

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi



MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DES UNIVERSITES ET DES CUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR
(U.C.A.D)



INSTITUT NATIONAL SUPERIEUR DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT
(I.N.S.E.P.S)

MONOGRAPHIE EN VUE DE L'OBTENTION DU CERTIFICAT D'APTITUDE AUX
FONCTIONS D'INSPECTEUR DE L'EDUCATION POPULAIRE DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS (C.A.I.E.P.J.S.)

THEME

RÔLE ET CONTRIBUTION DE L'ASSOCIATION SCOUTE AU
DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DU TOGO

Présenté par :

Eméko-Nao Edoh
GUETHY AKPAGLO



Mail: eguethy@yahoo.fr

Phone: Togo, +228.999.99.40

Sous la Direction de :

Célestin-Marie TINE
Inspecteur de l'Education Populaire,
de la Jeunesse et des Sports

**RÔLE ET CONTRIBUTION DE
L'ASSOCIATION SCOUTE AU
DEVELOPPEMENT
COMMUNAUTAIRE DU TOGO**

DEDICACE

En ce jour mémorable, resplendissant de beaucoup de joie, qui succède aux moments de peines et de sacrifices consentis, malgré notre âge avancé, je dédie ce travail de recherche monographique,

à:

1-Ma regrettée mère

Adoukoè dite « Doh-Non » GAGLOZOUN AKUE-TOLO, épouse GUETHY AKPAGLO,

Qui m'a ouvert les yeux au prodige de la terre,

2-Mon regretté Père

Gavoin Kpokpotchriki GUETHY AKPAGLO

Qui a su décider de mon avenir et guider mes premières orientations,

3-Ma très chère épouse bien aimée

Julienne Fatouma née YACOUBOU, que j'appelle affectueusement « FATY »

Pour sa patience, ses privations, et tous ses sacrifices consentis, à l'endroit de nos enfants pendant les deux années d'absence,

4-Mes Enfants

Didier Amévi Apélétié « AYITEGAN »-----GUETHY AKPAGLO

Albertine Afi Ayélé, dite « TASSIVI » -----GUETHY AKPAGLO

Geoffroy Komigan Vignon « AYITE »-----GUETHY AKPAGLO

Germaine Ayoko Tania-----GUETHY AKPAGLO

Martine Kayi, dite « KAKA »-----GUETHY AKPAGLO

Gautier Ayité -----GUETHY AKPAGLO

Stéphane Bifaï Ayitévi -----GUETHY AKPAGLO

Françoise Tchotchovi -----GUETHY AKPAGLO

5-Mes petits fils: présents, (Pacôme, Marquez, Dédévi), et futures;

6-Mes parents et proches parents : Sœurs, Frères et leurs Enfants ; Cousines, Cousins, Nièces, Neveux,

Pour leurs diverses marques d'affection et de soutien, tant morales que financières à mon endroit;

7-Mes Amis et Collègues : pour leurs prières et leurs divers soutiens moraux.

Louanges

Je rends grâce à mon Eternel, Dieu Tout Puissant,
Du souvenir et de l'amour que je garde, impuissant
de Lui, ne fixant dans mes prières, que ce qu'Il a fait,
fera pour moi depuis les premiers jours, ou fait
De mon engagement dans ce travail combien lourd,
Et, jusqu'à la fin, à mon tour, de mes derniers jours.
Je suis, bien persuadé qu'Il m'assistera d'avantage,
Dans la poursuite de mon devoir envers son héritage.

REMERCIEMENTS

*A travers cette louange, mes premiers remerciements sont adressés au Tout Puissant, celui qui nous a permis de terminer dans la quiétude et dans une parfaite santé, notre formation.

*Qu'Il bénisse et prenne sous sa protection Madame Marie DIENE, Chef du service de la scolarité de l'INSEPS, à qui vont tout droit mes sincères remerciements. Elle reste gravée dans les mémoires pour sa permanente disponibilité et ses multiples services rendus à de nombreux cadres sportifs africains, dont ma modeste personne.

Sincères Remerciements

*A mon Directeur de monographie, Monsieur Célestin-Marie TINE qui a accepté, volontiers, de guider et diriger les travaux de ma recherche et les conduire à termes. Que Dieu le bénisse,

*A toute l'administration de l'INSEPS à travers son Directeur Monsieur **Assane FALL**,

*A tous les professeurs de l'INSEPS :

Madame

- **Fatou Dame LOUM**, professeur en Psychologie Sociale et en Sociologie;
- Messieurs,
- **Mama SOW**, Chef de département, et professeur en Psychosociologie;
- **Ousmane SANE**, professeur en Pédagogie de l'EPS, Directeur des Stages;
- **Amadou Ibrahima DIA**, professeur en Sciences de l'Education Physique et des sports, et en Connaissance Professionnelle en Sports;
- **Abdoulaye DIENG**, professeur en Sociologie;
- **Paul FAYE**, professeur en Economie et en Finances,
- **Ababacar GUEYE**, professeur en Droit Administratif;
- **Assane Abdoukarim DIOP**, professeur en Connaissance Professionnelle en Administration;

Vos apports ont contribué à notre réussite dans notre formation et surtout à l'élaboration de ce document de recherche. Soyez-en fiers et honorés.

Sincères remerciements

* A Monsieur **Raphaël Kodjovi AGOPOME**, Directeur du CIAD, et sa famille qui sont nos parrains au Sénégal et qui nous ont régulièrement assistés et soutenus durant tout notre séjour à Dakar.

*A tous les collègues de promotion :

- Mme **Aimée Amina ABOUBACAR**, épouse LY ----- (Niger)
- Mr **Assane Tchagnani OURO-GANDI** -----(Togo)
- Mr **Moutari ALI** -----(Niger)
- Mr **Désiré Sémékonam K. ADADJO** -----(Togo)
- Mr **Saradja ADO** -----(Niger)
- Mr **Cosme Kpatcha SALAKA** -----(Togo)
- Mr **Mamane MOUSSA** -----(Niger)

En souvenir des moments de joie et de peine que nous avons ensemble partagés à Dakar.

Sincères remerciements au Togo

*A Monsieur **Christophe P. TCHAO**, Ministre des Sports et des Loisirs, pour ses multiples actions en notre faveur,

*A M. **Yévou SOCLO**, Secrétaire Général du Ministre des Sports et des Loisirs, pour toutes ses sollicitudes et ses efforts, tant au Sénégal qu'au Togo.

Sincères remerciements

- *A Mesdames, **Cécile Adjoa BADOHOUN**, **Woèdèvi KALIPE**;
- *A Messieurs, **Djindè MAGNI**, **Gando KATOU**, **Komlan MISSIKOUA**, **Kossivi BOSSOU**, **André K. BOSSOU**, **Kokou ELO**, **Ayawogan DIELO**, **Atsou GODOGOU**, **Raphaël Dosseh TRONOU**.

