités	Plus de 95%	74. Faut-il répondre en tant que jeune, parent ou animateur ?
75-77 Le scoutisme et l'exercice du leadership.	Plus de 90 %	76. Plusieurs justificatifs positifs 78. On demande les choix de justificatifs, on propose d'enlever la justification.
79-80 Degré d'accord sur le développement	Plus de 90 %	81. Il manque l'option ne s'applique pas.

36-37 Fait partie du mouvement scout en tant qu'animateur	Plus de 90 %	38. Administrateur
39-40 Groupes fréquentées en tant qu'animateur	Plus de 95 %	41. Ainés, administrateurs, chef de groupe, anciens appellations, trop grande écart entre 1 an et 5 ans
42-43 Activités fréquentées	Plus de 90 %	44. On demande d'ajouter s'autres sections pour les parents, les bénévoles, des exemples de ce qu'on fait dans les activités (jamboree, jam de neiges, radio, quizz inter unités, etc.)
45-47 Ce qui a conduit les personnes à s'engager dans le scoutisme.	Plus de 95 %	46. Administrateur, enfants, promotion du scoutisme. 48. Faut-il répondre en tant que jeune ou adulte ?
49-50 Degré d'accord sur les saines habitudes de vie	Plus de 85 %	51. Ajout de l'option ne s'applique pas. Revoir la question sur la consommation. Faut-il répondre en tant que jeune ou adulte ? L'indice de fiabilité de l'échelle est très bon : Omega de McDonald : 0.911
52-53 Sensibilisation aux saines habitudes de vie dans quelles activités	Plus de 90 %	54. Ajouter l'option pas d'impact proposé par un participant.
55-57 Le scoutisme et l'adoption de saines habitudes.	Plus de 85 %	56. Plusieurs justificatifs positifs avancés. 58. On ne comprend pas le terme 'saines habitudes de vie'
59-60 Degré d'accord sur le développement des valeurs.	Plus de 95 %	61. s.o L'indice de fiabilité de l'échelle est très bon : Omega de McDonald : 0.889
62-63 Sensibilisation aux valeurs dans quelles activités	Plus de 95 %	64. Ajouter l'option pas d'impact, en tant que jeune ou adulte ?
65-67 Impact du scoutisme sur le développement des valeurs	Entre 75 à 89 %	66. Ajouter l'option ne s'applique pas. 68. s.o
69-70 Degré d'accord sur le développement du leadership	100 %	71. On propose de faire un questionnaire pour les parents, bénévoles et scouts. L'indice de fiabilité de l'échelle est très bon : Omega de McDonald : 0.812
72-73 Sensibilisation au leadership dans quelles activités	Plus de 95%	74. Faut-il répondre en tant que jeune, parent ou animateur ?
75-77 Le scoutisme et l'exercice du leadership.	Plus de 90 %	76. Plusieurs justificatifs positifs 78. On demande les choix de justificatifs, on propose d'enlever la justification.
79-80 Degré d'accord sur le développement	Plus de 90 %	81. Il manque l'option ne s'applique pas.

de la participation citoyenne		L'indice de fiabilité de l'échelle est très bon : Omega de McDonald : 0.869
82-83 Fréquence de bénévolat	Entre 60 % et 91 %	84. Nombre d'heures par semaine, par mois, etc. le préciser, On demande de valoriser ceux qui ont fait le bénévolat dans le passé mais qui ne le font plus maintenant faute de temps.
85-86 Fréquence d'adoption de comportements	Entre 87 et 95 %	87. Question trop en lien avec la politique ? On ne comprend pas la pertinence de cette question.
88-89 Sensibilisation à la participation citoyenne dans quelles activités	Plus de 80 %	90. Ajouter l'option ne s'applique pas. On ne s'intéresse pas à la politique. L'indice de fiabilité de l'échelle est bon : Omega de McDonald : 0.766
91-92 Importance accordé au scoutisme dans l'exercice de sa participation citoyenne.	Entre 80 % et 92 %	93. L'implication politique n'intéresse pas. L'implication bénévole est plus parlante.
94 Participation aux prochaines étapes	Plus de 90 %	s.o

Comme le lecteur peut le constater, dans le tableau précédent, la plupart des questions sont considérées comme étant bien formulées, claire et importantes même si quelques-unes demandent des ajustements, quelques fois mineurs et quelques fois majeurs. Dans la prochaine section, nous aborderons justement des aspects à améliorer dans le questionnaire.

2.2 Aspects à améliorer

- **Question 2 (âge):**

En quelle année, y a-t-il eu un changement dans le programme scout ? Il faudra en conséquence ajuster l'âge. Comme mentionné dans les questions 33 et 39, les personnes plus âgées ne se retrouvent pas dans les groupes mentionnés.

- **Question 8 (district d'appartenance) :**

Faut-il garder la question sur le district d'appartenance ou faut-il le changer pour le lieu de résidence du participant ? Faut-il les aider, donner des exemples, pour qu'ils puissent se retrouver ? Et pour ceux qui n'appartiennent plus à ces districts (revient à la question d'âge) ?

- **Question 11 (Milieu) :**

Qu'est-ce qui distingue un milieu rural d'un milieu urbain ?

Et pour les personnes qui ont déménagé ?

