



RAPPORT DE PROJET

ÉVALUATION DES BESOINS EN FORMATIONS DES MONITEUR·TRICE·S DU CANTON DE FRIBOURG

Un projet coordonné par FRISBEE
Le Réseau fribourgeois des organisations de l'enfance et de la jeunesse

Table des matières

1. INTRODUCTION	2
1.1. DE L'IMPORTANCE DES MONITEURS ET MONITRICES	2
1.2. LA FORMATION : UN AVANTAGE POUR LES ASSOCIATIONS	3
1.3. LA FORMATION : UN AVANTAGE POUR LES JEUNES	4
2. MÉTHODOLOGIE	5
3. RÉSULTATS	6
3.1. RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DES BESOINS EN FORMATION CHEZ LES PARTENAIRES	6
3.1.1. INFORMATIONS GÉNÉRALES	6
3.1.2. LES FORMATIONS DES MONITEURS·TRICES	8
3.1.3. LA NON-FORMATION DES MONITEURS·TRICES	9
3.2. RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DE LA MOTIVATION À SUIVRE UNE FORMATION CHEZ LES JEUNES	12
4. CONCLUSION	16
4. RESSOURCES	19
4.1. REGARD CHEZ NOS VOISINS	19
4.1.1. GENÈVE	19
4.1.2. VAUD	21
4.2. ANNUAIRE FRIBOURGEOIS	22
5. ANNEXES	24
5.1. RAPPORT DÉTAILLÉ DU QUESTIONNAIRE « PARTENAIRES »	24
5.2. RAPPORT DÉTAILLÉ DU QUESTIONNAIRE « JEUNES »	28
5.3. TABLEAUX ANNEXES	31
6. BIBLIOGRAPHIE	39

1. Introduction

1.1. De l'importance des moniteurs et monitrices

Le projet d'évaluation des besoins en formation¹ pour les moniteurs et monitrices² du canton de Fribourg est né des questionnements de plusieurs associations, clubs et partenaires sur comment motiver les adolescent·e·s à rester engagé·e·s dans le milieu associatif. Cette réflexion s'inscrit dans la lignée de la stratégie « *Je participe ! Ich mache mit !* », plus spécifiquement de la mesure 2.4.6 « Sensibilisation et formation des jeunes pour devenir moniteur·trice·s et/ou entraîneur·e·s »³.

Afin d'encourager les jeunes à s'engager dans l'encadrement des activités dans leur association ou club, l'État peut soutenir des formations s'adressant aux jeunes, en particulier aux adolescent·e·s. De nombreuses études, dont le sondage « Je participe! », ont démontré que les jeunes quittaient le monde associatif à l'adolescence. Il est donc important de les sensibiliser pendant qu'ils sont encore actifs dans le tissu associatif et de les former pour assumer une fonction d'encadrement. Dans le domaine du sport l'État collabore avec la Confédération afin que les notions d'engagement social soient intégrées aux formations J+S.

L'importance de s'intéresser à ce sujet est équivalent à l'importance du rôle de moniteur·trice pour les associations et les jeunes engagé·e·s. Les moniteurs·trices représentent en effet pour les associations une force de travail, parfois bénévole, essentielle. Ce rôle permet de fidéliser les jeunes, comme l'explique la mesure susmentionnée et d'assurer ainsi le renouvellement et la pérennité de l'association. En participant à l'organisation et à l'encadrement des activités, ils-elles offrent aux enfants un encadrement par les pairs bénéfiques à leur développement. Pour les moniteurs·trices, ce rôle est une expérience aussi responsabilisante qu'amusante et permet une première expérience dans le monde du travail. Pour toutes ces raisons, la prise

¹ Par formation, il faut entendre les démarches spécifiques mises en place par un organisme ou une institution spécialisée permettant aux responsables et aux membres de l'équipe d'animation d'acquérir ou de compléter leurs capacités et compétences dans le domaine de l'animation et de prise en charge de groupes de participant·e·s (chartedequalité, consultée le 10.05.22)

² La définition du moniteur·trice à laquelle nous nous sommes référé·e·s est celle d'un·e jeune non-professionnel·le engagé·e pour encadrer des activités régulières ou à la journée, des camps de jour ou des colonies pour enfants et adolescent·e·s.

³ Plan d'action « Je participe ! Ich mache mit ! » 2018-2021, mesure 2.4.6 p. 29

en charge financière d'une formation de base et un accès à des formations complémentaires sont considérés par certain-e-s comme un droit du moniteur-trice⁴.

Il n'existe à l'heure actuelle toutefois aucune norme légale unique en Suisse pour l'organisation d'activités de loisirs avec des mineurs⁵. Aucun diplôme n'est donc obligatoire à l'exercice du métier de moniteur-trice de camps de vacances. Afin de palier à ce manque de formation officielle, les cantons ou organismes doivent trouver des solutions par eux-mêmes pour assurer la formation de leurs moniteurs-trice aux fonctions du métier. De ces préoccupations du terrain est né le *projet d'évaluation des besoins en formation des moniteurs-trices du canton* qui poursuit des objectifs de coordination, d'information, d'évaluation et de mise en évidence des associations actives dans le milieu de l'enfance et de la jeunesse.

Pour satisfaire ce but, trois sous-objectifs ont été définis :

1. *Dresser un état des lieux des formations existantes dans le canton ;*
2. *Évaluer les besoins des organisations en matière de formation pour leurs moniteurs-trices ;*
3. *Évaluer la motivation des jeunes à se former pour encadrer des activités avec des enfants et des adolescent-e-s.*

Ces trois points permettent de conjuguer à la fois le point de vue des organisations et celui des jeunes directement impliqué-e-s. En fonction des résultats obtenus, une éventuelle mise en œuvre des formations pour les moniteurs-trices pourrait être envisagée.

1.2. La formation : un avantage pour les associations

Si les moniteurs-trices représentent un atout considérable pour les associations, leur encadrement demande également un travail important. Selon notre enquête, les deux-tiers des associations affirment qu'ils se sentent/sentiraient soulagés dans leurs responsabilités d'encadrant-e si leurs moniteurs-trices bénéficient/ bénéficieraient d'une formation.

⁴ Les Monos, 2022, consulté le 21.06.2022

⁵ Vaudfamille, 2022, consulté le 07.06.22

Une formation permet ainsi d'offrir aux jeunes les outils et concepts nécessaires à leur autonomie et leur responsabilisation ainsi qu'à la qualité de l'offre et la sécurité des enfants et des jeunes. Ces responsabilités sont grandissantes en fonction des activités encadré-e-s (activité régulière, à la journée, centre aéré ou camp) et demandent un savoir (connaissances thématiques), un savoir-faire (déroulement des activités) et un savoir-être (gestion des interactions) spécifiques.

Les formations sont également l'occasion de permettre aux moniteurs·trices de se rencontrer et d'échanger et aux responsables des associations de faire plus ample connaissance avec les jeunes engagé-e-s.

La professionnalisation du monitorat aide ainsi à la légitimation du travail des moniteurs·trices ainsi que celui de ceux·celles qui les coordonnent. Dans ce sens, engager des moniteurs·trices formé-e-s ou leur offrir une formation fait office, pour l'organisme, de gage de qualité auprès des parent·e-s et soutient leurs demandes de subsides auprès des communes.

« Des questions se posent notamment autour de l'équilibre entre formalisation et légitimation du rôle des moniteurs-trices auprès des jeunes, de l'importance et des enjeux de leur engagement et du maintien de leur envie de s'investir. L'enjeu de la formation est de donner envie aux jeunes de s'engager tout en leur faisant prendre conscience de leur position et de les y préparer » (organisation interrogée dans le cadre de notre enquête)

1.3. La formation : un avantage pour les jeunes

Selon les tâches confiées, le monitorat permet aux jeunes de développer des compétences transversales et des qualités personnelles valorisées dans de nombreux domaines professionnels : capacités de leadership, sens des responsabilités, esprit d'équipe et créativité. Ces compétences, développées sur le terrain, sont renforcées et légitimées par la formation et constituent une véritable plus-value sur le plan personnel et professionnel.

2. Méthodologie

Afin de mener à bien les différents objectifs du projet, plusieurs outils et moyens ont été mis en place sur une période de février à août 2022⁶.

Le premier objectif était de dresser un état des lieux des formations existantes dans le canton et d'évaluer les besoins en formation des organisations. Pour ce faire, des entretiens ont été réalisés afin d'établir un premier contact avec les partenaires-clés du terrain. Quatorze organisations actives dans le milieu de l'enfance et de la jeunesse ont ainsi été consultées préalablement à la création du questionnaire. Ce dernier a également été créé en collaboration avec le BPEJ (Bureau de Promotion de l'Enfance et de la Jeunesse) par le biais de ses déléguées à l'Enfance et à la Jeunesse. Le questionnaire a ensuite été diffusé par plusieurs acteurs·trices au sein de leur réseau.

La démarche a connu un fort succès. En effet, septante-et-un partenaires francophones et dix-sept partenaires germanophones ont pris part au questionnaire, qui a touché une grande partie du milieu de l'enfance et de la jeunesse fribourgeois avec plus de vingt-cinq communes et/ou associations de communes représentées. Ne s'adressant qu'aux acteurs·trices du terrain engageant des moniteurs·trices, une quarantaine de réponses pertinentes pour notre évaluation ont finalement pu être récoltées, complétées par des échanges individuels.

Cette double démarche de questionnaire et d'approfondissement par entretien individuel a permis de dessiner une vue d'ensemble de la réalité du terrain et de ses enjeux. Elle a également rempli son objectif de coordination en faisant connaître les différentes formations existantes auprès des divers partenaires.

Pour l'évaluation de la motivation des jeunes à se former, un deuxième questionnaire a été élaboré avec la collaboration d'une animatrice socioculturelle d'un centre d'animation REPER. Diffusé à l'interne par les associations auprès de leurs moniteurs·trices, une cinquantaine de

⁶ De plus amples informations relatives à la méthodologie sont disponibles directement auprès de Frisbee à coordination@frisbeenet.ch

réponses de plus de trente associations différentes ont été prises en compte dans cette évaluation.⁷

L'ensemble des résultats récoltés figurent dans ce rapport, composé de trois parties principales. Une première s'intéresse aux résultats de l'évaluation des besoins des organisations. La deuxième se penche sur les résultats obtenus de la part des moniteurs-trices et les confronte à ceux des partenaires. L'annexe regroupe finalement l'ensemble des formations cantonales récoltées dans un tableau pratique à destination des acteurs-trices du terrain.