Scoutement merci

*Aux Commissaires Scouts: **Palamwé AYIM**, Prince **KOUEVI**, **Kodjo AYEBOU**, **AKPOVI** et **ASSOGBAVI**, au Togo;

*A la cheftaine **DIARI**, et aux commissaires **Lamine DIAWARA**, **Assane BA**, tous au Sénégal, pour leurs concours complices dans nos recherches.

Sincères sympathies

*A tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué d'une manière ou d'une autre à la réalisation de ce document.

TABLE DES MATIERES

DEDICACE	I
REMERCIEMENTS	III
TABLE DES MATIERES	VI
LISTE DES TABLEAUX	X
SIGLES ET ACRONYMES	XI
INTRODUCTION	1

PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE

Chapitre I

1- METHODOLOGIE :	6
1.1- HYPOTHESES DE LA RECHERCHE	6
1.1.1- Hypothèse générale	6
1.1.2- Hypothèses opérationnelles	6
1.2-LES VARIABLES ET LEURS INDICATEURS	6
1.2.1-La variable indépendante.....	6
1.2.2-La variable dépendante	6
1.3- LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE	7
1.3.1-Objectifs scientifiques	7
1.3.2-Objectifs d'application	7
1.4- INTERET DE LA RECHERCHE	7

1.5- METHODE DE COLLECTE DES DONNEES ..	7
1.5.1- Population cible et population d'étude	7
1.5.2- Echantillonnage	8
1.5.3- Technique utilisée	8
1.6- METHODE D'ANALYSE DES DONNEES	9
1.6.1- Méthode quantitative	9
1.6.2- Méthode qualitative	10
1.7- DIFFICULTES RENCONTREES	10

Chapitre II

2- DEFINITION DE CONCEPTS.....	12
2.1-LE CONCEPT DE RÔLE ET DE STATUT	12
2.2-LE CONCEPT DE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE	16

Chapitre III

3- REVUE DE LA LITTERATURE	19
3.1-LES TRAVAUX DE HEUZE, J. P. ET ALL.....	19
3.2-LES TRAVAUX DE BESNARD,	19
3.3-LES TRAVAUX DE BUTON,	20

DEUXIEME PARTIE : CADRE PRATIQUE

Chapitre I

1- PRESENTATION DU CHAMP D'ETUDE	21
1.1-PRESENTATION DU TOGO	21
1.1.1-Historique	21
1.1.2-Caractéristiques physiques	21
1.1.3-Organisation Administrative et Population	22
1.1.4-Situation Economique	22

1.1.5-Situation de la jeunesse23

1.2-PRESENTATION DE L'ASSOCIATION SCOUTE DU TOGO24

1.2.1-Historique24

1.2.2-Principes fondamentaux du scoutisme24

1.2.3-Organisation structurelle et administrative25

1.3-DESCRIPTION DE L'EXISTANT26

Chapitre II

2- PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS.....28

2.1 AU NIVEAU DES CHEFS DE CANTONS28

2.1.1 Présentation du tableau 1.28

2.1.2 Présentation du tableau 2.....28

2.1.3 Présentation du tableau 3.....29

2.1.4 Présentation du tableau 4.....29

2.1.5 Commentaire des résultats d'enquête menée auprès des chefs de cantons.....30

2.2 AU NIVEAU DES COMMISSAIRES SCOUTS DE DISTRICTS.....30

2.2.1 Présentation du tableau 5.....30

2.2.2 Présentation du tableau 6.....31

2.2.3 Présentation du tableau 7.....32

2.2.4 Commentaire des résultats d'enquête menée auprès des commissaires scouts de districts.....32

Chapitre III

1-SUGGESTIONS 34

3.1- PROBLEMES DE FINANCES34

3.2- LES ETATS GENERAUX.....34

3.3- LA REDYNAMISATION.....35

3.4- LA COHESION.....35

CONCLUSION36
BIBLIOGRAPHIE 38
ANNEXES..... I
1- QUESTIONNAIRE AUX CHEFS DE CANTONS .. II
2- QUESTIONNAIRE AUX COMMISSAIRES SCOUTS .. IV
3- CARTE DU TOGO VII
4- PORTRAIT DU FONDATEUR DU SCOUTISME VIII
5- EMBLEME NATIONAL DE L’AST IX

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition des chefs de cantons selon leur connaissance de l'AST et sa contribution au développement communautaire. **28**

Tableau 2 : Répartition des chefs de cantons selon leur connaissance et selon que l'AST joue ou non son rôle. **28**

Tableau 3 : Contribution et dynamisme de développement de l'AST **29**

Tableau 4 : Répartition des commissaires scouts de districts enquêtés selon les actions menées par l'AST **29**

Tableau 5 : Répartition des chefs de cantons enquêtés selon leur avis sur les actions menées par l'AST **30**

Tableau 6 : Répartition des commissaires scouts de districts en fonction de leur avis sur les problèmes qui minent l'AST **31**

Tableau 7 : Répartition des commissaires scouts de district selon la solution proposée pour résoudre les problèmes qui minent le scoutisme au Togo **32**

SIGLES ET ACRONYMES

AST: Association scoute du Togo.

BA : Bonne action (action ou geste que font quotidiennement les scouts pour montrer leur civisme ou leur sens de porter secours à autrui).

BP: Baden-Powell (fondateur du scoutisme).

BM: Bureau mondial (du scoutisme).

CAFIEPJS: Certificat d'aptitude aux fonctions d'inspecteur de l'éducation populaire de la jeunesse et des sports.

CFA: Communauté financière africaine.

CIAD: Centre international d'athlétisme de Dakar.

DAPOC: . . . Direction des affaires politiques et des organisations civiles.

DGSCN: . . . Direction générale de la statistique et de la comptabilité nationale.

DOCA: . . . Division des organisations civiles et des associations.

DSRP: Document de stratégie de réduction de la pauvreté.

EEDS: Eclaireuses et éclaireurs du Sénégal (les scouts).

FNUAP: . . . Fonds des Nations unies pour la population.

INSEPS: . . . Institut national supérieur de l'éducation populaire et du sport.

IST: Infection sexuellement transmissible.

MATD: . . . Ministère de l'administration territoriale et de la décentralisation.

OMMS: . . . Organisation mondiale du mouvement scout.

OMS: Organisation mondiale de la santé.

ONG: Organisation non gouvernementale.

ONU: Organisation des Nations unies.

PAS: Programme d'ajustements structurels.

PIB: Produit intérieur brut.

PMA: Pays les moins avancés.

PNJ: Programme national de jeunesse.

PNUD: Programme des Nations unies pour le développement.

PPTE: Pays pauvres très endettés.

SDN: Société des Nations.

SG: Secrétariat général.

SIDA: Syndrome d'immunodéficience acquis.

\$ US: Dollar United state (1 dollar Américain aujourd'hui est égal à 448,500F.CFA).

UNESCO: . . . Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture.