- **Question 14 (Plus haut niveau d'étude) :**

On peine à distinguer le plus haut niveau. Faut-il mettre les réponses en ordre croissant pour faciliter la tâche et le leur dire ?

- **Question 17 (Domaine professionnel)**

On demande de donner des détails (Exemples) par rapport aux domaines. Il est difficile de catégoriser. Il faudrait ajouter d'autres options : retraité, sans emploi ou bien reformuler la question : À ce jour, dans quel domaine avez-vous travaillé principalement au cours de votre carrière ?

- **Question 20 (catégorie d'emploi) :**

Il faudrait prendre en compte les retraités et ceux qui sont sans emploi.
Étant donné que le questionnaire est long, peut-on retirer les questions 17 et 20 ?

- **Question 23 (impact du scoutisme sur le choix de carrière)**

Il faudrait reformuler la question. Pensez-vous que votre parcours chez les scouts a eu un impact sur votre vie personnelle et professionnelle ?

- **Question 27 (langue maternelle)**

Va-t-on comparer les francophones et les Anglophones ? On se questionne sur la pertinence de la question. Si on laisse la question, on retire le menu déroulant.

- **Question 30 (fait partie du mouvement scout)**

Étant donné qu'on pose cette question, une confusion règne chez les participants. Doivent-ils répondre en tant que jeune ou par rapport au rôle qu'ils ont tenu dans le mouvement scout ?
Reformulation : Avez-vous ou faites-vous partie d'un groupe scout en tant que jeune ?
Ou bien faut-il mettre un critère de sélection dès le départ : Il faut y avoir participé dans le groupe scout en tant que jeune ?

- **Question 33 (groupes fréquentées en tant que jeune)**

Les personnes les plus âgés ont de la difficulté à se retrouver. Se limiter dès le départ à un certain groupe d'âge et mettre des critères de sélection très clairs limiteraient ce problème.

- **Question 36 (fait partie du mouvement scout en tant qu'animateur)**

Cette question est problématique, car les répondants ont eu le rôle d'administrateur, de gestionnaire, d'aîné ou de chef de groupe dans le mouvement scout. Ils ne se retrouvent pas. Le

but de l'étude est de voir l'impact du mouvement sur les jeunes (voir devis). Il faudrait mettre des critères de sélection clairs pour ne pas créer de la confusion chez les répondants. Cela éviterait les commentaires qu'on a pu voir dans le tableau précédent. De plus, cela permettrait d'alléger le questionnaire.

- **Question 39 (groupes fréquentées en tant qu'animateur)**

L'appellation des groupes pose problèmes aux personnes plus âgées. On trouve l'écart entre les chiffres trop grands. Il faudrait peut-être diminuer l'écart.

- **Question 40 (activités fréquentées)**

On demande de mettre des exemples pour chacune des catégories d'activités. Le fait qu'on mette animateur ici, incite les répondants à demander à ce qu'on mette les autres rôles qu'on pourrait être amené à jouer dans le mouvement scout. Si on se limite aux jeunes, cela permet d'éviter ce problème.

- **Question 45 (facteurs ayant poussé les personnes de s'engager)**

On demande de préciser si c'est en tant que jeune ou adulte. Si c'était un questionnaire destiné seulement aux jeunes, on évite ce problème.

- **COMMENTAIRES GÉNÉRAUX SUR CETTE SECTION :**

Le nombre de question est élevé. Le questionnaire est considéré comme étant trop long. Il faudrait songer à retirer quelques questions pour que les répondants ne soient pas découragés au milieu du sondage et sautent des questions.

- **Question 49 (degré d'accord sur les saines habitudes de vie)**

Il faudrait peut-être définir ce qu'est les saines habitudes de vie. Un répondant n'a pas compris. Il faudrait ajouter l'option ne s'applique pas. On est confus par rapport à s'il faut répondre en tant que jeune ou adulte. Le critère de sélection est très important. On demande aussi de reformuler la question sur la consommation. Il semblerait que l'ajout de l'option ne s'applique pas puisse résoudre ce problème.

- **Question 52 (Sensibilisation aux saines habitudes de vie) et 55 (l'importance du scoutisme et le développement des saines habitudes)**

Il faudrait ajouter l'option ne s'applique pas.

- **Question 59 (degré d'accord sur le développement des valeurs)**

ANNEXE 1

Il faudrait ajouter le partage comme valeur ? Le sentiment d'appartenance revient souvent dans les commentaires.

- **Question 62 (sensibilisation aux valeurs dans quelles activités)**

Il faudrait ajouter l'option ne s'applique pas. On demande si on doit répondre en tant que jeune ou adulte. Il faudrait déterminer le critère de sélection.

- **Question 65 (Importance du scoutisme sur le développement des valeurs)**

Ajouter l'option ne s'applique pas. Il faudrait le reformuler pour que les gens le comprennent.

- **Question 69 (degré d'accord sur le développement du leadership) et 72 (sensibilisation dans quelles activités)**

Il faudrait ajouter l'option de s'applique pas. On demande si on répond en tant que jeune ou autre. Il faudrait déterminer le critère de sélection claire.

- **Question 75 (importance du scoutisme sur l'exercice du leadership)**

Il faudrait ajouter l'option de se n'applique pas.