3. Résultats

3.1. Résultats de l'évaluation des besoins en formation chez les partenaires

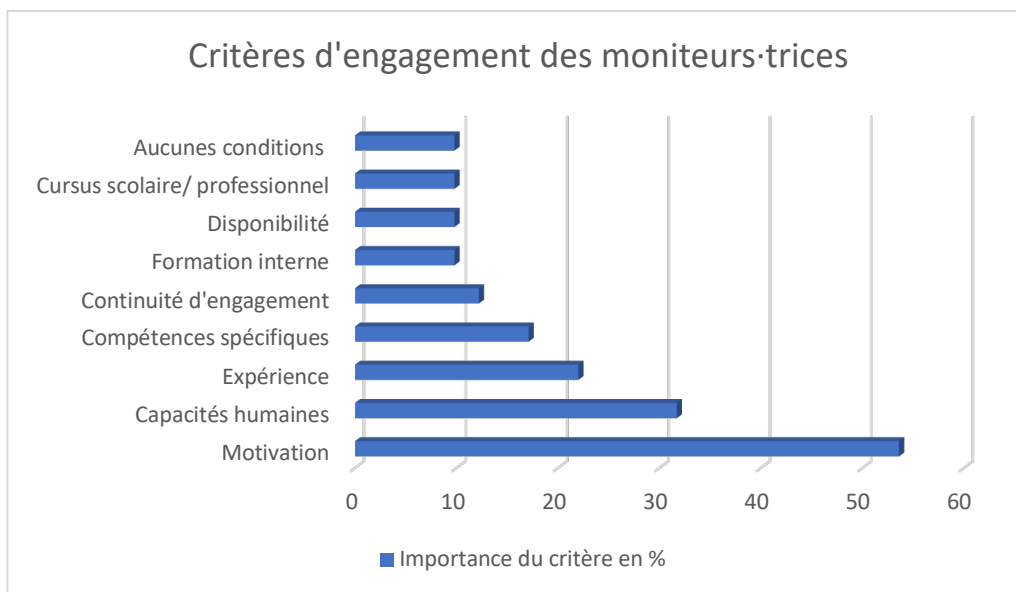
3.1.1. Informations générales

La première partie du questionnaire adressé aux partenaires s'est concentrée sur la récolte d'informations pratiques quant à l'engagement des moniteurs-trices. Il a été relevé qu'une grande majorité des organisations font recours à ces derniers-ères pour l'encadrement d'activités de jours, le deux-tiers d'entre eux-elles travaillant de manière régulière, le tiers restant étant engagé pour des projets ponctuels. On constate ainsi que les moniteurs-trices sont pour la plupart en charge d'enfants et d'adolescent-e-s pour une courte période.

Tous les moniteurs-trices engagés par les associations interrogées ont 18 ans et plus, la moitié ayant entre 16 et 18 ans et plus du tiers entre 14 et 16 ans. Plus de la moitié de ces jeunes ont le statut de moniteur-trice ou aide moniteur-trice, selon leur âge et leur expérience, et la moitié est rémunérée pour son engagement.

En plus de l'âge, les associations constituent leur équipe sur la base de différents critères, regroupés comme suit :

⁷ Par souci de concision, seuls les résultats estimés pertinents dans le cadre de ce rapport y figurent. L'ensemble des résultats aux questionnaires sont disponibles en annexe pp. 24 ss.



On remarque ainsi que ce sont majoritairement la motivation des jeunes, leurs capacités sociales (fiabilité, ponctualité, ouverture d’esprit, autonomie, résistance au stress) et leur expérience qui sont déterminantes dans leur engagement au sein d’une organisation. On soulignera toutefois qu’environ 10% du panel affirme ne pas pouvoir se permettre d’avoir d’autres critères à l’embauche que l’âge des moniteurs·trice par manque de candidatures, point qui sera développé dans la conclusion.

Interrogés sur les capacités de leurs effectifs à faire face aux difficultés, plus de nonante-cinq pour-cent des organisations estiment ainsi que leurs moniteurs·trices, formé·e·s ou non, se retrouvent « rarement » ou « parfois » dans des situations dans lesquelles ils·elles manquent d’outils et de connaissances. Selon elles, les jeunes gagneraient toutefois à acquérir des connaissances dans les domaines suivants⁸, classés par ordre d’importance⁹ (tableau 1) :

⁸ Domaines inspirés de différentes formations pour moniteurs·trices (CEMEA etc.)

⁹ Taux d’adhérence de 52% à 18%

Tableau 1

1. Préparation et animation d'une activité
2. Responsabilités juridiques et physiques
3. « Ces enfants qui nous mettent en difficulté »
4. Développement et besoins de l'enfant
5. Prévention et gestion des conflits
6. Attitudes éducatives
7. Prévention des abus sexuels
8. Travail en équipe
9. Sanctions et punitions
10. Gestion des confidences
11. Relations avec les parents
12. Gestion de la vie quotidienne en camp

Ces résultats démontrent que selon les associations, les jeunes gagneraient à acquérir des connaissances autant dans la préparation effective d'activités que dans divers domaines concernés par le monitorat.

3.1.2. Les formations des moniteurs·trices

Parmi les organisations interrogées, le deux-tiers d'entre-elles offrent une formation à leurs moniteurs·trices. Le tiers de ces formations est une formation J+S¹⁰. Les autres acteurs·trices dispensent des formations dont le contenu s'adapte d'année en année aux besoins remontés par les jeunes sur le terrain (ex. gestion de projet, développement et besoins de l'enfant, gestion des risques, gestion d'équipe etc.). Ces prestations sont alors organisées principalement sur un ou deux jours, par des membres de l'organisations ou par des prestataires externes spécialement mandaté·e·s pour l'occasion selon la thématique abordée¹¹.

Ces éléments mettent en lumière l'étroite relation entre les moniteurs·trices et leurs responsables et la volonté de ces derniers·ères de répondre à des besoins concrets. Ils soulignent également la charge de travail que demande une telle adaptation. Le tiers des partenaires offrant une formation estiment ainsi qu'ils manquent de ressources de personnel pour mener à bien leur mission.

¹⁰ Voir détails en annexe p. 24 ss

¹¹ Voir liste de références dans l'annuaire p.23

La formation représente également une charge financière pour les organisations qui en assument pour la grande majorité les frais. Plus de la moitié d'entre-elles affirment ainsi que les formations qu'elles dispensent pourraient être améliorées grâce à davantage de ressources financières. Malgré ces obstacles, les organisations, surtout germanophones, se déclarent pour la plupart globalement satisfaites des formations qu'elles dispensent et de leur plus-value pour les jeunes.

Les formations dispensées par les associations sont souvent justifiées par des motifs de professionnalisation et de légitimation du monitorat ainsi que de plus-value pour les jeunes. Certain-e-s acteurs-trices du milieu de l'enfance et de la jeunesse mettent ainsi en place d'autres mesures allant dans le sens d'une valorisation du travail des moniteurs-trices telle la rémunération. Cette dernière, combinée à l'investissement demandé par la participation aux formations, renforce le jeune dans son rôle et son statut.

« Notre but est de proposer des thèmes stimulants pour tous les coaches en fonction de leur bagage personnel pour qu'ils puissent acquérir des outils dans la gestion d'équipe et de projet et être capable d'offrir des activités dans un cadre sécurisé. La formation est au centre de nos objectifs et cela nous tient à cœur d'offrir des formations qui répondent aux besoins et aux intérêts de nos coaches pour assurer la qualité de nos projets. Nous pensons également que ces formations sont une plus-value pour les coaches qui se sentent plus outillé-e-s dans l'encadrement des enfants et des jeunes. Ils et elles peuvent attester ensuite de ces formations et des compétences acquises auprès d'un éventuel futur employeur » (organisation interrogée dans le cadre du rapport).

3.1.3. La non-formation des moniteurs-trices

Une partie du questionnaire était adressée au tiers des participant-e-s engageant des moniteurs-trices qui ne dispense pas de formation à ces derniers-ères. Plusieurs raisons expliquent cela (citées ici de la plus à la moins mentionnées) : non-besoin de la part des organisations ; manque de ressources financières ; offre de formation inadaptée ; manque d'intérêt des jeunes et manque de personnel. Le manque d'offre de formation adaptée met en lumière la nécessité de la reconnaissance, comme le souligne un acteur du terrain interrogé dans le cadre de ce rapport :

« L'E-sport n'étant pas reconnu comme discipline sportive par la formation J+S, nous ne pouvons pas bénéficier de leur cursus de formation qui serait très utile à nos jeunes formateurs. »

Cette absence de formation est ainsi source de préoccupation par un tiers des interrogé·e·s. Le deuxième tiers s'en accommode, l'objectif principal étant de pouvoir garantir l'offre d'activités à bas seuil. Pour le dernier tiers, cette situation n'est pas du tout source de problèmes, la formation étant pleinement intégrée à l'expérience et prise en charge par les pairs plus expérimenté·e·s:

*“Wir bieten keine Ausbildung an, Jungleiter*innen leiten mit Leitenden, dieschon länger leiten und wenn sie es sichzutrauen, übernehmen sie alleine oder zu zweit als Jungleiter*innen Trainings”*

Dans le cas où une formation cantonale uniforme serait instaurée, le deux-tiers des organisations ne dispensant pas déjà de formation estiment que sa durée devrait être de quelques heures en soirée, au maximum une demi-journée. Son prix devrait osciller entre zéro et cent-cinquante francs maximum et, pour toutes les organisations, être entièrement pris en charge par l'association et/ou une subvention communale/ cantonale.

Tous les acteurs·trices du terrain confondu·e·s s'accordent ainsi sur l'effectivité, à différents degrés, d'une formation :

Les trois-quarts estiment qu'une formation permettrait aux moniteurs·trices de sentir plus en confiance ;

Plus de la moitié estime qu'ils-elles leur permettrait de se sentir plus légitimes ;

La moitié estime qu'elle les ferait se sentir plus responsables et concerné·e·s ;

Moins de la moitié estime qu'elle les pousserait à s'investir davantage dans le milieu associatif et à être plus entreprenant·e·s ;

Aucune n'estime qu'une formation n'aurait aucun effet sur la confiance, le sentiment de responsabilité et de légitimité, l'investissement et l'entrepreneuriat des jeunes.

Au-delà des chiffres, ces données nous confirment que la majorité des organisations, dispensant ou non une formation à leurs moniteurs-trices, s'accordent avec les avantages théoriques de la formation mentionnés en introduction.

Cette adhérence plus au moins importante aux principes théoriques ne se traduit toutefois pas de la même manière dans une éventuelle pratique. A la question de savoir si une formation devait être rendue obligatoire pour les camps de plus de 7 jours, comme cela est le cas pour les cantons de Vaud¹², les avis divergent. Les partisan-ne-s de la mesure mentionnent pour la plupart la grande charge de responsabilités que représente le monitorat, dont les responsabilités justifient la nécessité d'avoir des compétences approfondies. Cela permettrait également de légitimer les associations offrant déjà des formations à leurs moniteurs-trices. Les opposant-e-s à cette mesure mentionnent quant à eux la croissance de la difficulté de recrutement en cas d'obligation de formation qui viendrait freiner l'engagement bénévole. La contrainte devrait ainsi être nuancée et se limiter aux dirigeant-e-s du camp et à une partie des moniteurs-trices responsables.

Cette divergence d'opinion se confirme par le fait que le deux-tiers des acteurs-trices de terrain estiment que l'absence de formation obligatoire est compréhensible, voire justifiée. Pour le tiers restant, cette absence est jugée problématique. Selon eux-elles, une formation est certes contraignante mais surtout nécessaire pour légitimer le monitorat et assurer sa qualité. Si une formation cantonale était mise sur pieds, plus du tiers des organisations y aurait recours et plus de la moitié y aurait « peut-être » recours.

Les deux remarques suivantes, issues du bilan général des formations, viennent soulever un point central soulevé par les organisations : la motivation des jeunes.