UNICEF: . . . Fonds des Nations unies pour l'enfance.

VIH: Virus du syndrome d'immunodéficience acquise.

INTRODUCTION

INTRODUCTION

L'Afrique est, aujourd'hui malgré de grandes richesses, le continent le plus pauvre de la planète. Elle est confrontée, entre autres, aux problèmes de gouvernance, de politique économique, de niveau d'éducation, de cultures et traditions parfois peu compatibles avec les efforts qu'il faut fournir pour se développer. Les mutations politiques qu'on observe depuis le début des années 90 (confère discours de La Baule) dans presque tous les pays de la zone francophone ouest-africaine, ouvrent des pistes porteuses d'espoir pour ces Etats qui constituent l'écrasante majorité des pays les moins avancés, (PMA) caractérisés par une pauvreté massive.

Un des indices qui montre que le continent africain continue d'occuper une place marginale dans l'économie mondiale est que plus de la moitié de la population vit avec moins de 1 dollar US par jour et par personne, (DSRP). Le legs de la colonisation, marqué par une forte tradition centralisatrice a beaucoup entravé la mise en œuvre de politiques et stratégies conséquentes de développement et de bonne gouvernance. Aussi, l'histoire du développement des pays de la sous région, longtemps caractérisée par des systèmes politiques fermés nous enseigne que depuis les années 1960, les différents résultats dans l'exécution des multiples projets de développement sont restés mitigés; les échecs nombreux et les succès rares ou incertains malgré les quantités impressionnantes de ressources financières, et les espoirs légitimes suscités.

Les causes de ces échecs cumulés montrent à travers des analyses successives que la responsabilisation effective des populations à la base est une des conditions incontournables pour accroître les chances de succès d'un

développement qui ne peut ni s'administrer, ni s'imposer tout simplement parce qu' « *on ne développe pas mais on se développe* », (FNUAP).

Les lueurs d'espoir qui se profilent à l'horizon dans certains pays de la sous région à travers leurs efforts sont mis à mal en 2011 par une dynamique de contestations sociales qui malheureusement deviennent de plus en plus violentes. Cette situation est en partie liée au malaise social, à la distorsion née des différents Programmes d'Ajustement Structurels (PAS) et aux tendances mondiales de l'emploi caractérisées par un taux de chômage élevé qui touche durement les jeunes avec pour conséquences:

- dans les villes, la non satisfaction des aspirations d'une jeunesse dont les frustrations se traduisent par des soulèvements estudiantins et par le banditisme urbain;
- en milieu rural, l'exode massif vers les villes entraînant le manque de la main d'œuvre pour conduire les activités agricoles, d'où une plus grande paupérisation.

A l'heure du bilan, nous osons croire que l'Afrique ne pourrait atteindre le principal objectif du Millénaire pour le développement, à savoir : réduire la pauvreté de moitié d'ici 2015. Le rapport de l'année 2011 de la Banque mondiale dont le thème est : "Conflits, sécurité et développement" vient démontrer l'impact dévastateur des situations de conflit persistant sur les perspectives de développement d'un pays ou d'une région. A la lumière de ce qui précède, nous nous interrogeons sur la réelle voie de développement du continent africain.

Le TOGO pour ce qui le concerne a acquis au cours des années 80, une réputation mondiale de carrefour d'affaires grâce à sa dynamique commerciale

et son potentiel d'exportation à cette époque (DSRP-Complet, 2009). La décennie suivante a été marquée par de nombreuses tensions politiques et sociales qui ont amené les principaux partenaires au développement à suspendre la coopération financière. La situation économique et sociale s'est détériorée mettant à mal le processus de développement national. Dans cette optique, le Togo, comme un peu partout en Afrique, a affiché une volonté politique de lutter contre la pauvreté à travers l'élaboration d'un Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP) en 2009 qui semble succéder aux insuffisances des politiques d'ajustement structurel.

Une position largement partagée de nos jours, est que l'orientation des stratégies de développement vers une approche communautaire constituerait une alternative à la réalisation de programmes économiques et sociaux en direction du continent africain. Dans cette perspective, chaque acteur de la société doit jouer son rôle dans la dynamique de développement. Or, au moment où l'on observe de plus en plus de mobilisation d'organisations de la société civile dans cette dynamique de développement, l'Association Scoute du Togo est pratiquement absente.

Dans le cadre de la recherche d'une solution appropriée à cette situation, le gouvernement a entrepris un certain nombre de réformes qui se sont soldées par :

- La reprise de la coopération avec les partenaires en développement en 2009 ;
- L'atteinte du point d'achèvement de l'initiative des Pays pauvres très endettés (PPTE) en 2010.

Cette évolution est certes porteuse d'espoir, mais elle ne doit pas faire oublier que le développement est le fruit de l'effort concerté de tous les acteurs de la vie socio- économique. Certes, le développement est le fait de plusieurs acteurs que sont les citoyens, les collectivités territoriales, tous les acteurs de la société civile, les ONG, les associations, de la sphère économique et politique. Chacune de ces entités a un rôle à jouer en matière de développement du pays car elles sont des partenaires incontournables des décideurs politiques et sont mieux placées pour détecter les besoins des populations en termes d'aide au développement.

Dans les pays européens comme dans ceux en développement, des efforts se font pour développer des approches novatrices afin d'améliorer le dialogue avec ces organisations en vue d'un meilleur partage des responsabilités avec l'Etat dans la lutte contre la pauvreté. Autrement dit l'orientation des stratégies de développement vers une approche communautaire constituerait de nos jours, une alternative à la réalisation de programmes économiques et sociaux en direction du continent africain.

DEFOURNY (1992) a fait déjà écho de l'importance de la société civile en écrivant que « *par les moyens qu'elles mettent en œuvre, les services non marchands qu'elles fournissent, de très nombreuses associations participent à la production des richesses et à l'accroissement du bien-être général* ».

Les coups de projecteurs sont actuellement braqués sur cette orientation des stratégies de développement vers une approche communautaire, au moment où les partenaires en développement ayant constaté que bon nombre de projets de développement n'atteignent pas leurs objectifs en termes de résolution des problèmes des populations. Ils s'intéressent à des modèles d'intervention qui

s'appuient prioritairement sur une approche communautaire de développement et qui ont plus de chance de réussir.

L'Association Scoute du Togo fait partie des acteurs de la société civile qui participent aux actions de développement. Ce rôle lui est conféré par son statut, termes de son article 26 qui dit « ...élaborer une politique de l'Association en matière de développement communautaire qui doit être rendue opérationnelle à travers des projets de développement. » Pour que ces projets puissent être réalisables, l'AST doit rechercher les financements nécessaires.