- **Question 79 (degré d'accord sur le développement de la participation citoyenne)**

Il faudrait ajouter l'option de se n'applique pas.

- **Question 82 (fréquence de bénévolat)**

Il faut préciser si c'est par jour, par semaine par mois, par année ? On demande de ne pas oublier ceux qui ont fait du bénévolat dans le passé et ne peuvent plus le faire aujourd'hui. Reformulation : Avez-vous déjà fait ou faites-vous présentement du bénévolat ? Est-ce que la question est vraiment nécessaire ?

- **Question 85 (fréquence d'adoption de comportements)**

Est-ce nécessaire ?

- **Question 88 (sensibilisation à la participation citoyenne dans quelles activités)**

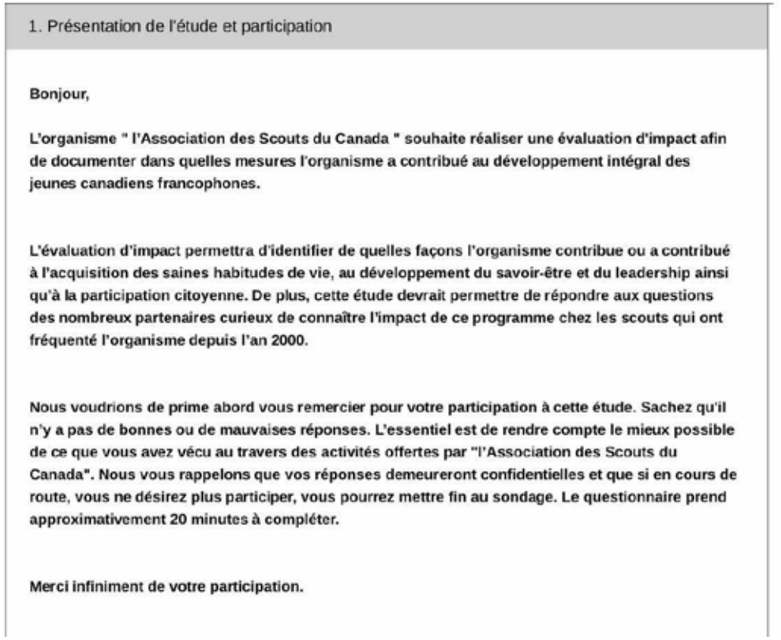
Il faudrait ajouter l'option de se n'applique pas.

- **Question 91 (Importance du scoutisme dans l'exercice de sa participation citoyenne)**

Devrait-on préciser si c'est au niveau du bénévolat ou la politique (préciser un aspect) ?

ANNEXE 2

Annexe 2 : Questionnaire validé sur SurveyMonkey



1. Présentation de l'étude et participation

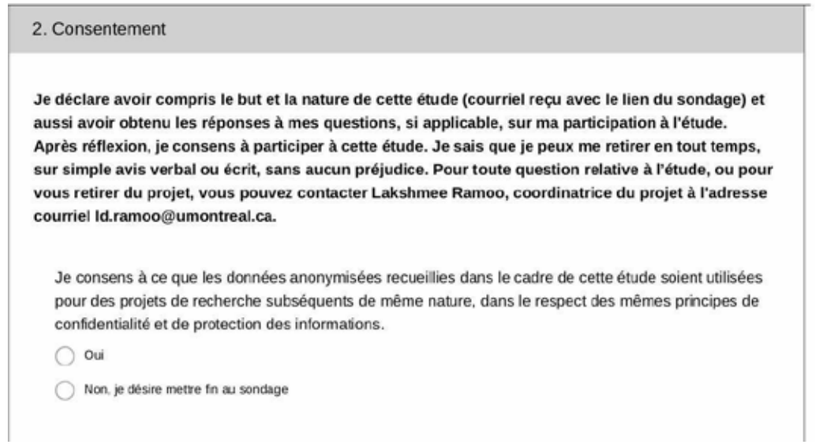
Bonjour,

L'organisme " l'Association des Scouts du Canada " souhaite réaliser une évaluation d'impact afin de documenter dans quelles mesures l'organisme a contribué au développement intégral des jeunes canadiens francophones.

L'évaluation d'impact permettra d'identifier de quelles façons l'organisme contribue ou a contribué à l'acquisition des saines habitudes de vie, au développement du savoir-être et du leadership ainsi qu'à la participation citoyenne. De plus, cette étude devrait permettre de répondre aux questions des nombreux partenaires curieux de connaître l'impact de ce programme chez les scouts qui ont fréquenté l'organisme depuis l'an 2000.

Nous voudrions de prime abord vous remercier pour votre participation à cette étude. Sachez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. L'essentiel est de rendre compte le mieux possible de ce que vous avez vécu au travers des activités offertes par "l'Association des Scouts du Canada". Nous vous rappelons que vos réponses demeureront confidentielles et que si en cours de route, vous ne désirez plus participer, vous pourrez mettre fin au sondage. Le questionnaire prend approximativement 20 minutes à compléter.

Merci infiniment de votre participation.



2. Consentement

Je déclare avoir compris le but et la nature de cette étude (courriel reçu avec le lien du sondage) et aussi avoir obtenu les réponses à mes questions, si applicable, sur ma participation à l'étude. Après réflexion, je consens à participer à cette étude. Je sais que je peux me retirer en tout temps, sur simple avis verbal ou écrit, sans aucun préjudice. Pour toute question relative à l'étude, ou pour vous retirer du projet, vous pouvez contacter Lakshmee Ramoo, coordinatrice du projet à l'adresse courriel ld.ramoo@umontreal.ca.