¹² Cf annexe p. 21

« Notre formation est intéressante, les jeunes sont contents mais elle ne les aide peut-être pas assez concrètement. Elle est trop brève et pas assez complète, elle ne permet pas de grands changements. Nos participant·e·s ont une volonté d'avoir une formation plus constructive, qui leur donne un certificat, pour les aider à s'améliorer »

« C'est difficile de motiver les jeunes pour dépasser le strict minimum, ils manquent de disponibilité même s'ils sont parfois intéressé·e·s par la formation »

Ces deux commentaires sont représentatifs des différentes expériences des acteurs·trices de terrain face à la perception de la motivation, ou non-motivation, des jeunes à suivre une formation, qui, associée à d'autres facteurs (utilité, pertinence, coût etc.) conditionne l'offre des organisations.

3.2. Résultats de l'évaluation de la motivation à suivre une formation chez les jeunes

Un des premiers aspects sur lequel s'est penché notre questionnaire, au-delà des informations générales (âge, genre etc.)¹³, était de vérifier le postulat que l'offre de monitorat permet de garder les jeunes investi·e·s dans le monde associatif. Cela se vérifie, deux-tiers des participant·e·s étant déjà membres de l'organisation dans laquelle ils s'engagent aujourd'hui.¹⁴ Plus de la moitié de ces animateurs·trices s'engagent de manière bénévole et régulière. Pour d'autres, le monitorat est considéré comme un petit job d'étudiant·e davantage motivé par l'aspect financier. Dans l'ensemble, ces données soutiennent toutefois les éléments présenté·e·s en introduction, à savoir que le monitorat est un moyen d'assurer l'engagement des jeunes dans le milieu associatif à l'adolescence. Cet engagement est également source de plaisir et de satisfaction, 96% des jeunes se disant content·e·s ou très content·e·s de leur statut de moniteurs·trices.

¹³ Cf. annexe pp. 24 ss

¹⁴ Cela se vérifie plus fortement dans les organisations germanophones, 99% des moniteurs·trices étant des ancien·ne·s membres.

Concernant la formation, moins de la moitié des jeunes interrogé·e·s sont bénéficiaires d'une formation donnant lieu à une attestation, principalement d'une formation J+S. Parmi les personnes non-titulaires d'une formation, les deux-tiers d'entre-elles seraient prêtes à investir une à deux journées pour suivre une formation. On s'aperçoit toutefois que la question du financement est centrale, les deux-tiers ne désirant rien déboursier ou une somme symbolique de maximum cinquante francs pour suivre cette formation.

Ainsi, plus de huitante pour-cent des jeunes non-bénéficiaires de formation se déclarent intéressé·e·s/ très intéressé·e·s à suivre une formation qui correspondrait à leurs critères de temps et de prix. Plus intéressant encore, aucun·e d'entre-eux-elles ne se dit « pas intéressé·e ».

Cet intérêt peut s'expliquer par le fait que la majorité des jeunes déclare se retrouver « occasionnellement » dans des situations dans lesquelles ils-elles ont l'impression de manquer d'outils ou de connaissances. Les questions suivantes viennent détailler ces résultats : si une formation cantonale venait à être instaurée, les jeunes seraient intéressé·e·s à suivre une formation dans les domaines suivants (tableau 2)¹⁵. De plus, ils-elles trouvent qu'ils-elles manquent d'outils et de connaissances dans les domaines suivants (tableau 3)¹⁶ :

Tableau 2 : intérêts des jeunes

1. Attitudes éducatives
2. Prévention et gestion des conflits
3. « Ces enfants qui nous mettent en difficulté »
4. Développement et besoins des enfants et des jeunes
5. Préparer et animer une activité
6. Sanctions et punitions
7. Responsabilité juridique et sécurité physique
8. Relations avec les parents
9. Prévention des abus sexuels
10. Gestion des confidences
11. Travail en équipe
12. Gestion de la vie quotidienne

¹⁵ Taux d'adhérence décroissant de 64% (attitudes éducatives) à 26% (gestion de la vie quotidienne)

¹⁶ Taux d'adhérence décroissant de 58% (« ces enfants qui nous mettent en difficulté ») à 6% (travail en équipe)

Tableau 3 : manque d'outils ou de connaissances

1. « Ces enfants qui nous mettent en difficulté »
2. Sanctions et punitions
3. Prévention et gestion des conflits
4. Prévention des abus sexuels
5. Responsabilités juridiques et sécurité physique
6. Attitudes éducatives
7. Relations avec les parents
8. Développement et besoins des enfants et des jeunes
9. Gestion des confidences
10. Gestion de la vie quotidienne
11. Préparation et animation d'une activité
12. Travail en équipe

Plusieurs éléments ressortent de la comparaison de ces deux tableaux. Tout d'abord, la question de la prévention et de la gestion des conflits et des « enfants qui nous mettent en difficulté » semble être au cœur des préoccupations des moniteurs-trices. On peut ainsi affirmer pour ces domaines que leur intérêt répond à un besoin réel d'outils et de connaissances dans ces domaines spécifiques. Pour les autres domaines, on remarque que l'intérêt des jeunes pour un sujet spécifique est de manière générale proportionnellement inversé au sujet pour lequel ils estiment manquer de connaissances et d'outils. Un élément de réponse peut être qu'un tiers des jeunes interrogé-e-s travaillent ou étudient dans le domaine de la santé ou du social, leurs intérêts peuvent ainsi être davantage motivés par leur sensibilité professionnelle. De plus, quand bien même leurs intérêts pour ces sujets est relativement faible, les résultats démontrent que les jeunes manquent principalement d'outils dans les domaines touchant aux aspects légaux et juridiques du monitorat (responsabilité juridique, préventions des abus sexuels).

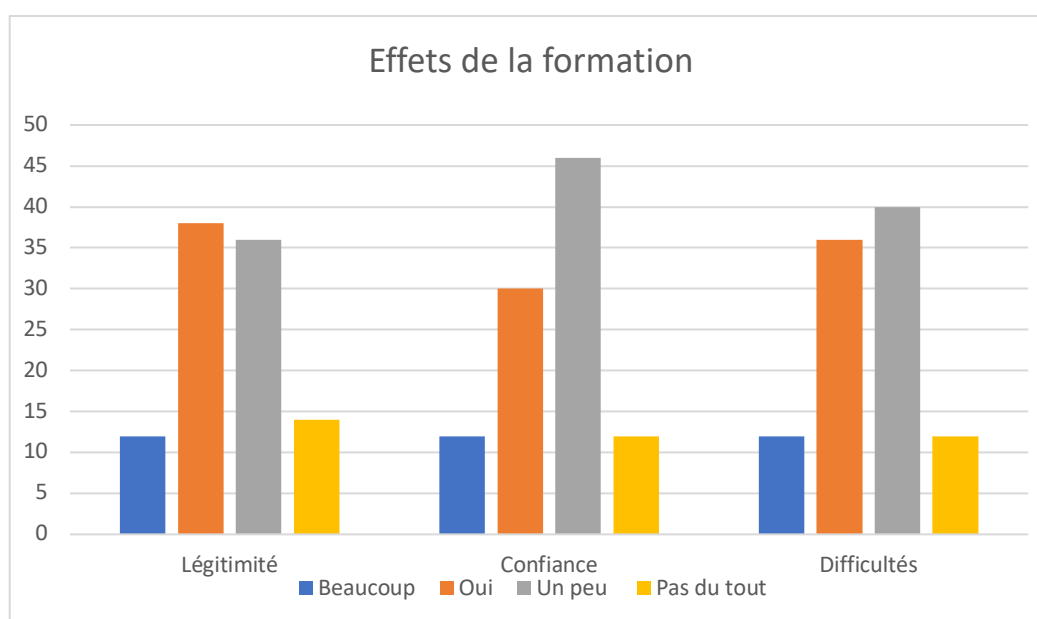
Finalement, nous avons également souhaité tester auprès des jeunes les hypothèses citées en introduction et renforcées par les avis des organisations¹⁷ sur une potentielle augmentation du sentiment de légitimité et de confiance et une meilleure gestion des difficultés liée à une formation. Ils devaient ainsi évaluer les trois hypothèses suivantes, sur une échelle de « pas du tout » à « beaucoup » :

¹⁷ Cf. Rapport p. 11

1. « Être titulaire d'un certificat de fin de formation me fait/ me ferait me sentir plus légitime dans mon travail » ;
2. « Être titulaire d'un certificat de formation me ferait me fait/ me ferait me sentir plus en confiance dans mon travail » ;
3. « Être titulaire d'un certificat de fin de formation me donne/ me donnerait l'impression de mieux pouvoir les difficultés auxquelles je dois faire face ».

Les résultats suivants ont été obtenus (tableau 4) :

Tableau 4



De manière générale, les réponses récoltées abondent dans le sens des éléments théoriques mentionnés en introduction, avec environ le trois-quart des participant·e·s qui estiment qu'un certificat de formation les fait/ ferait se sentir au minimum « un peu » plus légitimes, en confiance et apte à faire face aux difficultés.

Afin de détailler ces réponses, des analyses plus détaillées ont été faites. Premièrement, aucun effet de genre significatif n'a été observé¹⁸ (tableau 5a, 5b et 5c, annexe pp. 33-34).

¹⁸ Une légère différence a été observée mais celle-ci est imputable à la sous-estimation générale des filles et à la surestimation générale des garçons généralement observable CITER SOURCE

Puis, nous avons distingué les réponses des personnes formées des personnes non-formées. Les résultats démontrent que les personnes non-formées ont tendance à légèrement surestimer l'impact d'une formation. Quant aux personnes formées, les trois-quarts voire plus d'entre-elles estiment que leur formation a eu au moins un petit impact positif (tableau 6a et 6b, annexe p. 34). Cela nous amène à dire que les formations dispensées répondent globalement aux projections des animateurs-trices quant aux outils qu'elle leur permet/ permettrait d'acquérir.

Finalement, une différence significative a été observée entre les moniteurs-trices francophones et germanophones. De manière générale, les personnes germanophones sont deux fois plus à déclarer qu'une formation ne les fait/ ferait « pas du tout » plus légitime, en confiance ou apte à gérer les difficultés (tableau 7a et 7b, annexe p. 36). En poussant l'analyse, on aperçoit que la principale différence provient des moniteurs-trices formé-e-s. En effet, plus de la moitié des germanophones interrogé-e-s déclarent que la formation ne leur donne « pas du tout » l'impression de mieux pouvoir faire face aux difficultés, alors qu'ils sont moins de dix pour cent chez les francophones (tableaux 8a et 8b, annexe p. 37). Les moniteurs-trices germanophones non-formés sont quant à eux globalement plus réservés face aux effets d'une potentielle formation (tableaux 9a et 9b, annexe p. 38). Rappelons également ici que la quasi-totalité des moniteurs-trices germanophones étaient déjà membres de l'organisation dans laquelle ils-elles occupent une responsabilité. Ces observations sont potentiellement imputables au fait qu'une grande partie des organisations germanophones favorisent formation par les pairs, les moniteurs-trices valorisant ainsi davantage l'expérience à la formation. Ces résultats mériteraient toutefois une analyse plus approfondie.

4. Conclusion

L'ensemble des éléments récoltés par le biais des questionnaires et complétés par les entretiens individuels mettent en lumière de nombreux éléments de réponses au sujet de l'évaluation des besoins en formation pour les moniteurs-trices du canton de Fribourg.

Tout d'abord, un état des lieux des formations existantes démontre que le deux-tiers des organisations ayant pris part au questionnaire dispensent une formation à leur équipe, engagée principalement pour leur motivation à la tâche. Si cette motivation est un facteur essentiel pour l'engagement du moniteur-trice, elle est sujet à débat au sujet de la formation.