Malheureusement, elle est dans un état de léthargie à tel enseigne que l'on est fondé aujourd'hui de s'interroger sur les motifs réels du dysfonctionnement qui la mine et sa contribution à la dynamique de développement communautaire du Togo. Plus spécifiquement une telle situation suscite des questionnements :

- *Quelles sont les causes de la mauvaise performance du Mouvement Scout Togolais auprès des communautés ?*
- *Quelle perception les collectivités territoriales ont de ce mouvement scout aujourd'hui ?*
- *Quelle est la contribution réelle de cette Association au développement communautaire de son pays ?*

C'est au vue de ces questionnements que nous nous demandons comment aider cette Association pour qu'elle joue effectivement son rôle.

Plusieurs auteurs tels que HELLRIEGEL, (1997); HEUZE et al., (2006) ont montré qu'il existe une corrélation entre les dimensions de la cohésion et de l'efficacité collective. Nous pensons à cet effet qu'il existe une relation entre **la cohésion** du mouvement scout et **une efficacité** au niveau de ses missions. Cette hypothèse générale nous a amené à formuler les hypothèses opérationnelles suivantes :

1) Les dysfonctionnements constatés sont liés au manque de cohésion au sein du mouvement scout.

2) La mauvaise perception de l'Association scout par les collectivités territoriales et certaines autorités est liée à sa léthargie.

3) Le faible niveau de contribution de l'Association scout au développement est également fonction de son degré de cohésion mitigé.

Face à ces interrogations, nous nous proposons de réfléchir sur les solutions susceptibles de favoriser le bon fonctionnement de l'AST autour duquel tourne notre recherche dont le thème est : « **RÔLE ET CONTRIBUTION DE L'ASSOCIATION SCOUTE AU DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DU TOGO** »

Pour atteindre ces objectifs nous avons adopté un plan en deux grandes parties reliées par des chapitres comme suit.

LA PREMIERE PARTIE, LE CADRE THEORIQUE comporte trois chapitres :

*Chapitre premier : LA METHODOLOGIE,

*Chapitre deuxième : LA DEFINITION DES CONCEPTS,

*Chapitre troisième : LA REVUE DE LA LITTERATURE

LA DEUXIEME PARTIE: LE CADRE PRATIQUE, comporte également trois chapitres :

*Chapitre premier: LA PRESENTATION DU CHAMP D'ETUDE,

*Chapitre deuxième: LA PRESENTATION ET L'INTERPRETATION DES RESULTATS,

*Chapitre troisième: LES SUGGESTIONS.

A l'issue de notre introduction, rubrique qui nous a permis de situer les différents compartiments de notre recherche et de ressortir la problématique, objet essentiel

de la présente monographie, nous entamons à présent, la première partie du cadre théorique, la méthodologie qui s'avère nécessaire en vue de situer les lecteurs par rapport aux démarches entreprises pour aboutir aux objectifs fixés.

PREMIERE PARTIE

CADRE THEORIQUE

CHAPITRE PREMIER : 1-METHODOLOGIE

CHAPITRE DEUXIEME : 2-DEFINITION DE CONCEPTS

CHAPITRE TROISIEME : 3-REVUE DE LITTERATURE

CHAPITRE PREMIER

1- METHODOLOGIE

1- METHODOLOGIE

1.1- HYPOTHESES DE LA RECHERCHE

1.1.1- HYPOTHESE GENERALE

Nous pensons qu'il existe une relation entre la cohésion du mouvement scout et l'efficacité au niveau de ses missions.

1.1.2- HYPOTHESES OPERATIONNELLES

1) Les dysfonctionnements constatés sont liés au manque de cohésion au sein du mouvement scout.

2) La mauvaise perception de l'Association scoutie par les collectivités territoriales et certaines autorités est liée à sa léthargie.

3) Le faible niveau de contribution de l'Association scoutie au développement est également fonction de son degré de cohésion mitigé.

1.2- LES VARIABLES ET LEURS INDICATEURS

1.2.1- LA VARIABLE INDEPENDANTE:

C'est le rôle que joue l'AST ; ses indicateurs sont :

- Sensibilisation en matière de santé et du VIH-SIDA,
- Conseils pour la création et la gestion des activités génératrices de revenu,
- Education et formation de la jeunesse,
- Conseil matière de méthodes culturelles,
- Aide au montage des projets de développement.

1.2.2- LA VARIABLE DEPENDANTE:

Ce sont les réalisations communautaires de l'AST. Cette variable a pour indicateurs :

- Le nombre de réalisations, (latrines, porcheries, bâtiments scolaires,)
- Les états des pistes rurales aménagées,
- Le nombre de groupements disponibles,
- La productivité de l'agriculture, et de l'élevage,
- Le niveau de vie les communautés rurales,
- Les domaines et zones reboisés, (protection de l'environnement)
 - La promotion de la santé sexuelle et de la reproduction,
- La lutte contre le travail des enfants)
- La promotion de l'hygiène et de l'assainissement,
- La lutte contre les maladies pandémiques et endémiques,
- La culture de la paix et de la non violence.
-

1.3- LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

1.3.1- OBJECTIF SCIENTIFIQUE

Cette recherche vise à étudier la relation entre le rôle que joue l'Association Scoute du Togo et son impact sur le développement communautaire.

1.3.2- OBJECTIFS D'APPLICATION

- Faire connaître les grands axes de l'engagement du scoutisme au Togo ;
- Faire connaître les problèmes qui handicapent l'Association Scoute au Togo;
- Faire impliquer davantage l'AST dans le développement communautaire du Togo;
- Contribuer à dynamiser l'Association Scoute au Togo.

1.4- INTERET DE L'ETUDE :

Elle constitue un outil de référence, pas pour les scouts seulement mais aussi pour des responsables d'associations et des autorités en charge des associations de jeunesse.

1.5- METHODE DE COLLECTE DES DONNEES

Nous avons collecté les données auprès de deux acteurs : d'une part les chefs de cantons qui sont les représentants des populations et qui sont censés apprécier la qualité des interventions des scouts sur le terrain et d'autre part les commissaires scouts de districts qui sont les mieux aptes à identifier les problèmes que connaît l'AST et à proposer des solutions idoines.

1.5.1- LA POPULATION CIBLE ET LA POPULATION D'ETUDE

D'abord, nous tenons à souligner que notre recherche s'inscrit dans le cadre d'une démarche inductive, dans la mesure où nous voudrions réfléchir sur un problème concret posé sur le terrain. A ce titre, les informations émanent de ceux, les mieux placés que sont, les chefs de cantons et les scouts eux-mêmes.

*C'est la raison pour laquelle notre population cible est constituée d'une part de l'ensemble des membres de l'AST dont l'effectif est aujourd'hui, de 16 450 adhérents et d'autre part des chefs de cantons du Togo dont l'effectif est arrêté aujourd'hui à 387 âmes.

*Nous avons retenu comme population d'étude, 30 chefs de cantons, représentant tous les districts du Togo et 30 commissaires scouts de districts.