Je consens à ce que les données anonymisées recueillies dans le cadre de cette étude soient utilisées pour des projets de recherche subséquents de même nature, dans le respect des mêmes principes de confidentialité et de protection des informations.

- ◯ Oui
- ◯ Non, je désire mettre fin au sondage

3. Section A: Informations générales

* À quel groupe d'âge appartenez-vous ?

- ◯ 18-24 ans
- ◯ 25-34 ans
- ◯ 35-44 ans
- ◯ 45-54 ans
- ◯ 55 et plus

* De quel sexe êtes-vous ?

- ◯ Féminin
- ◯ Masculin
- ◯ Autre

* Quel est votre district d'appartenance ?

- ◯ Atlantique
- ◯ Érable
- ◯ Est du Québec
- ◯ Ailes du Nord
- ◯ Montérégie
- ◯ Montréal Métropolitain
- ◯ Ouest
- ◯ Québec
- ◯ Rivières
- ◯ Taïga
- ◯ Trois Rives

* Dans quel type de milieu vivez-vous?

- ◯ Rural
- ◯ Urbain

* Quel est le plus haut niveau d'études complété ?

- ◯ Secondaire (D.E.S.)
- ◯ Professionnel (D.E.P. ou A.S.P.)
- ◯ Collégial - Attestation d'études collégiales (A.E.C.)
- ◯ Collégial - Techniques
- ◯ Collégial - Pré-universitaire
- ◯ Universitaire-1er cycle
- ◯ Universitaire-2e cycle
- ◯ Universitaire-3e cycle

* Dans quel domaine professionnel travaillez-vous ?

- ◯ Administration, affaires, comptabilité et finance
- ◯ Arts, culture, lettres et communication
- ◯ Bâtiment, travaux publics, aménagement et transports
- ◯ Enseignement et sciences de l'éducation, sciences humaines et sociales
- ◯ Justice et protection du public
- ◯ Ressources naturelles, agriculture, faune et environnement
- ◯ Santé
- ◯ Sciences et génie
- ◯ Technologies de l'information
- ◯ Tourisme et hôtellerie

* Quelle est votre catégorie d'emploi?

- ◯ Emplois professionnels
- ◯ Emplois techniques
- ◯ Emplois de bureau
- ◯ Emplois d'ouvrières et d'ouvriers
- ◯ Emplois d'agentes et d'agents de la paix
- ◯ Emplois d'enseignantes et d'enseignants
- ◯ Emplois d'encadrement

* Pensez-vous que votre parcours chez les scouts a eu un impact sur votre choix de carrière ?

- ◯ Oui
- ◯ Non
- ◯ Partiellement

Justifiez

* La langue française est-elle votre langue maternelle, votre langue seconde ou une langue étrangère ?

* Je ou j'ai fait partie d'un groupe scout en tant que jeune

- ◯ Oui
- ◯ Non

* Dans quel domaine professionnel travaillez-vous ?

- Administration, affaires, comptabilité et finance
- Arts, culture, lettres et communication
- Bâtiment, travaux publics, aménagement et transports
- Enseignement et sciences de l'éducation, sciences humaines et sociales
- Justice et protection du public
- Ressources naturelles, agriculture, faune et environnement
- Santé
- Sciences et génie
- Technologies de l'information
- Tourisme et hôtellerie

* Quelle est votre catégorie d'emploi?

- Emplois professionnels
- Emplois techniques
- Emplois de bureau
- Emplois d'ouvrières et d'ouvriers
- Emplois d'agentes et d'agents de la paix
- Emplois d'enseignantes et d'enseignants
- Emplois d'encadrement

* Pensez-vous que votre parcours chez les scouts a eu un impact sur votre choix de carrière ?

- Oui
- Non
- Partiellement

Justifiez

* La langue française est-elle votre langue maternelle, votre langue seconde ou une langue étrangère ?

* Je ou j'ai fait partie d'un groupe scout en tant que jeune

- Oui
- Non

4.

Veuillez indiquer le ou les groupes fréquentés et le nombre d'années de fréquentation en tant que jeune.

	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans et plus
Castor	○	○	○	○	○	○	○
Hirondelle	○	○	○	○	○	○	○
Louveteau	○	○	○	○	○	○	○
Exploratrice	○	○	○	○	○	○	○
Éclaireur	○	○	○	○	○	○	○
Intrépide	○	○	○	○	○	○	○
Aventurier	○	○	○	○	○	○	○
Pionnier	○	○	○	○	○	○	○
Routier	○	○	○	○	○	○	○
Autres	○	○	○	○	○	○	○

Autre (veuillez préciser)

Je suis ou j'ai été animateur/animatrice dans un groupe scout.

- Oui
- Non

5.

Veuillez indiquer le ou les groupes fréquentés et les années en tant qu'animateur.