Ce constat de non-motivation justifie parfois la non-mise en place d'une formation pour certaines organisations afin de ne pas entraver davantage encore la recherche de moniteurs·trices.

Notre analyse démontre pourtant que les organisations ont tendance à sous-estimer de manière importante la motivation des jeunes. En effet, plus de huitante pour-cent des jeunes se disent intéressé·e·s/ très intéressé·e·s à suivre une formation qui correspond à leurs critères de temps et de prix. De plus, ils se déclarent prêt·e·s à suivre une plus longue formation qu'estimé par les organisations.

Ces éléments soulignent l'inégalité entre les différentes organisations face à la question du monitorat. A l'engagement tout d'abord, une petite partie des organisations déclarent ne pas pouvoir se permettre d'avoir d'autres critères que l'âge des candidat·e·s sous peine de manquer de candidatures. La charge de travail d'encadrement des moniteurs·trices est également plus importante pour les petites organisations aux ressources financières et de personnel plus limitées. Le public intéressé à s'engager en tant que moniteur·trice varie également fortement d'organisation en organisation et pose des défis propres, notamment en termes de durée d'engagement et de renouvellement des équipes.

Toutes les données récoltées abondent dans le sens de l'importance d'une formation pour encourager le sentiment de légitimité, la confiance et la faculté à faire face à certaines difficultés. Elle permet également l'acquisition d'éléments théoriques nécessaires à la sécurité et à la qualité des activités pour l'enfance et la jeunesse et à la bonne gestion des responsabilités qui en découlent. Notre analyse témoigne de la proximité des organisations avec leurs moniteurs·trices et de la connaissance des premières des besoins des second·e·s en termes de besoins spécifiques en formation. Les acteurs·trices du terrain s'accordent toutefois sur la différence de niveau de formation et de nombre de personnes à former au sein d'une équipe, selon la fonction et le type d'activités pris en charge par les moniteurs·trices, notamment celles à fort potentiel émotionnel et dans lesquelles les conflits sont plus à même d'émerger. Dans tous les cas, les formations doivent également remplir un objectif de prévention et de sensibilisation des moniteurs·trices sur des sujets sensibles (homophobie, racisme, sexisme, addictions, LGBTQIA+, inclusion et prévention des abus sexuels entres autres) et ce, pour toutes les personnes en contact avec les enfants et les jeunes. Les

formations permettent également une sensibilisation des moniteurs·trices aux droits de l'enfant.

Ce rapport souligne l'importance de la collaboration et du partage d'informations entre les différentes organisations du monde de l'enfance et de la jeunesse. Pour faire bénéficier le plus grand nombre de prestataires possibles des différentes avancées en termes de prévention, de sensibilisation et de formation d'une part et pour pallier le manque de synergie actuel de l'autre. Le monitorat et ses avantages doivent ainsi davantage être promus et valorisés, notamment dans la sphère professionnelle, afin d'encourager les jeunes à l'engagement et de valoriser concrètement leurs activités et ce, au-delà du domaine sportif.

Les organisations du domaine du sport bénéficient en effet d'une structure de formation et d'une base de volontaires importantes et bien établies, également permise par un financement important. Leur expérience dans le domaine témoigne de l'importance des formations dans la fidélisation, la légitimité et l'encouragement des jeunes à s'investir. Ce bagage en fait des partenaires de choix dans la collaboration et la mise en place de formation pour des organisations hors du domaine sportif. Le modèle de soutien financier dont bénéficie les associations sportives ne doit toutefois pas être cantonné à ce milieu et doit être étendu à l'ensemble des associations de l'enfance et de la jeunesse. Un accroissement du soutien communal et cantonal participera ainsi à soulager les petites associations de la charge financière et de travail que représente la formation des moniteurs·trices. Elle permettra également d'assurer de rémunérer le travail effectué par les moniteurs·trices, ce qui, en plus de la formation, participe à la légitimation et à la valorisation de leur engagement.

En l'état, une formation cantonale uniforme ne semble pas adaptée à la réalité du terrain¹⁹. Les avis recueillis convergent plutôt vers un modèle similaire à celui en vigueur à Genève, basé sur l'encouragement à la formation²⁰. Actuellement, de nombreuses organisations disposent en effet déjà d'un cursus de formation solide avec lesquelles une collaboration pourrait être possible. Une alternative serait de proposer des cursus de formation cantonal pour les organisations n'ayant pas les ressources nécessaires pour en organiser elle-même ou pour

¹⁹ Si une formation cantonale devait toutefois être instaurée, elle devrait remplir certains critères énoncés par les organisations et les jeunes (annexe p. 28)

²⁰ Cf. Annexe pp. 24 ss.

toutes celles qui aimeraient y avoir recours. La non-obligation permet aux organisations de conserver une part de flexibilité et de s'adapter au mieux aux besoins du terrain et au bagage de leurs équipes. Ces cursus devraient se créer sur le modèle des formations déjà existantes et être organisées en partenariat étroit avec les organisations déjà présentes sur le terrain²¹, tout en correspondant aux critères de prix, de temporalité et d'objectifs à la fois des organisations et des jeunes. Si l'obligation ne semble actuellement pas répondre aux besoins et aux attentes des organisations, la question d'une introduction au minimum d'une « forte recommandation à l'instauration d'une formation de base pour toute personne engagée dans la prise en charge non-professionnelle d'enfants et de jeunes » reste à discuter.

4. Ressources

4.1. [Regard chez nos voisins](#)

4.1.1. Genève

A Genève, il n'y a pas d'obligation de formation mais plusieurs formations sont proposées pour les moniteur-trices qui le souhaitent (Jeunesse + Sport, CEMEA, ESPAS ou équivalentes). Une « Charte de qualité » a été créée et de nombreux organismes s'engagent à la respecter. Cette Charte édicte des principes visant à assurer des prestations de qualité, dans le respect des lois et réglementations en vigueur. Elle se traduit par l'application de directives et des règles de base pour l'organisation de camps de vacances. Celle-ci a pour but de garantir le respect de la qualité de l'organisation et de l'animation de camps et colonies organisés par ses membres et d'informer les parents, le public et les instances concernées, des mesures concrètes prises pour assurer la qualité en termes d'organisation et d'animation, de sécurité et de développement personnel des participant·e·s.

La formation Jeunesse et Sport en bref : *encadrement au sein des clubs sportifs*

- Sont reconnues pour la fonction de moniteur-trice les formations suivantes :
 - Formation CEMEA à l'animation de centres de vacances et d'activités de loisirs pour enfants ;
 - Moniteur-trice J+S Sport de camp/ Trekking Sport des enfants/ jeunes.

²¹ Cf. Annuaire p.23

- Ainsi que les équivalences : CFC d'assistant.e socio-éducatif et Diplôme de maître.sse socioprofessionnel ES.
- Les critères pour devenir moniteur·trice J+S sont les suivants :
 - Être majeur et avoir une recommandation du coach J+S de son club de sport ou de son école.
 - Suivre la formation de base de 6 jours, spécifique à la discipline choisie.
 - Assurer la formation continue chaque 2 ans en suivant un module de formation continue.

Les formations CEMEA en bref : Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Éducation Active

- Les offres :
 - Les stages résidentiels
 - Attestation reconnue dans toute la Romandie par les organismes de vacances et de loisirs.
 - Conditions : avoir 17 ans, maîtriser suffisamment le français pour pouvoir échanger et prendre des notes.
 - Prix : 750.- (logement et repas compris), soutien financier pour les genevois et vaudois.
 - Les formations « chartocompatibles » (Week-end de 4 formations, Semaine 5 formations)
 - S'adressent aux moniteurs.trices des organismes adhérents de la Charte de Qualité de Genève ;
 - Fonctionnent sur le principe de capitalisation de 5 formations et d'une expérience en tant que moniteur.trice de camps de vacances.
 - Tous les ateliers *Animation et Encadrement* et *Prévention et Sécurité* permettent de devenir chartocompatibles
 - Obligation de suivre le programme *La responsabilité juridique et la sécurité physique*
 - Autres programmes : *Attitudes éducatives, Les besoins de l'enfant et de l'adolescent, Préparer et animer une activité, Animer une activité, Animer un centre aéré, Gestion de la vie quotidienne en camp de vacances, Le travail en équipe, Prévention et gestion des conflits, Ces enfants qui nous mettent en difficulté, Gestion des confidences, Sanctions et punitions, Relation avec les parents.*

- Grande liste de critères permettant d’acquérir une équivalence.

Les formations ESPAS en bref : *Espace de Soutien et de Prévention des Abus Sexuels*

- Mission : soutenir les organisations qui veulent s’engager pour préserver l’intégrité des jeunes dont elles ont la charge.
- ESPAS fait partie du réseau « Prévention des abus sexuels dans le domaine des loisirs » dont le groupe de travail a formulé les [lignes directrices nationales pour la prévention des abus sexuels sur les enfants et adolescent·e·s dans le domaine des loisirs](#).
- Propose un cours « Comment protéger les enfants et se protéger des abus sexuels dans une organisation » :
 - Définition de notions-clés : « contact adéquat-inadéquat-abus sexuels-infraction sexuelle »
 - Réflexion en petits groupes sur des exemples concrets
 - Loi en relation avec la sexualité des mineurs
 - « Comment écouter un enfant qui se confie ? »
 - « Que faire en cas de soupçons ? »

4.1.2. Vaud

Dans le canton de Vaud, des directives cantonales ont été édictées pour les camps et colonies de vacances de plus de 7 jours qui ont lieu sur le territoire vaudois.

La formation FORJE en bref : *Formation Jeunesse Extracolaire*

- Mise en place par le GLAJ Vaud (Groupe de liaison des activités de jeunesse)
- Chargé d’organiser les formations pour les moniteurs.trices répondant aux exigences des Directives cantonales pour les camps et les colonies de vacances de plus de 7 jours sur le territoire vaudois :
 - L’organisateur·trice doit être au bénéfice d’une formation d’organisateur·trice reconnue par le SPJ (Service de Protection de la Jeunesse) et la moitié des moniteurs·trices doivent être au bénéfice d’une formation de moniteur·trice reconnue.
 - La formation dure minimum 15h et est offerte à un tarif préférentiel pour les organismes vaudois. Les organismes hors-canton peuvent également y prendre part à un tarif plus élevé.
 - La formation moniteur peut être suivie dès 17 ans.

- Les thèmes abordés sont variés : *attitudes pédagogiques, développement et besoin des enfants et des jeunes, prévention des abus sexuels, préparation, animation et évaluation d'une activité, sécurité physique, rôle du/ de la moniteur-trice et responsabilités juridiques.*
- La formation s'adapte au parcours des personnes (fonctions, expériences, formations préalables etc.)
- Plusieurs possibilités disponibles : week-end résidentiel, week-end non résidentiel ou suivi des différents modules en soirée (conditions de participation variables selon chaque format).

La formation MJSR en bref : Ma Jeunesse Suisse Romande

- Formation obligatoire et gratuite pour toutes personnes s'engageant dans un camp de vacances du MJSR
 - Collaboration avec la « Charte de qualité » du canton de Genève qui mandate les CEMEA
 - Collaboration avec la FORJE dans le canton de Vaud

4.2. Annuaire fribourgeois

Cet annuaire se veut un outil de travail pour les associations actives dans le milieu de l'enfance et de la jeunesse à la fois d'inspiration et de potentiel collaboration. Il regroupe un panel non-exhaustif d'associations dispensant des formations dans divers domaines.