1.5.2- L'ECHANTILLON

L'AST intervient auprès des communautés représentées par les chefs de cantons qui sont informés de toutes les actions de développement menées dans les cantons de la préfecture. A cet effet, nous avons décidé interroger ces chefs de cantons pour avoir des informations sur les activités menées par les scouts ainsi que sur l'image de leur association. Ils sont au nombre de trente 30 soit 3, 87%

de l'effectif total. (Ce faible pourcentage est représentatif car un chef de canton représente également toute une préfecture pour nos travaux.

Les membres de l'AST sont les seuls capables de connaître les dysfonctionnements qui les handicapent et les mieux aptes à y proposer des solutions adaptées. Pour cela nous avons décidé de demander l'avis des commissaires scouts de districts sur les motifs de l'inefficacité de l'Association, de même que les solutions idoines. Ils sont au nombre de 38 commissaires de districts soit 78% de l'effectif total.

1.5.3- Technique utilisée

Dans le souci de recueillir des données plus fiables en relation avec les dysfonctionnements et les solutions possibles, nous avons essentiellement utilisé la méthode d'enquête.

Il existe trois techniques d'enquête :

- le questionnaire,
- l'entretien,
- l'observation.

Afin d'obtenir une enquête quantitative et compte tenu de l'effectif, nous avons choisi le questionnaire.

Le questionnaire d'enquête en sciences sociales est un instrument construit au moyen de propositions écrites ayant une forme et un ordre rigoureusement étudiés, et portant aussi bien sur les faits et les comportements dans des situations précises que sur les goûts, les sentiments, les intérêts, les opinions, les attitudes, les motivations et les aspirations des sujets interrogés. Il consiste à poser une série de questions à un groupe de personnes. Ces questions peuvent porter sur l'état civil de la personne, sa situation matrimoniale, ses opinions, ses aspirations, ses goûts, son domaine ou niveau d'étude, bref sur un phénomène précis.

Nos questionnaires, élaborés sur la base des indicateurs de nos variables, ont porté sur les problèmes qui minent l'AST, la perception de son rôle par les communautés ainsi que les solutions d'amélioration envisagées.

Ce choix est aussi motivé par la poursuite de plus d'objectivité. Pour éviter les déviances par rapport aux thèmes et pour ne pas favoriser le biais des réponses, nous avons eu recours à des questions fermées. Pour aussi recueillir les opinions sur les dysfonctionnements et les solutions d'amélioration de la situation de l'AST, nous avons fait recours aux questions ouvertes.

Avant l'administration du questionnaire, nous avons souligné l'importance de leurs réponses dans la quête des solutions pour une implication plus active des scouts sur le terrain auprès des communautés.

Nous avons opté pour le questionnaire l'administration indirecte où l'enquêteur remplit lui même le questionnaire compte tenu des réponses données par le sujet. Sachant que la reprise des cours l'année suivante à l'INSEPS de Dakar est prévue pour le 22 Novembre 2010, nous avons voulu contourner par l'administration directe, la probabilité de non retour des questionnaires.

Dans notre stratégie de collecte de nos données, nous avons eu à faire recours au questionnaire à cause de ses nombreux avantages. En effet, c'est pratiquement la seule méthode qui soit adaptée aux enquêtes quantitatives. Elle permet également de systématiser et de standardiser les observations. Par ailleurs, les opérations de dépouillement de réponses sont plus simples, rapides et peu coûteuses relativement aux autres méthodes.

1.6- METHODES D'ANALYSE DES DONNEES

Après la collecte des données brutes de l'enquête, ces données doivent être soumises à un traitement pour une interprétation appropriée. Pour cela, nous

avons fait recours aux méthodes quantitatives et qualitatives, compte tenu de l'hétérogénéité de notre questionnaire.

1.6.1. METHODE QUANTITATIVE

C'est l'ensemble des techniques par lesquelles on exprime les données dans un langage quantitatif ou sous une forme numérique. Elles comportent la mathématique et la statistique.

Dans le cadre de notre étude, nous avons procédé à des analyses quantitatives avec des méthodes statistiques afin de calculer les fréquences, pourcentages.

1.6.2- METHODE QUALITATIVE

Dans notre recherche, les questions ouvertes, celles qui nécessitent des réponses rédigées nous ont permis de recueillir les avis sur les motifs des problèmes de l'AST et les suggestions. C'est justement dans le traitement de ces réponses que nous avons fait recours à la méthode qualitative qui est un ensemble de procédures qui font recours à des indicateurs non fréquentiels, susceptibles d'utiliser des inférences et qui sont plus adaptés à des indices non prévus ou à l'évolution des hypothèses.

Selon **Mucchielli**, (1986) «*une méthode qualitative est une stratégie de recherche utilisant les techniques de recueil et d'analyse qualitative dans le but d'explicitier et de comprendre un fait humain* ». Dans notre cas, nous avons utilisé la technique d'analyse de contenu. Cette technique nous a permis de structurer et de catégoriser les informations recueillies.

D'après **Mucchielli** (1994), «*l'analyse de contenu (d'un document ou d'une communication), consiste à rechercher, par des méthodes sûres, les informations qui s'y trouvent, dégager le ou les sens de ce qui y est présenté,*

formuler et classer tout ce que contient ce document ou cette communication
».

1.7- DIFFICULTES RENCONTREES

Il convient de mentionner que la qualité d'un travail de recherche est tributaire d'une disponibilité de la documentation sur le thème abordé. Or, il nous a été difficile de retrouver sur place les travaux ayant un rapport avec le sujet étudié. Le tour des bibliothèques : du Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG), de l'Université Cheikh Anta Diop (UCAD), de l'Institut National Supérieur de l'Education Populaire et du Sport (INSEPS), de l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF) et les recherches sur internet n'ont pas pu satisfaire notre soif de nourrir notre mémoire d'une revue de littérature plus riche. L'insuffisance de moyens financiers a limité quelque peu notre ardeur à mener cette étude dans les meilleurs délais.

Par ailleurs, il nous a été aussi difficile d'avoir certaines informations complémentaires étant entendu que la recherche a été menée sur le territoire togolais alors que l'Institut de formation se trouve à Dakar au Sénégal.

Nous avons fait une étude qui a couvert toute l'étendue du territoire togolais ; ce qui, il faut l'avouer, a nécessité beaucoup de sacrifice sur les plans financier et temporel.

A tout cela s'ajoutent des délestages intempestifs à Dakar, perturbant le plan d'élaboration de la présente monographie.

CHAPITRE DEUXIEME

2- DEFINITION DES CONCEPTS

2- DEFFINITION DES CONCEPTS

Le présent chapitre sera destiné à la clarification conceptuelle. Elle permet de faire le tour d'horizon des concepts de rôle et de statut d'une part et de développement communautaire d'autre part.