	Moins d'un an	1-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	plus de 15 ans
Castor	○	○	○	○	○
Hirondelle	○	○	○	○	○
Louveteau	○	○	○	○	○
Exploratrice	○	○	○	○	○
Éclaireur	○	○	○	○	○
Intrépide	○	○	○	○	○
Aventurier	○	○	○	○	○
Pionnier	○	○	○	○	○
Routier	○	○	○	○	○
Autres	○	○	○	○	○

Autre (veuillez préciser)

* Cochez la ou les activités auxquelles vous avez participé ?

	En tant que jeune	En tant qu'animateur
Réunions d'équipes et d'unités	☐	☐
Camps	☐	☐
Sorties éducatives	☐	☐
Cérémonies	☐	☐
Services bénévoles à la communauté	☐	☐
Voyages nationaux et internationaux	☐	☐
Formations et projets thématiques	☐	☐

* Qu'est-ce qui vous a conduit à vous engager chez les scouts ? Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ Parents
- ☐ Fratrie
- ☐ Amis
- ☐ Famille
- ☐ Valeurs
- ☐ Activités
- ☐ Évènements
- ☐ Uniforme
- ☐ Autre

Autre (précisez):

6. Informations sur les prochaines sections

Les prochaines sections vont porter sur quatre grandes thématiques : les saines habitudes de vie, le développement du savoir-être, le développement du leadership ainsi que le développement de la participation citoyenne.

7. Cette section nous permet d'évaluer l'impact du scoutisme sur vos habitudes de vie.

* Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? Le scoutisme m'a amené à :

	Très en accord	En accord	En désaccord	Très en désaccord
manger sainement	○	○	○	○
fréquenter régulièrement un club de sport ou faire partie d'une équipe sportive	○	○	○	○
entretenir une bonne forme physique.	○	○	○	○
être physiquement actif même si mes amis ne le sont pas	○	○	○	○
consommer de l'alcool avec modération	○	○	○	○
m'abstenir de fumer régulièrement	○	○	○	○
m'abstenir de consommer des drogues	○	○	○	○
me sentir optimiste par rapport au futur	○	○	○	○
me sentir bien seul et avec d'autres	○	○	○	○
me sentir intéressé par de nouvelles choses	○	○	○	○

* Dans quelles activités avez-vous été sensibilisé à l'importance de:

	Réunions d'équipes et d'unités	Camps	Sorties éducatives	Cérémonies	Services bénévoles à la communauté	Formations et projets thématiques	Voyages nationaux et internationaux
manger sainement	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
faire de l'activité physique	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
développer votre esprit de curiosité	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
développer votre estime de soi, votre confiance	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
éviter des comportements à risque	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* Quel niveau d'importance accordez-vous au scoutisme dans l'adoption des saines habitudes dans votre vie quotidienne ?

Très important	Important	Peu important	Pas d'importance
○	○	○	○

* Justifiez

8. Cette section nous permet d'évaluer l'impact du scoutisme sur le développement de votre savoir-être.

* Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? Le scoutisme m'a amené à :

	Très en accord	En accord	En désaccord	Très en désaccord
valoriser l'honnêteté	○	○	○	○
persévérer	○	○	○	○
être optimiste dans la vie	○	○	○	○
identifier mes forces	○	○	○	○
valoriser la courtoisie	○	○	○	○
cultiver le respect	○	○	○	○
assumer les conséquences de ses actions	○	○	○	○
valoriser l'entre-aide	○	○	○	○
respecter les autres	○	○	○	○
accompagner les autres dans leur progression personnelle	○	○	○	○
favoriser un climat propice à la discussion	○	○	○	○
favoriser le partage des responsabilités	○	○	○	○
favoriser l'esprit d'initiative	○	○	○	○

* Dans quelles activités avez-vous été sensibilisé à l'importance de:

	Réunions d'équipes et d'unités	Camps	Sorties éducatives	Cérémonies	Services bénévoles à la communauté	Formations et projets thématiques	Voyages nationaux et internationaux
valoriser l'honnêteté	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
persévérer	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
être optimiste dans la vie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
identifier mes forces	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
valoriser la courtoisie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
cultiver le respect	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
assumer les conséquences de ses actions	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
valoriser l'entre-aide	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
respecter les autres	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* Quel niveau d'importance accordez-vous au scoutisme dans le développement du savoir-être dans votre vie quotidienne ?

Très important	Important	Peu important	Pas d'importance
○	○	○	○

* Justifiez

9. Cette section nous permet d'évaluer l'impact du scoutisme sur l'exercice de votre leadership.

* Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? Le scoutisme m'a amené à :

	Très en accord	En accord	En désaccord	Très en désaccord
prendre des décisions importantes	○	○	○	○
insuffler un sentiment de fierté quand un problème est résolu	○	○	○	○
parler avec enthousiasme de ce qui est à accomplir	○	○	○	○
souligner l'importance d'atteindre ses objectifs	○	○	○	○
être une personne digne de confiance	○	○	○	○
faire confiance aux autres	○	○	○	○
accompagner les autres dans leur progression personnelle	○	○	○	○
favoriser un climat propice à la discussion	○	○	○	○
favoriser le partage des responsabilités	○	○	○	○
favoriser l'esprit d'initiative	○	○	○	○

* Dans quelles activités avez-vous été sensibilisé à l'importance de:

	Réunions d'équipes et d'unités	Camps	Sorties éducatives	Cérémonies	Services bénévoles à la communauté	Formations et projets thématiques	Voyages nationaux et internationaux
développer un esprit d'initiative	○	○	○	○	○	○	○
participer à une saine gestion dans le groupe	○	○	○	○	○	○	○
entretenir de bonnes relations avec mes pairs	○	○	○	○	○	○	○
parler avec enthousiasme de ce qui est à accomplir	○	○	○	○	○	○	○

* Quel niveau d'importance accordez-vous au scoutisme dans le développement du leadership dans votre vie quotidienne ?