Formations extra-muros

Organisation	Informations	Possibilité de mandat	Détails	Contact
CEMEA	Centre d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active		Formations CEMEA	coordination@forje.ch
ESPAS	Sensibilisation et prévention des abus sexuels	X	Formation ESPAS	formation@espas.info
FORJE	Formation Jeunesse Extrascolaire		Formation FORJE	coordination@forje.ch
MJSR	Ma Jeunesse Suisse Romande		Formation MJSR	022 733 55 13
Pro Juventute	Service de conseils 24/24 et 7/7 pour les moniteurs-trices		Service de conseils Pro Juventute	058 618 80 80

Formations et partenaires fribourgeois

1418coach	Concept pour l'encouragement de la relève des moniteurs-trices de 14 à 18 ans dans le domaine du sport		Formation 1418coach	026 305 12 62
AdO	Prévention et réduction des comportements à risques par les pairs	X	Offre AdO	026 424 12 44
CAS REPER (Centre d'animation socioculturelle)	Ateliers teambuilding et activités sur des sujets spécifiques selon les besoins du terrain sous format participatif		Monitorat REPER	
Centre Fribourgeois de Santé Sexuelle (SMC-CFSS)	Prévention et sensibilisation aux questions de santé sexuelle	X	SMC-CFSS	vanessa.michel@fr.ch
Hiwot	Formation sur la thématique de la migration pour les intervenant-e-s en contact avec des personnes issues de la migration	X	Association Hiwot	
IdéesSport	Programme coaches: cours de formation et de perfectionnement des encadrant-e selon 3 types de formations dispensées: - Formation initiale (acquisition des outils de base pour la gestion du projet, informations administratives, etc.) - Formation d'équipe (fonctionnement en équipe, rôle de chacun-e, variation des activités, inclusion, gestion de conflit, etc.) - Formation journalière sur différentes thématiques (les coaches choisissent un thème en fonction de leurs besoins/intérêts : développement de l'enfant- du jeune, sécurité, protection de l'enfant-du jeune, variation des activités, inclusion et handicap, participation des coaches et des participant-e-s, etc.)		Formations IdéesSport	manon.schluchin@ideesport.ch
J+S	Jeunesse et Sport	X	Formations J+S	info-js@baspo.admin.ch
Jubla	Ausbildung in Jungwacht Blauring		Ausbildung Jubla	rast@jubla-freiburg.ch
REPER	Promotion de la santé et prévention des situations à risques Mandat auprès de différentes associations pour des modules de prévention et de sensibilisation	X	Formations REPER	projets@reper-fr.ch
Samaritains	Formations de premier secours	X	Formation Samaritains	
Voilà	Promotion de la santé et prévention dans les associations de jeunesse	X	Formation Voilà Fribourg	marion-veye@eduf.fr.ch

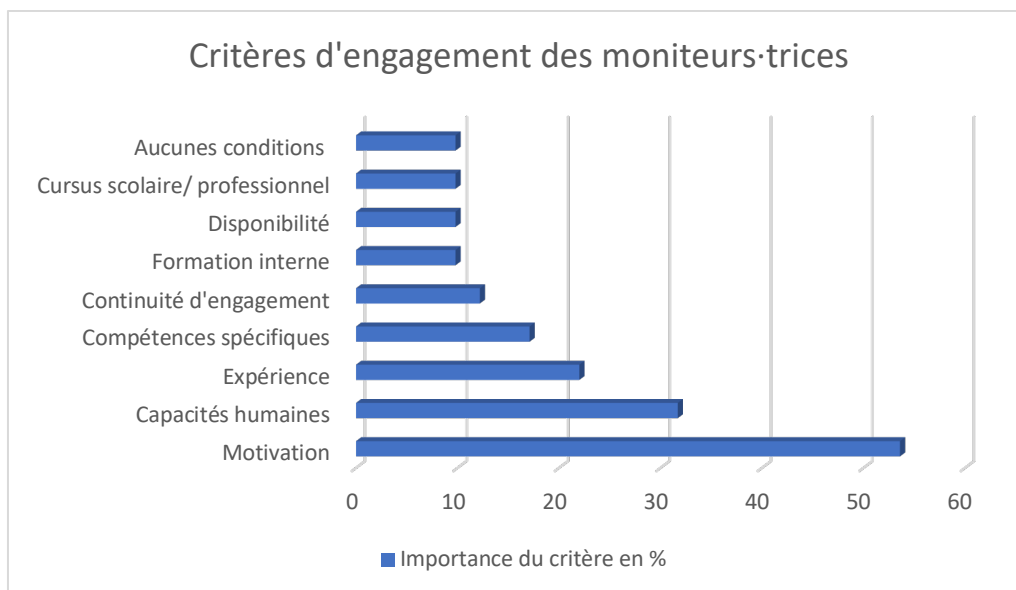
5. Annexes

5.1. Rapport détaillé du questionnaire « partenaires »

Informations générales

- En tout, 84 organisations ont répondu au questionnaire, soit 67 réponses francophones et 17 réponses germanophones représentant plus de 24 communes et/ou associations de communes du canton de Fribourg. Selon les critères établis, une quarantaine de réponses se sont avérées pertinentes pour notre rapport.
- Parmi les 41 organisations engageant des moniteurs·trices, 80% en engagent pour des activités de jour, 27% pour des camps de jour, 27% pour des camps de moins d'une semaine et 27% pour des camps d'une semaine ou plus.
- 34% de ces moniteurs·trices travaillent chaque semaine, 25% chaque mois, 27% plusieurs fois par année, 15% 1 à 2 fois par année et 27% sont engagé·e·s pour des projets ponctuels.
- 73% des organisations engagent des moniteurs·trices ayant entre 18 et 25 ans, 54% entre 16 et 18 ans, 37% entre 14 et 16 ans et 29% ayant plus de 25 ans.
- 58% des organisations engagent des jeunes comme aides-moniteurs·trices, 56% comme moniteurs·trices et 32% comme bénévoles. Sur l'ensemble des organisations interrogées, plus de la moitié (53,7%) rémunère les jeunes pour leur engagement.
- Sur l'ensemble des organisations interrogées, les deux-tiers estiment que faire suivre une formation à leurs moniteurs·trices les soulageraient au minimum « un peu » dans leurs responsabilités d'encadrant·e.

En plus de l'âge, ces jeunes sont engagés selon les critères suivants :



Formation des moniteurs·trices :

Sur les 41 organisations interrogées, 66% dispensent une formation à ses moniteurs·trices, dont le tiers des formations Jeunesse et Sport.

Pour les formations à l'interne, les formations sont élaborées sur les besoins du terrain remontés par les équipes et varie d'année en année. Ces formations ont comme objectif de sensibiliser ; faire acquérir ou approfondir des outils selon le bagage personnel ; fidéliser et former la relève et permettre la rencontre et l'échange. Elles durent pour la plupart entre 1-2 jours et une semaine.

Ces formations sont dispensées soit par des membres internes à l'organisation soit par des partenaires externes (Samaritains, AdO, FFG, J+S, Hiwot, Voilà, REPER, BASPO etc.). Les organisations assument en grande partie les coûts liés à la formation, certaines bénéficiant parfois de subventions communales ou cantonales.

Ces formations pourraient être améliorées, dans l'ordre du plus au moins essentiel, grâce à plus de ressources financières, d'intérêt de la part de jeunes, de ressources de personnel et de ressources matérielles et/ ou de temps.

Absence de formation

Parmi les 14 organisations ne dispensant pas de formation, le tiers n'en propose pas par non-besoin de leur part, 3 par manque de ressources financières, 3 par manque d'offres de formation adaptées, 3 par manque d'intérêt des jeunes et 2 par manque de personnel.

Pour le tiers de ces organisations, l'absence de formation n'est « pas du tout un problème », alors que c'est une « préoccupation » pour un autre tiers. Les organisations restantes s'accommodent de cette situation. Aucune organisation ne décrit cette absence comme un « problème ».

Si une formation cantonale devait être mise sur pieds, les organisations estiment que sa durée devrait d'être de quelques heures en soirées à une demi-journée et devrait coûter entre 50.- et 150.- maximum. La moitié estime que ces frais devraient être pris en charge par l'organisation elle-même et l'autre moitié estime qu'ils devraient être couverts par des subventions communales ou cantonales.

Évaluation formation cantonale

Selon les organisations, les jeunes gagneraient à acquérir des connaissances dans les domaines suivants, classés par ordre décroissant :

13. Préparation et animation d'une activité
14. Responsabilités juridiques et physiques
15. « Ces enfants qui nous mettent en difficulté
16. Développement et besoins de l'enfant
17. Prévention et gestion des conflits
18. Attitudes éducatives
19. Prévention des abus sexuels
20. Travail en équipe
21. Sanctions et punitions
22. Gestion des confidences
23. Relations avec les parents
24. Gestion de la vie quotidienne en camp

A la question de savoir à quelle fréquence leurs moniteurs·trices se retrouvent dans des situations dans lesquelles ils-elles manquent d'outils et de connaissances, les deux-tiers répondent « parfois » et le tiers restant « rarement ».

Pour les organisations, « *une formation permettrait aux moniteurs de se sentir...* »

- Plus en confiance (73,1%)
- Plus légitimes (58,5%)
- Plus responsables (46,3%)
- Plus concernés (46,3%)
- Davantage investis dans le milieu associatif (41,5%)
- Plus entreprenants ((36,6%)
- Aucun effet (0%)

Les avis divergent concernant l'instauration d'une formation obligatoire pour les camps de plus de 7 jours, tel que l'exige le modèle vaudois. Les arguments suivants sont mis en évidence :

- D'accord (18 organisations)
 - o **Tâche demande beaucoup de responsabilités**
 - o Enjeux importants
 - o Nécessité d'avoir des compétences approfondies
 - o Légitimisation des associations qui donnent des formations
- Pas d'accord (20 organisations)
 - o Nuance pour la majorité : que pour les dirigeants du camp, pour les moniteurs principaux (partie)
 - o **Difficultés à recruter, mise en péril des camps, obligation= frein**
 - o Prive petites associations
 - o Expériences des anciens, cadre suffit
 - o Dépend de la durée de l'investissement

L'absence actuelle de formation obligatoire pour les camps est :

- *Compréhensible et justifiée pour 23 organisations selon ces critères :*
 - o Manque d'argent
 - o Difficulté de centralisation
 - o Suffisance de l'apprentissage par l'expérience

- Obligation comme un frein
- Trop grandes exigences pour du bénévolat
- *Problématique et/ ou regrettable pour 14 organisations :*
 - Le monitorat est un travail malgré l'engagement parfois bénévole, la bonne volonté ne suffit pas à garantir la qualité de l'offre
 - Professionnalisation pour renforcer la légitimation des personnes engagées dans le monitorat

Si une offre cantonale était mise sur pieds, 21 organisations y auraient « peut-être recours », 14 y auraient recours et 4 n'y auraient pas recours.

Si une formation cantonale devait voir le jour, elle devrait, selon les organisations, respecter les critères suivants :

- Livrer une attestation aux moniteurs·trices la suivant ;
- Être généraliste ;
- Être qualifiante et pratique ;
- Être adaptée aux besoins et aux rôles de chacun (formation de base, spécifique et complémentaire) ;
- S'adapter au bagage personnel de chacun ;
- Ne pas être trop longue ;
- Aborder des sujets pertinents pour chaque association ;
- Être gratuite ou à bas seuil pour les moniteurs·trices ;
- Ne pas être obligatoire,
- Être compatible et reconnue par le canton de Vaud et de Genève ;
- Intégrer les acteurs·trices locaux.