2.1-LE CONCEPT DE RÔLE ET DE STATUT

L'homme est un être social qui vit en groupe avec des lois, des règles liées au fonctionnement de la vie du groupe mais également, des règles liées à la structuration du groupe. La place de l'individu, son rôle va influencer sur la mise en action de ces règles. Si la sociologie étudie le fonctionnement du groupe et la psychologie celui de l'individu, deux concepts possèdent une fonction de chaînon entre ces deux sciences : les concepts de statut et de rôle. Le statut renvoie d'avantage à la structure tandis que le rôle se réfère à des conduites ou plutôt à des modèles de conduites.

Le terme de statut désigne communément une règle établie pour la conduite d'une association ou bien d'une loi ou d'un règlement. En psychologie, on utilise ce terme dans le sens de rang, de position. Aujourd'hui, il a aussi le sens de position sociale mais également de prestige. Cependant, le statut est une notion fixe, statique qui a un lien avec la structure sociale. Ainsi, à chaque statut sont liés certains modèles de conduites qui prescrivent aux individus placés dans ces positions, comment ils doivent se comporter notamment envers ceux qui occupent les positions complémentaires.

Le statut représente les droits et les devoirs auxquels on peut s'attendre à la place que l'on occupe dans le système social. Il sera donc toujours établi en fonction

de la société dans laquelle évolue la personne. C'est la société qui donne ce pouvoir à ce statut. Le statut est un cadre de référence, stable et plus ou moins donné. Nous pouvons dire que le statut est imposé à la personne même si celle-ci souhaite l'obtenir. Le statut de cadre, de femme, d'immigré, de scout est défini par une société et dans celle-ci, et leur définition est plus ou moins stricte.

Les sociétés sont toutes caractérisées par un grand nombre de systèmes de statuts. Ainsi, dans beaucoup de sociétés, les statuts sont alloués sur la base de certains critères biologiques (âge, sexe) ou sociaux (liens familiaux, parfois religieux). Ce sont les statuts assignés. D'autres statuts sont alloués en fonction de ce qu'une personne peut faire (profession, chargé d'une association) ou en fonction de ses capacités constatées dans un système (membre actif, membre non actif) ; ce sont des statuts acquis.

Le statut ne peut se définir sans la notion de rôle. Il n'est que le cadre imposé par les règles, les lois et la société.

Le rôle est utilisé en concept dans les sciences humaines avec une dénomination différente: (fonction, personnage.) Pour **Linton** (1959), le rôle est défini comme l'aspect dynamique du statut et également comme la somme totale des modèles culturels associée à un statut particulier.

Pour **Mead** cité par **GBATI**, (1987), le rôle est la façon dont un individu occupe la place qui lui est donnée, la conduite du sujet n'est pas libre. Elle se déroule suivant un plan de comportement. Même le dérivant tient un rôle accepté par les autres.

Pour **Moreno**(1969), le rôle est la plus petite unité de la culture. C'est un modèle organisé de conduite liée à certaine posture vis à vis de l'autre, de la société.

Selon **Rommetveit, Thibaut** et **Kelley** cité par **GBATI**, (1987) il existe trois types de rôles :

- ◆ Le rôle prescrit : ce rôle correspond au système d'attentes existant dans le milieu social du tenant d'une position, attente concernant son comportement à l'égard de ceux qui occupent une autre position.
- ◆ Le rôle subjectif : il correspond aux attentes spécifiques que le tenant d'une position perçoit comme applicable à sa propre conduite lorsqu'il est en interaction avec les tenants de quelque autre position.
- ◆ Le rôle mis en acte : il correspond aux conduites manifestes du tenant d'une position. Il est la mise en acte du rôle prescrit.

Moreno (ibid.), lui, différencie le rôle prescrit du rôle spontané. C'est à dire, le rôle prescrit est articulé à l'attente des autres. C'est ainsi que les communautés villageoises ont des attentes vis-à-vis des organisations de la société civile. Le rôle spontané est beaucoup plus fictif, il n'est pas attendu. Le rôle comporte à la fois des droits et des devoirs, attachés au statut, mais également à certaines attitudes et certains traits de caractères qui sont censés favoriser les tâches afférentes au statut.

Le rôle n'est pas directement saisissable dans les conduites des individus même s'il est moins abstrait que le statut. Il ne constitue que le modèle social qui inspire les conduites sur lesquelles celles-ci sont censées se calquer. Pourtant ce modèle est défini et soutenu par les attentes des membres du groupe par la convergence de celle-ci. D'autre part, on peut connaître un rôle en observant de nombreuses personnes agissant dans un statut donné et en dégager les traits communs, le consensus de leurs conduites. Rattaché ainsi à des déterminants individuels, le rôle peut subir des transformations et les répercuter sur l'ensemble

de la structure sociale. C'est donc dans les actions où il s'exerce que le rôle se manifeste. Mais, en s'actualisant dans la réalité, il perd ses puretés et s'enrichit de facteurs personnels qui viennent eux aussi s'inscrire sur ce plan de la réalité interpersonnelle. Le rôle joué constitue toujours un compromis entre le modèle social prescrit afférent au statut et la personne qui, cherchant à se conformer à ce modèle l'interprète évidemment d'une façon unique.

Il est donc possible de considérer la notion de rôle selon trois perspectives :

-le niveau sociologique est une perspective théorique. C'est le modèle lié au statut ;

-le niveau psychologique de la personnalité, laquelle occupe des statuts différents qui perçoivent et jouent des rôles divers.

- le niveau psycho-social où dans les interactions concrètes de rôle viennent se transcrire à la fois les modèles relativement stables et les déterminants personnels multiples, changeant au gré des situations réelles.

Pour **Linton**, (ibid.), le statut constitue un concept statique et structural, tandis que le rôle représente un point de vue dynamique et fonctionnel. Les rapports entre les deux concepts sont complexes et si le rôle ne constitue que l'aspect dynamique du statut, on peut se demander s'il est légitime de conserver côte à côte ces deux termes.

Lorsqu'on envisage le rôle du fils, celui-ci se définit par rapport à plusieurs rôles complémentaires en particulier ceux de père et de mère. Faut-il alors introduire plusieurs statuts de fils correspondant chacun à un rôle réciproque ou bien faire découler d'un seul statut plusieurs rôles différents ? La position la plus communément adoptée consiste à faire correspondre à un seul statut, tout un

éventail de rôles. Ainsi, un statut de scout correspond à un certain nombre de rôles envers les collectivités territoriales ; un statut de chef scout de district correspond également à un certain nombre de rôles envers les autres membres scouts de son District et des individus de la collectivité.

Cette multiplicité des rôles a un inconvénient dû aux conflits de rôles. En effet, les différents rôles que joue un individu place celui-ci dans une injonction paradoxale où il doit tenir deux rôles qui peuvent s'opposer. Le rôle n'est pas statique, il évolue et s'adapte à la société à laquelle il appartient. Ce qui lui donne son caractère de modèle impératif, de contrainte, est l'accord des membres de la société et ce qu'ils attendent de ce rôle. C'est le poids de ces attentes partagées qui détermine l'action sociale et c'est à travers les failles de cette attente que pourra s'introduire le changement. Effectivement, l'accord n'est jamais total. Il varie suivant la partie du rôle spontané.