Très important	Important	Peu important	Pas d'importance
○	○	○	○

* Justifiez

10. Cette section nous permet d'évaluer l'impact du scoutisme sur votre participation citoyenne.

* Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? Le scoutisme m'a amené à :

	Très en accord	En accord	En désaccord	Très en désaccord
faire du bénévolat en dehors du scoutisme	○	○	○	○
m'intéresser aux enjeux politiques	○	○	○	○
m'intéresser aux enjeux socio-économiques	○	○	○	○
m'intéresser aux enjeux environnementaux	○	○	○	○
me tenir informé des enjeux locaux, nationaux et internationaux	○	○	○	○
améliorer mes connaissances du fonctionnement des institutions	○	○	○	○
accompagner les autres dans leur progression personnelle	○	○	○	○
participer à des activités à caractère politique	○	○	○	○
m'affirmer quand vient le temps de prendre une décision collective	○	○	○	○
sensibiliser les gens de ma communauté aux différents enjeux environnementaux, politiques et socio-politiques	○	○	○	○
développer mon esprit critique	○	○	○	○

* À quelle fréquence faites-vous présentement du bénévolat en dehors du scoutisme ?

- ○ 0-3 heures
- ○ 4-6 heures
- ○ 7-9 heures
- ○ 10 heures et plus
- ○ Je ne fais pas du bénévolat

* À quelle fréquence avez-vous adopté le/les comportements suivants au cours de la dernière année ?

	Souvent	Parfois	Jamais
Porter un badge ou un vêtement affichant un message politique	○	○	○
Signer une pétition	○	○	○
Participer à une manifestation	○	○	○
Collecter ou donner de l'argent pour une cause sociale	○	○	○
Boycotter un produit qui va à l'encontre de mes valeurs	○	○	○
Interpeller un/une élu/e sur un enjeu	○	○	○
Partager sur les réseaux sociaux du contenu traitant d'enjeux environnementaux, politiques ou sociaux	○	○	○
S'impliquer dans un parti politique	○	○	○

ANNEXE 2

* Dans quelles activités avez-vous été sensibilisé à l'importance de:

	Réunions d'équipes et d'unités	Camps	Sorties éducatives	Cérémonies	Services bénévoles à la **communauté**	Formations et projets thématiques	Voyages **nation aux et internationaux**
faire du bén évolat	0	0	0	0	0	0	0
m'intéresser aux différents enjeux environnementaux, sociaux et politique	0	0	0	0	0	0	0
améliorer mes connaissances du fonctionnement des institutions	0	0	0	0	0	0	0
sensibiliser les gens de ma communauté aux différents enjeux **environnementaux,** politiques et sociaux	0	0	0	0	0	0	0

* Quel niveau d'importance accordez-vous au scoutisme dans l'exercice de votre participat ion citoyenne dans votre vie quotidienne ?

Très important	Important	Peu important	Pas d'importance
0	0	0	0

11. Nous nous remercions de votre participation! Voulez-vous contin uer votre contribution à l'étude ?

- Voulez-vous participez à des entrevues individuelles ou de groupes afin de nous donner plus de détails par rapport à l'impact du scoutisme dans votre vie ?

Q Oui, je veux participer aux entrevues individuelles seulement.

Q Oui, je veux participer aux entrevues de groupes seuleme nt.

Q **Oui, je veux participer aux entrevues individuelles et de groupes.**

Q Non, je ne veux pas participer.

Si votre réponse est oui, veuillez nous laisser votre numéro de téléphone/adresse courriel **afin** que nous puissions communiquer avec vous.

ANNEXE 3

Annexe 3 : Courriel d'invitation pour le questionnaire

Bonjour,

L'Association des Scouts du Canada a besoin de vous ! Dans le cadre d'une étude d'impact du scoutisme sur la population, nous vous transmettons la première ébauche de notre questionnaire. Y répondre vous prendra environ 45mn. Nous vous remercions d'avance de votre précieuse collaboration.
Il est important de noter que **votre anonymat est assuré** et que vos réponses ne seront pas utilisées pour autre chose que la validation de l'étude.

Ce questionnaire, c'est quoi ?
Produit en partenariat avec l'Université de Montréal (UDEM), ce questionnaire va permettre à l'ASC de **mieux comprendre l'impact du scoutisme sur la vie de ses membres**. L'objectif est d'évaluer l'influence du scoutisme sur vos habitudes afin, le cas échéant, d'apporter les ajustements nécessaires aux programmes et d'avoir des données chiffrées à transmettre à nos bailleurs de fonds.

Pourquoi je le reçois ?
En tant qu'ancien scout, **vous avez une expérience et une expertise** du milieu du scoutisme canadien francophone. Par votre vécu scout, vous avez des connaissances qui nous seront précieuses dans notre démarche de validation et d'amélioration de cette étude.