5.2. Rapport détaillé du questionnaire « jeunes »

- 50 réponses ont été obtenues, dont 20 réponses germanophones et 30 réponses francophones. 70% des personnes ayant répondu sont des femmes.
- 56% des jeunes ont entre 18 et 25 ans et 36% a entre 14 et 18 et 18 ans.

- Sur les 50 jeunes, 22 sont au cycle d'orientation/ ECG/ collège..., 13 sont étudiant·e-s à l'Université/ HES/ HEG, 9 sont apprenti·e-s et 5 travaillent. 1/3 des jeunes interrogé·e-s étudient ou travaillent dans le domaine de la santé ou du social.
- Ces 50 jeunes représentent plus de 30 associations fribourgeoises.
- 66% des moniteurs·trices appartenaient déjà à l'association dans laquelle ils-elles s'engagent. On observe une grande différence entre germanophones et francophones, 19 germanophones sur 20 appartenant déjà à l'organisation avant d'y travailler.
- 60% des jeunes s'engagent dans une organisation en tant que bénévoles.
- Parmi les moniteurs·trices, 41 s'engagent pour des activités régulières, 22 pour des camps d'une semaine ou plus, 8 pour des camps de plusieurs jours et 2 pour des camps de jours.
- En termes de récurrence, 14 a déjà participé entre 2 et 5 fois à des activités et/ou des camps, 13 plus de 10 fois, 7 plus de 5 fois et 6 seulement une seule fois.
- 29 des 50 jeunes sont responsables de 10 enfants ou plus lors de leur engagement, 22 entre 5 et 10 enfants et 5 moins de 5 enfants. Ils partagent cette responsabilité dans 95% des cas avec un·e autre moniteur·trice. Les enfants dont ils-elles ont la charge ont en moyenne entre 7 et 15 ans.
- Parmi ces moniteurs, 40% ont déjà suivi une formation, dont presque le tiers est bénéficiaire d'une formation Jeunesse et Sport.
- 11 de ceux·celles qui n'ont pas suivi de formations (30 personnes) seraient prêt·e-s à investir plus de 2 jours et 10 plus d'une journée pour suivre une formation. 5 seraient prêt·e-s à prendre une demi-journée. Concernant le prix de la formation, 12 seraient prêt·e-s à déboursier entre 10 et 50.-, 8 ne voudrait rien dépenser, 8 entre 50 et 100.- et 2 plus de 100.-
- Si une formation correspondant à leurs critères de temps et de prix leur était proposée, 83% seraient intéressé·e-s à très intéressé·e-s à la suivre.

Dans l'ordre décroissant, les personnes seraient intéressées à suivre les modules suivants :

1. Attitudes éducatives
2. Prévention et gestion des conflits
3. « Ces enfants qui nous mettent en difficulté »
4. Développement et besoins des enfants et des jeunes
5. Préparer et animer une activité

6. Sanctions et punitions
7. Responsabilité juridique et sécurité physique
8. Relations avec les parents
9. Prévention des abus sexuels
10. Gestion des confidences
11. Travail en équipe
12. Gestion de la vie quotidienne

Dans l'ordre décroissant, ces personnes trouvent qu'ils.elles manquent d'outils ou de connaissances dans les domaines suivants :

1. « Ces enfants qui nous mettent en difficulté »
2. « Sanctions et punitions
3. Prévention et gestion des conflits
4. Prévention des abus sexuels
5. Responsabilités juridiques et sécurité physique
6. Attitudes éducatives
7. Relations avec les parents
8. Développement et besoins des enfants et des jeunes
9. Gestion des confidences
10. Gestion de la vie quotidienne
11. Préparation et animation d'une activité
12. Travail en équipe

A la question « *Je me retrouve... dans des situations où j'ai l'impression de manquer d'outils et de manquer de connaissances* », les personnes ont répondu :

	Francophones	Germanophones	Totaux
« Jamais »	1	9	10
« Très rarement »	1	0	1
« Rarement »	0	3	3
« Occasionnellement »	27	7	34
« Souvent »	1	0	1
« Très souvent »	0	1	1

A la question « *être titulaire d'un certificat de fin de formation me fait/ me ferait me sentir plus légitime* », les personnes ont répondu :

	Francophones	Germanophones	Totaux
« Pas du tout »	3	4	7
« Un peu »	10	8	18
« Oui »	12	7	19
« Beaucoup »	5	1	6

A la question « *Être titulaire d'un certificat de formation leur ferait/ fait se sentir plus en confiance* », les personnes ont répondu :

	Francophones	Germanophones	Totaux
« Pas du tout »	2	4	6
« Un peu »	15	8	23
« Oui »	8	7	15
« Beaucoup »	5	1	6

A la question « Être titulaire d'un certificat de formation me permettrait de mieux pouvoir gérer les difficultés auxquelles je dois faire face », les personnes ont répondu :

	Francophones	Germanophones	Totaux
« Pas du tout »	2	4	6
« Un peu »	9	11	20
« Oui »	14	4	18
« Beaucoup »	5	1	6

Globalement, 96% des jeunes sont content·e·s/ très content·e·s de leur travail de moniteurs·trices.

5.3. Tableaux annexes

Tableau 1 : avis des partenaires sur les domaines de compétences à améliorer

1. Préparation et animation d'une activité
2. Responsabilités juridiques et physiques
3. « Ces enfants qui nous mettent en difficulté »
4. Développement et besoins de l'enfant
5. Prévention et gestion des conflits
6. Attitudes éducatives
7. Prévention des abus sexuels
8. Travail en équipe
9. Sanctions et punitions
10. Gestion des confidences
11. Relations avec les parents
12. Gestion de la vie quotidienne en camp

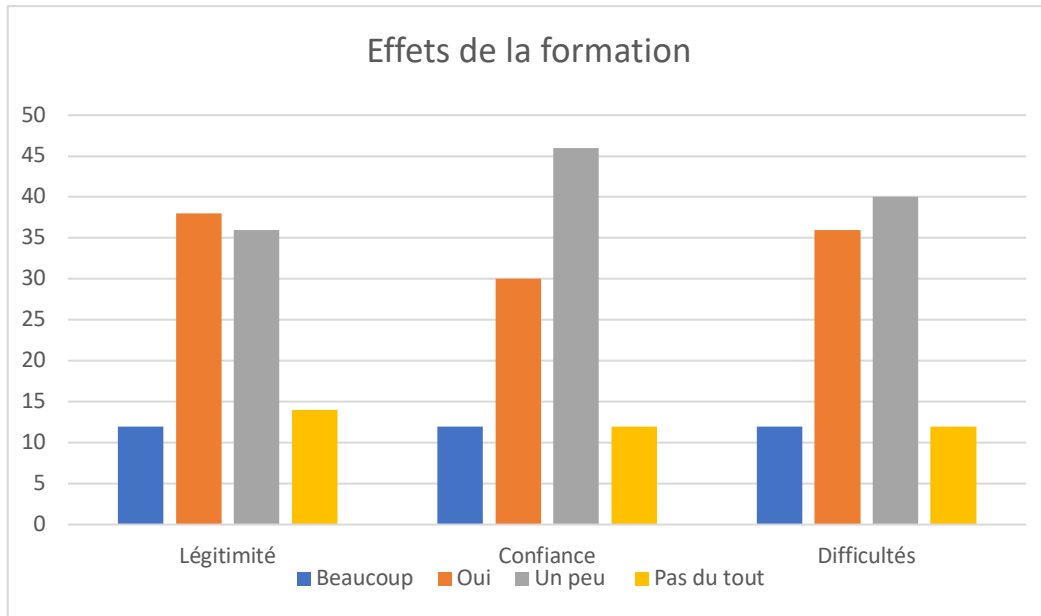
Tableau 2 : intérêt des jeunes

1. Attitudes éducatives
2. Prévention et gestion des conflits
3. « Ces enfants qui nous mettent en difficulté »
4. Développement et besoins des enfants et des jeunes
5. Préparer et animer une activité
6. Sanctions et punitions
7. Responsabilité juridique et sécurité physique
8. Relations avec les parents
9. Prévention des abus sexuels
10. Gestion des confidences
11. Travail en équipe
12. Gestion de la vie quotidienne

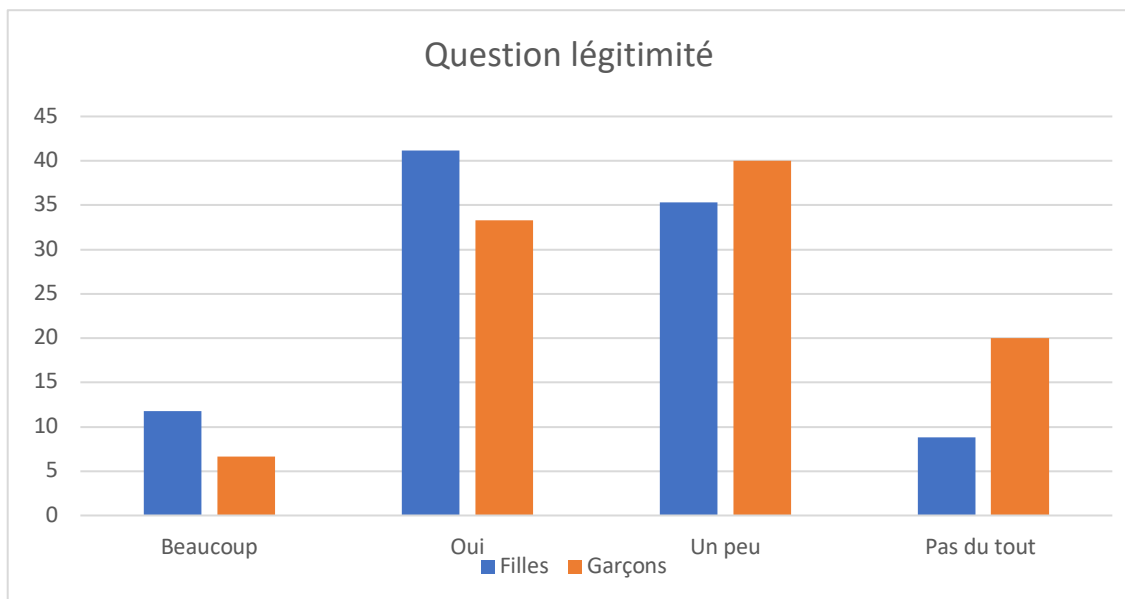
Tableau 3 : auto-évaluation du manque d'outils ou de connaissances des jeunes