Le statut de membre de l'Association Scoute du Togo confère à ce dernier, le rôle d'acteur de développement communautaire à travers les activités :

- de sensibilisation en matière de santé de reproduction et de VIH-SIDA ;
- d'éducation des jeunes, (éducation qui profitera à plus ou moins long terme à la communauté, car les jeunes grandiront et prendront leur place en tant que citoyens responsables grâce à leurs participations aux activités économiques ;
- d'aide au développement des activités agricoles et génératrices de revenu ;
- d'intermédiation entre les partenaires en développement et les populations pour la construction des infrastructures scolaires et sanitaires ; etc.

En somme, toute personne occupe une position au sein du groupe auquel il appartient. A cette position (statut) est associé, un ensemble de normes ou d'attentes. Ces attentes caractérisent les conduites que l'on peut attendre de lui du fait qu'il occupe telle ou telle position par rapport à un autre.

Selon **Deutsch** et **Krauss**, (1972), l'individu, au cours du processus d'interaction avec son environnement social, non seulement acquiert des caractéristiques, du fait de son rôle, mais commence aussi par éprouver un sentiment par rapport à la situation des autres.

C'est en cela que les personnes, selon leur statut, n'ont pas les mêmes manières d'agir vis-à-vis de la situation des autres.

Nous pensons donc que les scouts définis par leur statut doivent avoir des manières de réagir face à des conditions de vie des populations à la base.

2.2- LE CONCEPT DE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

Selon les sources, les pays ou les courants philosophiques, le développement communautaire prend diverses appellations : « développement local », « gestion des terroirs », « développement rural décentralisé », etc.

Toutes ces appellations qui caractérisaient certainement des visions différentes dès le départ, tentent aujourd'hui à décrire une situation unique, celle de la responsabilisation totale des populations à la base dans la conception et la mise en œuvre des actions de développement.

Malgré cette convergence des visions, le concept de développement communautaire et les pratiques qui s'y rattachent se caractérisent par la

multiplicité des discours et des programmes, tour à tour complémentaires et contradictoires.

C'est vers la fin des années 50 que prend forme la théorie du développement endogène, par **Stöhr**, (1985). Pour cet auteur, c'est une approche volontariste, axée sur un territoire restreint, qui conçoit le développement comme une démarche partant du bas, privilégiant les ressources endogènes.

Elle fait appel aux traditions et potentialités locales et insiste particulièrement sur la prise en compte des valeurs culturelles et sur le recours à des modalités coopératives.

Le concept apparaît dans le contexte du développement endogène et beaucoup de pays sous développés ont essayé d'expérimenter ce modèle théorisé par les penseurs en sciences du développement.

Alors, « depuis le début des années 80, des pays en développement de plus en plus nombreux se sont préparés à planifier leurs propre développement en tenant compte des besoins, des ressources et des objectifs propres à leurs populations ». Mais « le développement communautaire » a fait l'objet d'une pluralité de définitions qui présentent des similitudes à maints égards.

A cet effet, il est défini dans le « Glossaire des termes de technologie éducatives » comme « l'ensemble des principes et des méthodes mis en œuvre pour encourager les habitants d'une communauté à s'intéresser et à participer de manière responsable à l'amélioration des conditions matérielles et sociales de cette communauté ».

Pour sa part, **BHOLA**, (1989) affirme que « le développement communautaire est l'ensemble des principes et méthodes créés en vue d'encourager une communauté à s'intéresser et à prendre des responsabilités dans l'amélioration de ses conditions de vie sociale et matérielle ».

Aujourd'hui, le développement local ou communautaire possède une référence politique et économique qui prend son essor avec les politiques de décentralisation des années 80.

En effet, les profondes modifications de l'économie mondiale et notamment des formes que prend la compétitivité renversent les modes de production: c'est désormais la demande du marché qui est à l'origine de l'organisation de la chaîne productive. Le maître-mot n'est plus **la programmation** mais **la flexibilité**, que les réseaux souples de petites unités de production ou les pôles de développement intégrés semblent mieux à même de porter, que les macro-unités.

La crise amène à privilégier le plan local par rapport au plan national et rencontre sur le terrain des poussées sociales, culturelles et identitaires. Le local s'approprie en quelque sorte le développement pour en faire un concept et une pratique globale, une stratégie territoriale intégrée, solidaire, durable. Entre les enjeux nationaux et les réalités locales, la planification appuie les leviers locaux du développement, en faisant participer les acteurs à la base à l'élaboration des plans locaux et en aidant à la formulation de projets de développement communautaire.

Au-delà de sa dimension économique, sociale, culturelle, spatiale et durable, le développement communautaire est interprété comme un processus de transformation qui accompagne la croissance à long terme. Ce processus est étroitement lié au progrès qui est une, notion centrale des politiques et stratégies de développement en cours dans presque tous les pays d'Afrique de l'ouest.

On peut donc dire que l'approche du développement communautaire ou local repose sur une démarche volontaire d'acteurs se réunissant sur un territoire à taille humaine pour envisager l'avenir de leur territoire. Cela en perspective avec

d'autres niveaux d'administration, d'autres échelons politiques de la nation, les organisations de la société civile. C'est une vision du local dans le global, qui voit le territoire comme un système en relation avec d'autres systèmes et d'autres acteurs.

Les acteurs œuvrent à l'amélioration des conditions de vie de leur territoire, ce qui passe, notamment, par le développement des activités de production, de la santé, de l'éducation, de l'emploi et de l'approfondissement de la démocratie et la gouvernance locale.

En définitive, l'approche communautariste du développement met en valeur les ressources humaines et naturelles locales, qui doivent être mis au service de la communauté. Elle rompt avec un modèle de « **développement assisté** », ou « **développement clé en mains** », pour inviter la communauté à travers ses membres, à s'impliquer dans la construction de son propre devenir. Elle se pose donc, comme une approche qui accorde une place prépondérante à la dimension participative des intéressés, et à leurs capacités de concevoir, de planifier et d'exécuter leurs programmes prioritaires en matière de développement.

C'est pourquoi l'AST qui compte beaucoup de jeunes avec des compétences et aptitudes diverses, doit s'investir davantage dans le développement communautaire, par des actions d'utilité publique, ou la réalisation d'infrastructures sociocommunautaires de base.

Après la clarification conceptuelle, il convient de passer en revue quelques travaux d'auteurs ; la revue de littérature, ayant un rapport étroit avec notre sujet d'étude. En effet, l'utilité d'un travail de recherche ne se mesure qu'à la lumière des travaux déjà réalisés.

CHAPITRE TROISIEME

3- REVUE DE LA LITTERATURE

3- LA REVUE DE LA LITTÉRATURE

Nous avons pu identifier trois travaux de recherche ayant mis en lumière la relation entre la cohésion du groupe et le rendement ou la performance de ce groupe.