Pour vous remercier de votre implication, une pochette scoute sera offerte et envoyée aux 30 premiers répondants !

Quel est le calendrier de l'étude ?
La phase 1, c'est vous ! L'UDEM et l'ASC **attendent vos remarques, pistes d'améliorations ou encore critiques** sur ce questionnaire. Une fois toutes vos réponses compilées, nous prendrons en compte vos idées afin d'améliorer notre étude. Lorsque ce travail sera effectué, nous serons prêts à envoyer la version finale aux membres sélectionnés pour l'étude.

Répondre à l'enquête

Pour toutes questions, merci de contacter Roxane Metais à l'adresse suivante : agent.projet@scoutsduCanada.ca

Merci,

L'équipe de l'ASC et de l'UDEM

ANNEXE 4

Annexe 4 : Courriel d'invitation pour le groupe de discussion

Bonjour,

Dans le cadre de l'évaluation d'impact du programme pédagogique de l'Association des Scouts du Canada, nous vous invitons à participer à une entrevue de groupe. Sachez **que votre profil a été sélectionné avec soin**.

L'exercice consiste à partager **vos témoignages** sur une dizaine de questions autour des quatre thématiques de l'étude (saines habitudes de vie, savoir être, le leadeurship et la participation citoyenne). L'exercice sera d'une durée approximative de 1h15 et se fera en ligne sur la plateforme ZOOM.

Afin de rendre cette étude la plus réaliste et complète possible, nous avons vraiment **besoin de vous**.

ANNEXE 5

Annexe 5 : Questionnaire du groupe de discussion

1. Quelles saines habitudes alimentaires avez-vous adoptées à la suite de votre parcours chez les scouts ?
2. À quel moment avez-vous pris conscience des effets sur vous ainsi que de l'importance de montrer l'exemple d'avoir de saines habitudes alimentaires?
3. D'après-vous, quelles sont les principales activités qui vous ont permis de développer des valeurs humaines chez les scouts ?
4. Quelles valeurs avez-vous adoptées après votre passage chez les scouts ?
5. Comment évaluez-vous votre sens du leadership après votre passage chez les Scouts ? Justifier ?
6. Dans quelles circonstances, ou à quelles occasions pensez-vous que le mouvement scout est un milieu favorisant le développement du leadership ? Pouvez-vous donner des exemples d'activités ?
7. Décrivez votre participation citoyenne en lien ou non avec le mouvement scout ?
8. Comment évaluez-vous votre implication dans votre communauté après avoir fréquenté le mouvement scout ? Décrivez ce que vous faites ?
9. Comment évaluez-vous l'influence du mouvement scout dans toutes les sphères de votre vie ? justifiez votre réponse
10. Referez-vous les scouts à un membre de votre famille ? Si oui, pour quelles raisons ? Si non, justifiez.
11. Avez-vous d'autres opinions à partager ?

Annexe 6 : Courriels d'invitation pour l'entrevue individuelle

A (1ère invitation : Objectif du projet)

Bonjour,

L'Association des Scouts du Canada souhaite réaliser une évaluation d'impact afin de documenter dans quelles mesures l'organisme a contribué au développement intégral des jeunes Canadiens francophones. L'évaluation d'impact permettra d'identifier de quelles façons l'organisme contribue ou a contribué à l'acquisition des saines habitudes de vie, au développement du savoir-être et du leadership ainsi qu'à la participation citoyenne. De plus, cette étude devrait permettre de répondre aux questions des nombreux partenaires curieux de connaitre l'impact de ce programme chez les scouts qui ont fréquenté l'organisme depuis l'an 2000. Nous voudrions de prime abord vous remercier pour votre participation à cette étude. Sachez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. L'essentiel est de rendre compte le mieux possible de ce que vous avez vécu au travers des activités offertes par "l'Association des Scouts du Canada". Nous vous rappelons que vos réponses demeureront confidentielles et que si en cours de route, vous ne désirez plus participer, vous pourrez mettre fin à l'entrevue individuelle.

À cette étape ci, nous avons besoin de votre participation à cette entrevue individuelle pour une période de 30 minutes au plus. L'objectif de cette entrevue est de connaitre plus de détails sur votre expérience en lien avec les scouts.

Pour résumer:

Durée de l'entrevue : 30 minutes. Pour cela, veuillez, s'il vous plait, nous indiquer votre disponibilité en faisant votre choix de la plage horaire et la date en suivant le lien suivant tout en indiquant votre nom devant la plage qui vous convient le mieux: https://doodle.com/poll/xswmuxdwdm3yih3c

Lieu : De chez vous. L'entrevue s'effectuera à distance moyennant l'outil Zoom. Une fois la plage horaire qui vous convient est choisie, nous vous enverrons un lien vers l'interface de communication pour l'élaboration de l'entrevue.

Nous restons à votre disposition pour toute autre question.

Nous vous remercions de votre précieuse participation.

ANNEXE 6

B (2e invitation : Participation)

Bonjour,

L'Association des Scouts du Canada souhaite réaliser une évaluation d'impact afin de documenter dans quelles mesures l'organisme a contribué au développement intégral des jeunes Canadiens francophones. Nous avons besoin de vous !