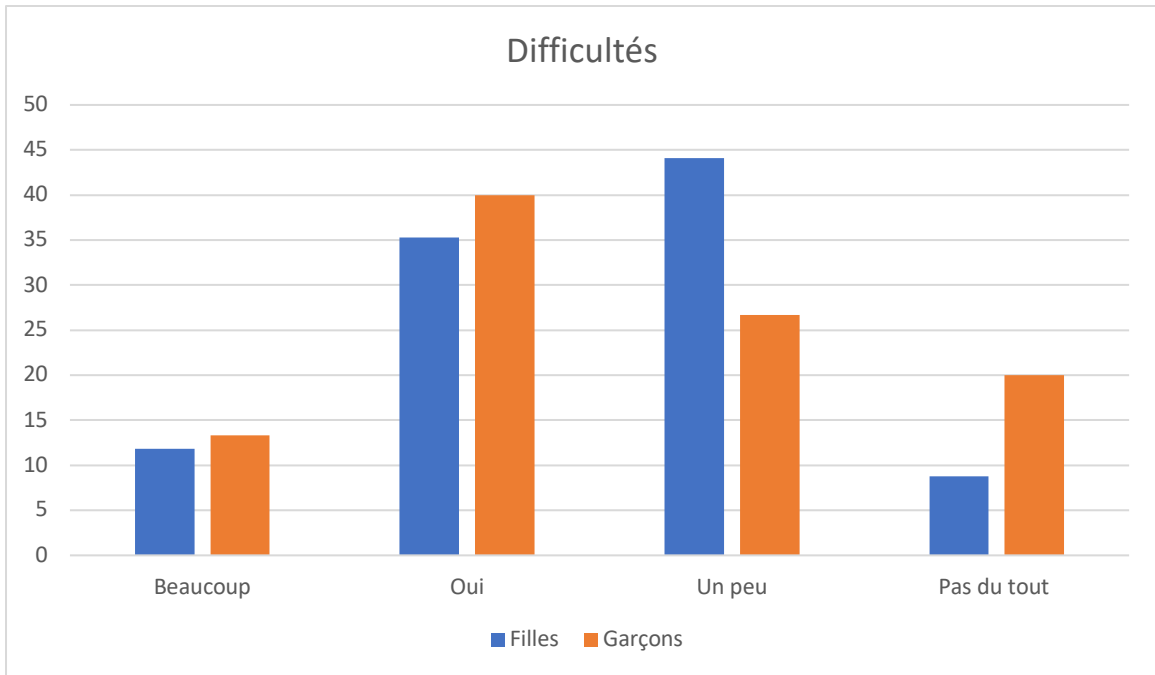
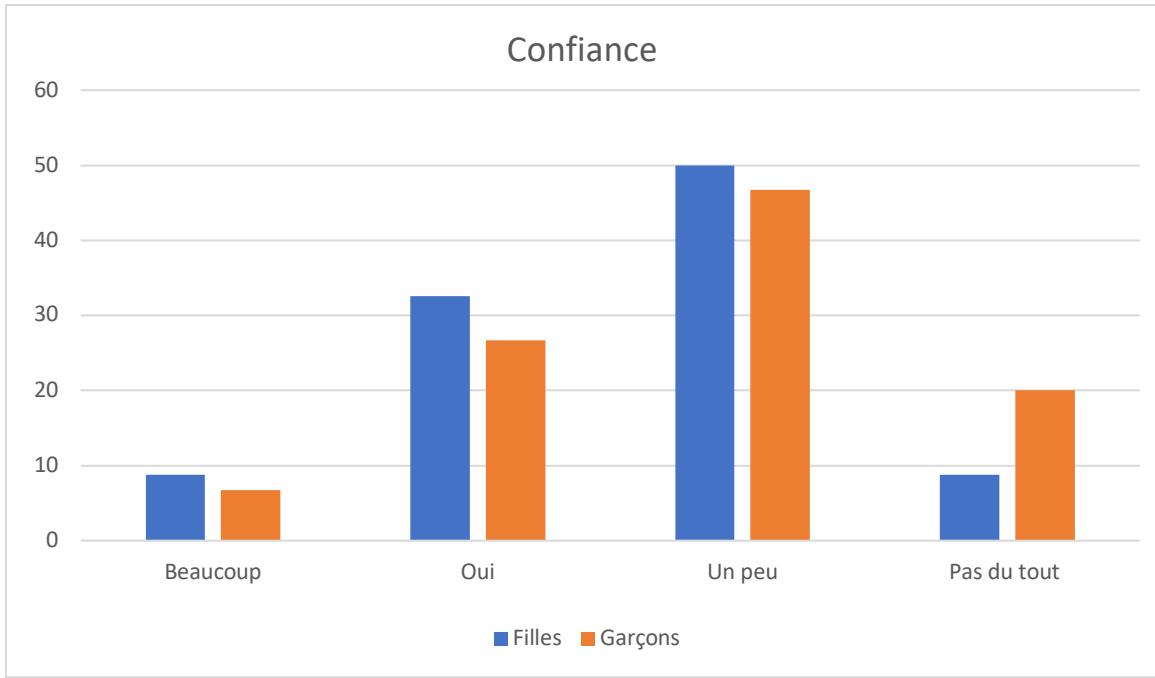
1. « Ces enfants qui nous mettent en difficulté »
2. Sanctions et punitions
3. Prévention et gestion des conflits
4. Prévention des abus sexuels
5. Responsabilités juridiques et sécurité physique
6. Attitudes éducatives
7. Relations avec les parents
8. Développement et besoins des enfants et des jeunes
9. Gestion des confidences
10. Gestion de la vie quotidienne
11. Préparation et animation d'une activité
12. Travail en équipe

Tableau 4 : effets de la formation



Tableaux 5a, 5b et 5c : effets de genre





Tableaux 6a et 6b : distinction entre moniteurs·trices formé·e·s et non-formé·e·s

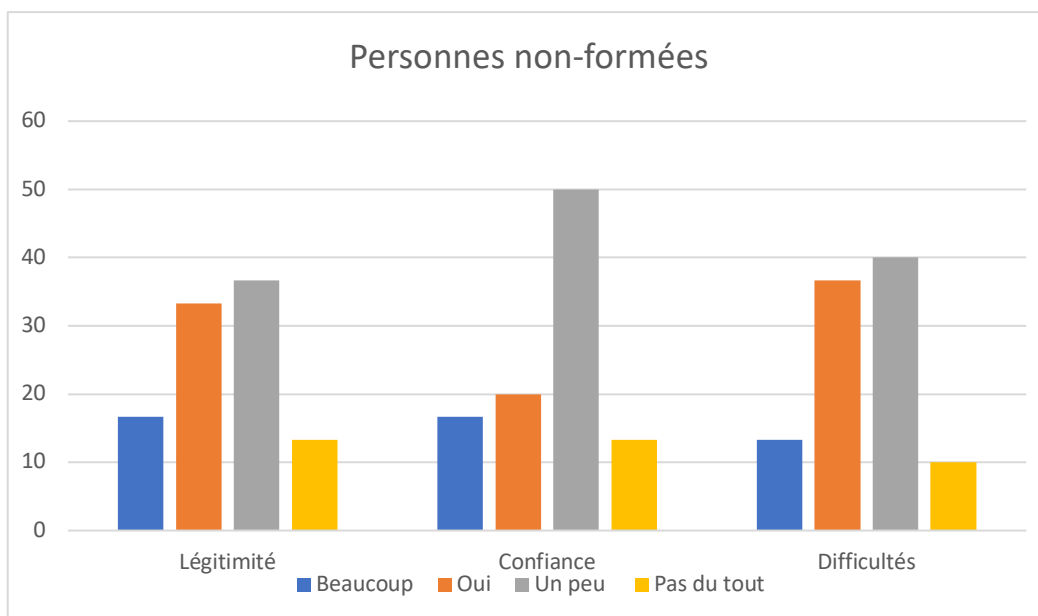
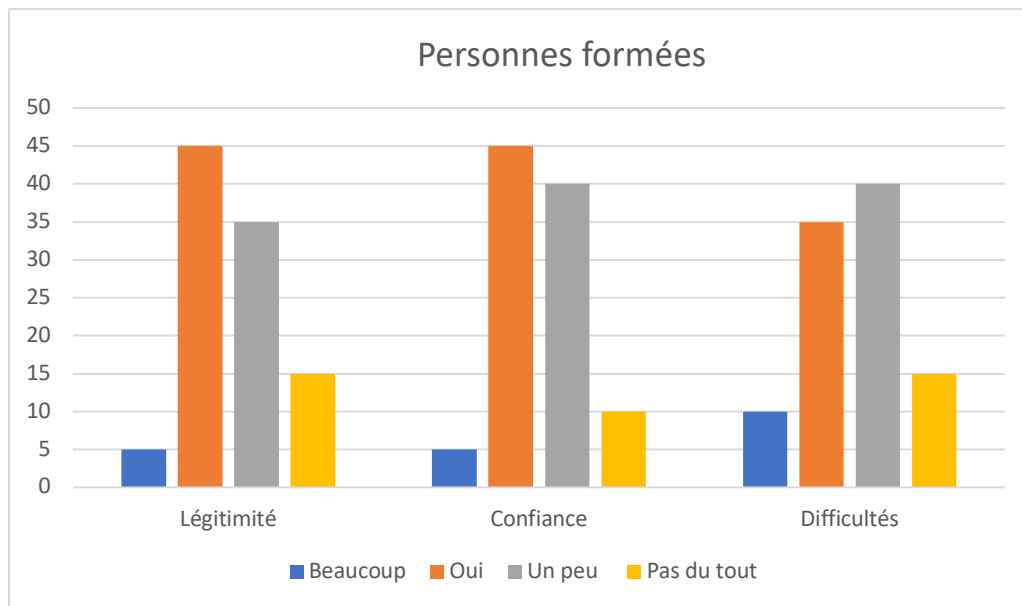
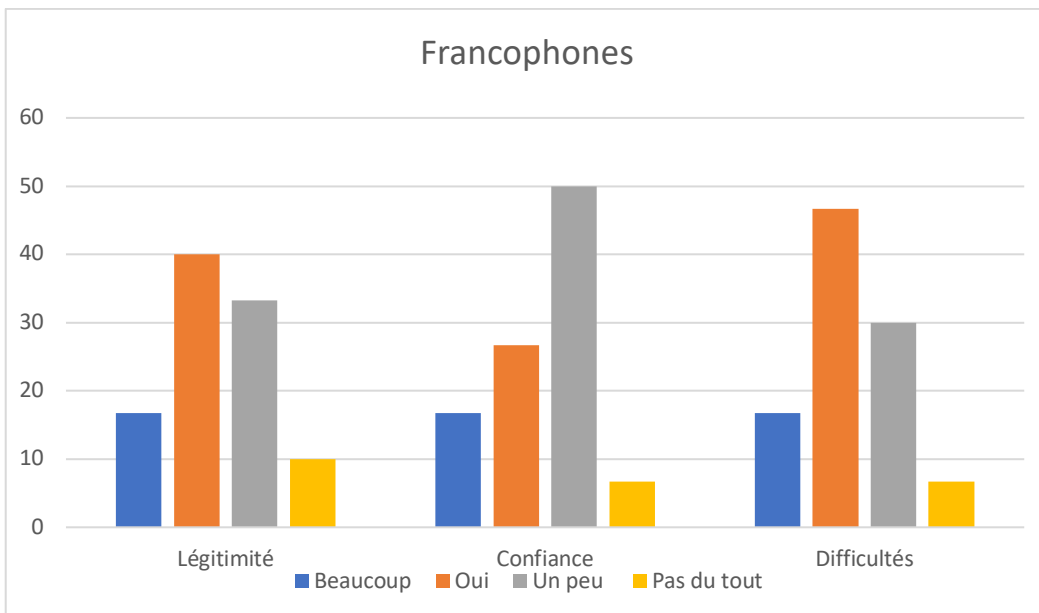
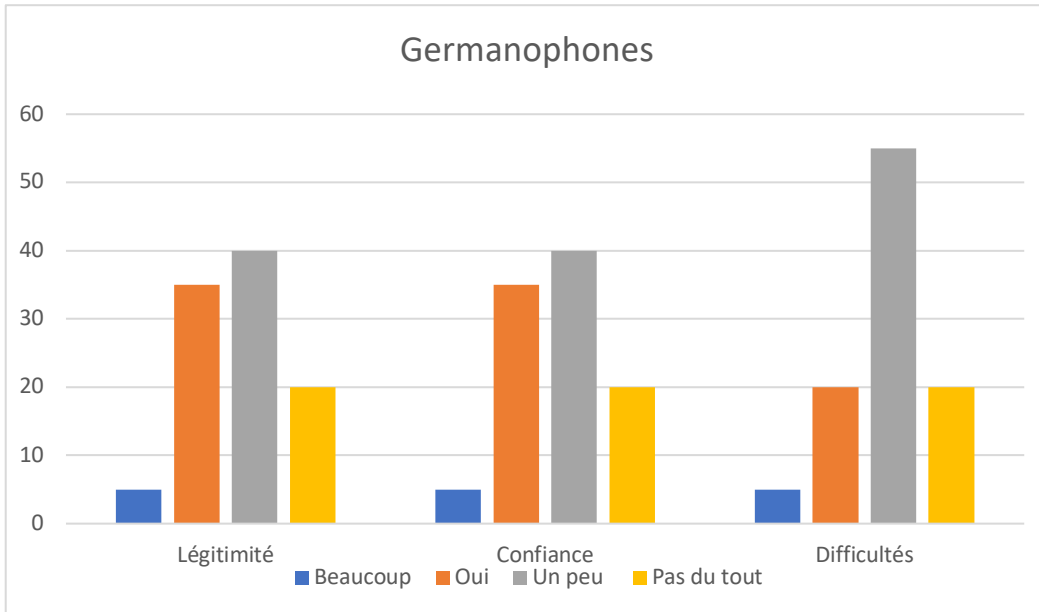
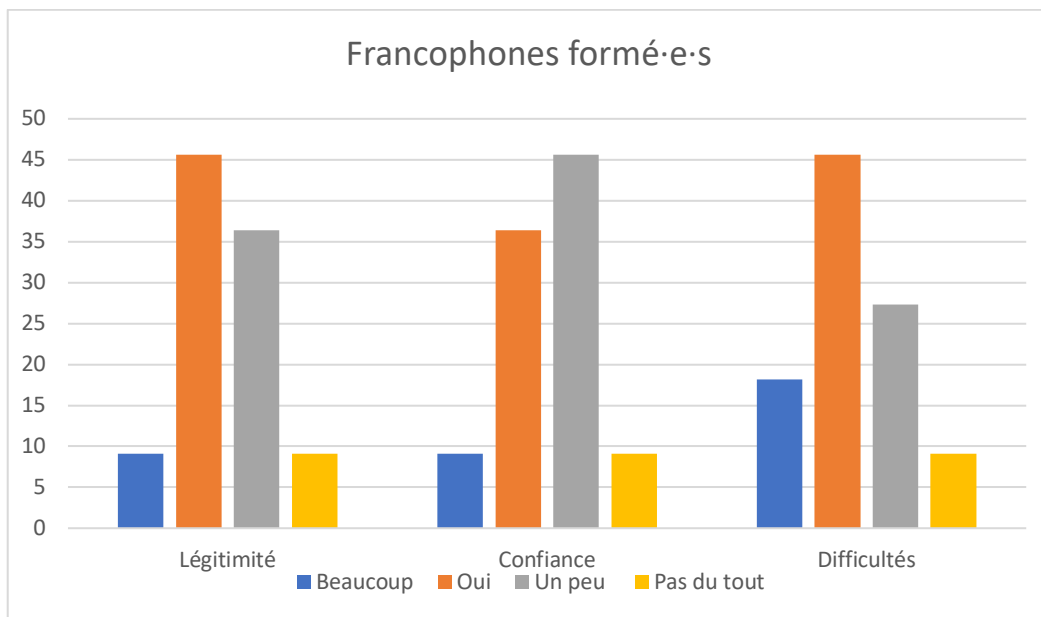
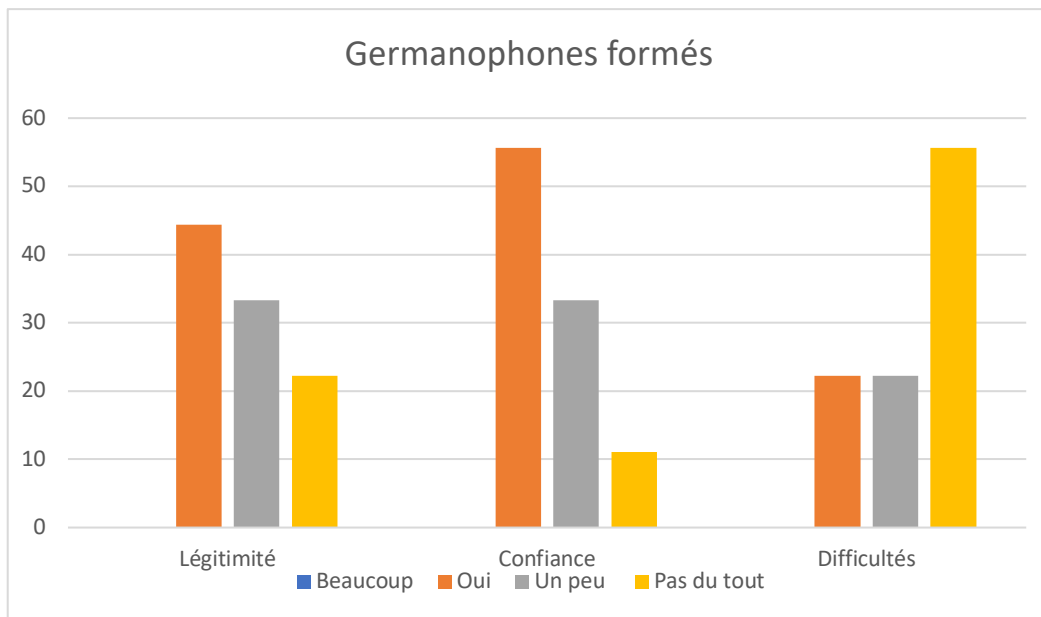


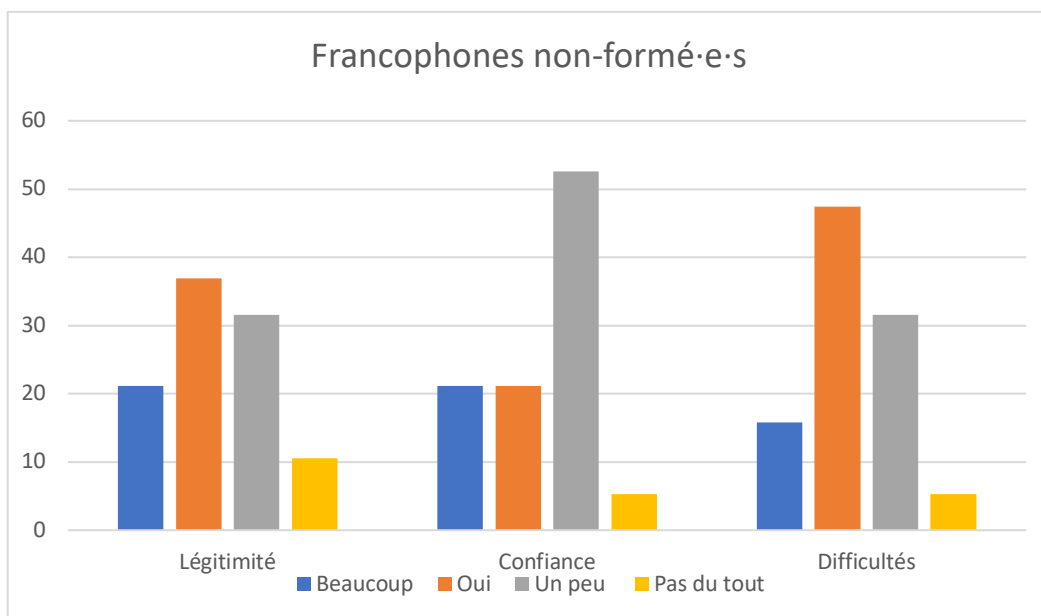
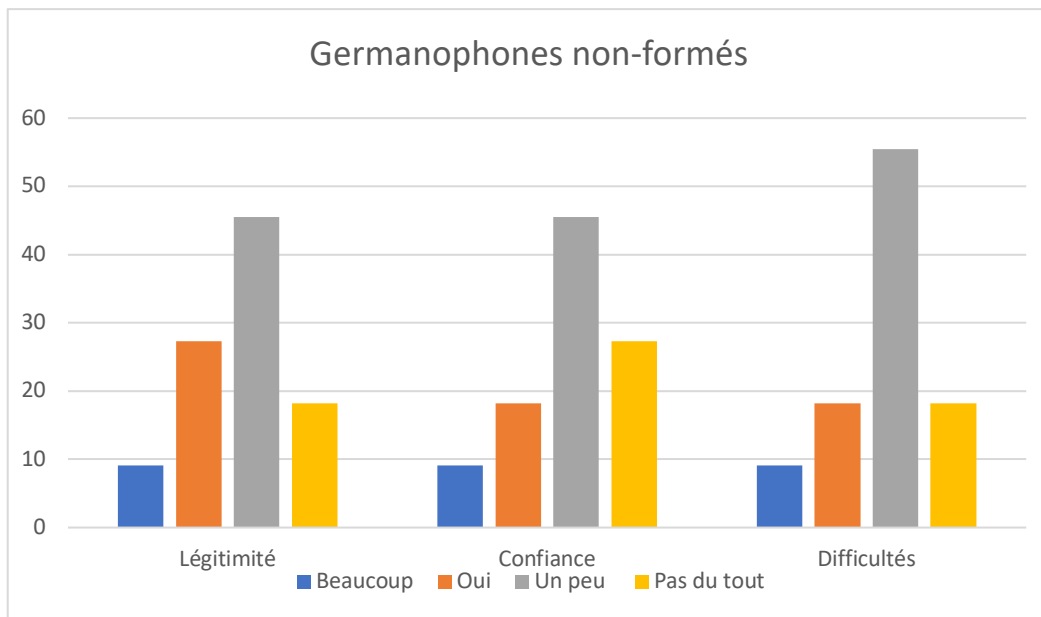
Tableau 7a et 7b : distinction entre germanophones et francophones



Tableaux 8a et 8b : distinction entre germanophones et francophones formé-e-s



Tableaux 8a et 8b : distinction entre germanophones et francophones non-formé·e·s



6. Bibliographie

Charte de qualité genevoise, consultée le 10.05.22 : <https://chartedequalite.ch/wp/wp-content/uploads/2017/01/regles-de-base-2016.pdf>

Les Monos, consulté le 21.06.22 : <https://www.lesmonos.ch/>

Plan cantonal fribourgeois « *Je Participe ! Ich mache mit !* » 2018-2021 : https://www.fr.ch/sites/default/files/2019-05/Plan%20d%27action_Jeparticipe_FR.pdf

Vaudfamille, *Formation de moniteurs de camps de vacances et d'activités extrascolaires*, consulté le 07.06.22 : <https://www.vaudfamille.ch/N636753/formation-moniteurs-de-camps-de-vacances-et-activites-extrascolaires.html>