L'évaluation d'impact permettra d'identifier de quelles façons l'organisme contribue ou a contribué à l'acquisition des saines habitudes de vie, au développement du savoir-être et du leadership ainsi qu'à la participation citoyenne. De plus, cette étude devrait permettre de répondre aux questions des nombreux partenaires curieux de connaitre l'impact de ce programme chez les scouts qui ont fréquenté l'organisme depuis l'an 2000.

Nous voudrions de prime abord vous remercier pour votre participation à cette étude. Sachez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. L'essentiel est de rendre compte le mieux possible de ce que vous avez vécu au travers des activités offertes par "l'Association des Scouts du Canada". Nous vous rappelons que vos réponses demeureront confidentielles et que si en cours de route, vous ne désirez plus participer, vous pourrez mettre fin à l'entrevue individuelle.

À cette étape ci, nous avons besoin de votre participation à cette entrevue individuelle pour une période de 30 minutes maximum. L'objectif de cette entrevue est de connaitre plus de détails sur votre expérience en lien avec les scouts.

Nous vous invitons simplement à répondre à ce courriel avec vos disponibilités aux trois adresses suivantes : agent.projet@scoutsducanada.ca, melany.bigras@umontreal.ca et sawcen.chabaane@umontreal.ca .

Nous vous remercions infiniment pour votre participation qui nous est essentielle !

En bref :

Lieu : De chez vous. L'entrevue s'effectuera à distance moyennant l'outil Zoom. Une fois la plage horaire qui vous convient est choisie, nous vous enverrons un lien vers l'interface de communication pour l'élaboration de l'entrevue.

Nous restons à votre disposition pour toute autre question.

Nous vous remercions de votre précieuse participation.

Annexe 7 : Questionnaire de l'entrevue individuelle

Déroulement
i. Demande d'autorisation pour l'enregistrement.
ii. Explication du déroulement de l'entrevue.
iii. Valider le cheminement du candidat.
iv. Valider la variable de temps « jeune » (animateur seulement) et clarifier la variable de temps « intervalle de temps animateur »

v. Questions
1. Qu'est-ce qui vous a amené chez les scouts ?
Sous question : Qu'est-ce qui vous a amené à (3 choix)
· passer de jeune à animateur ?
· passer de non jeune à animateur ?
· ne pas continuer en tant qu'animateur après avoir été jeune ?

2. Activités importantes en fonction des quatre thématiques
Que retenez-vous des activités suivantes : *En se basant sur les réponses de chaque participation au #7 du questionnaire
· Camps
· Réunions d'équipes et d'unités
· Services bénévoles à la communauté
· Rassemblement et activités inter-unité
· Sorties éducative
En guidant les réponses des participants vers l'influence des activités sur les quatre grandes thématiques.
· Les saines habitudes de vie;
· Les valeurs;
· Le leadership ;
· La participation citoyenne.
Ø Sous-questions : Décrivez, justifiez.

Questions générales
3. Réfèreriez-vous le scoutisme à votre entourage ? Pourquoi ?
4. Avez-vous d'autres témoignages à partager par rapport à votre expérience au sein du programme scout?

ANNEXE 7

B (2e invitation : Participation)

Bonjour,

L'Association des Scouts du Canada souhaite réaliser une évaluation d'impact afin de documenter dans quelles mesures l'organisme a contribué au développement intégral des jeunes Canadiens francophones. Nous avons besoin de vous !

L'évaluation d'impact permettra d'identifier de quelles façons l'organisme contribue ou a contribué à l'acquisition des saines habitudes de vie, au développement du savoir-être et du leadership ainsi qu'à la participation citoyenne. De plus, cette étude devrait permettre de répondre aux questions des nombreux partenaires curieux de connaitre l'impact de ce programme chez les scouts qui ont fréquenté l'organisme depuis l'an 2000.

Nous voudrions de prime abord vous remercier pour votre participation à cette étude. Sachez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. L'essentiel est de rendre compte le mieux possible de ce que vous avez vécu au travers des activités offertes par "l'Association des Scouts du Canada". Nous vous rappelons que vos réponses demeureront confidentielles et que si en cours de route, vous ne désirez plus participer, vous pourrez mettre fin à l'entrevue individuelle.

À cette étape ci, nous avons besoin de votre participation à cette entrevue individuelle pour une période de 30 minutes maximum. L'objectif de cette entrevue est de connaitre plus de détails sur votre expérience en lien avec les scouts.

Nous vous invitons simplement à répondre à ce courriel avec vos disponibilités aux trois adresses suivantes : agent.projet@scoutsducanada.ca, melany.bigras@umontreal.ca et sawcen.chabaane@umontreal.ca .

Nous vous remercions infiniment pour votre participation qui nous est essentielle !

En bref :

Lieu : De chez vous. L'entrevue s'effectuera à distance moyennant l'outil Zoom. Une fois la plage horaire qui vous convient est choisie, nous vous enverrons un lien vers l'interface de communication pour l'élaboration de l'entrevue.

Nous restons à votre disposition pour toute autre question.

Nous vous remercions de votre précieuse participation.

SCOUTS®
du Canada

Créer un monde meilleur

7331, rue Saint-Denis
Montréal (Québec)
Canada H2R 2E5

514 252-3011
1 866 297-2688 (sans frais)

infoscout@scoutsducanada.ca
scoutsducanada.ca