3.1- LES TRAVAUX DE RECHERCHE DE HEUZE ET ALL.

Heuzé, J.P. Raimbault, N., Masiero, M. (2006): *Relation entre la cohésion et l'efficacité collective au sein d'équipes professionnelles masculines et féminines de basket- ball.*

L'objectif de cette étude était d'examiner les relations entre la cohésion et l'efficacité collective au sein d'équipes professionnelles masculines et féminines de basket-ball.

Heuzé & Fontayne, (2002), Soixante-dix (70) joueurs et cinquante quatre (54) joueuses francophones de vingt(20) équipes ont complété le questionnaire sur l'ambiance du groupe, et un questionnaire mesurant leurs perceptions de l'efficacité de leur équipe en attaque, en défense et en générale. Les indices d'agrément, les coefficients de corrélation intra-classe et les états d'âme ont soutenu l'existence des variables au niveau du groupe.

À ce niveau, les corrélations ont indiqué l'existence de relations positives significatives entre les dimensions de la cohésion et de l'efficacité collective. Toutefois, des analyses de régression multiple séquentielle ont révélé que seule l'intégration opératoire du groupe prédisait significativement l'efficacité collective et rendait compte de 38 % à 65 % de la variance des scores d'efficacité collective. Les implications de ces résultats sont discutées et de

futures recherches utilisant des analyses statistiques combinant différents niveaux sont recommandées.

3.2 – LES TRAVAUX DE BESNARD

Cette démarche de recherche-action a pour but d'évaluer les facteurs qui représentent un frein, un obstacle à la performance sportive. Pour évaluer ces freins, l'auteur a mené une démarche en deux étapes distinctes. La première a consisté à effectuer un audit au sein de l'équipe « Espoir » de l'Aviron Bayonnais, dans le but d'évaluer les médiateurs qui jouent un rôle sur la performance de cette équipe. Après cette phase d'évaluation, il a été établi un inventaire des préconisations qui semblent agir sur ces obstacles, et ce, dans le but que l'équipe retrouve un niveau optimal de performance.

La seconde étape, avait pour but de mettre au point des outils censés mesurer des variables telles que la motivation, le sentiment d'efficacité personnelle et collective et le leadership. Le troisième temps de l'étude consiste à tester ces différents outils afin de montrer leur portée, leur puissance et leurs caractéristiques.

L'auteur est parvenu à mettre en lumière les différents obstacles qui jouent un rôle sur la vie de l'équipe et qui l'empêchent d'atteindre un niveau optimal de performance. Ainsi, les résultats montrent que la performance est significativement plus élevée chez les individus ayant un niveau de cohésion élevé.

3.3. –LES TRAVAUX DE BUTON et ALL.

La cohésion des groupes sportifs : Evolutions conceptuelles, mesures et relations avec la performance.

L'objectif de cet article est de présenter une recension des travaux publiés ces dernières années, dans de nombreux domaines, sur l'un des concepts les plus utilisés dans les études portant sur les groupes : la cohésion.

Des premières approches de **Festinger**, **Schachter** et **Back** (1950) jusqu'au modèle théorique proposé par Carron, **Widmeyer** et **Brawley** (1985), la cohésion est passée d'un construit unidimensionnel sans réelle réflexion conceptuelle, à un construit multidimensionnel, étayé par la littérature sur la dynamique de groupe et opérationnalisé au travers d'outils de mesure utilisables en situations naturelles (situations sportives par exemple).

Il apparaît que le catalyseur de toutes ces recherches est la relation implicite, existant entre le niveau de cohésion et la performance, adoptée dans la quasi-totalité des études. Dans ces travaux, l'idée sous-jacente est qu'un haut niveau de cohésion conduit à des performances élevées.

Cependant, il semble que cette relation cohésion et performance soit beaucoup plus circulaire que linéaire, et qu'elle fasse intervenir de nombreuses autres variables appartenant à la dynamique de groupe, dont seule la compréhension en un tout organisé permettra d'envisager une intervention pratique visant l'amélioration de la performance.

Cette étude a le mérite de faire la synthèse des travaux qui ont abouti à la conclusion que la cohésion du groupe est un facteur inducteur de la performance du groupe.

DEUXIEME PARTIE

CADRE PRATIQUE

CHAPITRE PREMIER : 1- PRESENTATION DU CHAMP D'ETUDE

**CHAPITRE DEUXIEME : 2- PRESENTATION ET
INTERPRETATION DES RESULTATS**

CHAPITRE TROISIEME : 3- SUGGESTIONS

CHAPITRE PREMIER

I- PRESENTATION DU CHAMP D'ETUDE

1-PRESENTATION DU CHAMP D'ETUDE

La qualité d'un travail de recherche se mesure à la lumière de la démarche méthodologique suivie par le chercheur pour collecter les données sur le terrain. C'est en cela qu'il convient de relater les différents instruments de collecte et d'analyse des données au regard du cadre pratique ou du champ d'étude.

1.1-PRESENTATION DU TOGO

1.1.1-Historique

Depuis le 05 Juillet 1884, le Togo est resté sous protectorat allemand, signé entre le Roi MLAPA III de Togoville et le Docteur NACHTIGAL, jusqu'en 1914. Il fut par la suite, occupé par les alliés Anglais et Français, pendant la 1^{ère} Guerre Mondiale et partagé en deux, au lendemain du traité de Versailles et placé sous mandat de la Société des Nations (SDN), puis de l'Organisation des Nations- unies (ONU), et confié finalement à la France et à la Grande Bretagne.

En 1956, le côté britannique (338 800 km²), fut rattaché à la GOLD COAST (actuel Ghana). Le reste du territoire (56 600km²), colonie Française, accède à l'indépendance le 27 Avril 1960 et forme la République du TOGO. Le pays tire ce nom du village de Togoville, déformation de To-Godo qui veut dire, derrière le lac (en vernaculaire Ewé du pays).

1.1.2-Caractéristiques physiques

Si vous vous penchez sur une mappemonde, vous constaterez que le Togo se situe à la côte Ouest de l'Afrique, dans le Golfe de Guinée et se présente en un

rectangle longiligne enfoncé vers l'intérieur du continent jusqu'à la frontière du Burkina Fasso au Nord sur une longueur de 650kilomètres. Le pays est entouré par des Républiques sœurs que sont, le Bénin à l'Est et le Ghana à l'Ouest dont la distance les séparant varie de 50 à 150 kilomètres. Il s'ouvre sur l'Océan Atlantique au Sud et couvre une superficie de 56.600 km²

Pays de plaines, plus que de montagnes, il est traversé du Nord Est au Sud Ouest par une longue chaîne montagneuse et de plateaux. Son point le plus culminant est le Pic d'AGOUE (986 m). Deux grands fleuves, l'Oti au Nord et le Mono au Sud avec un système lagunaire dominé par le Lac Togo au Sud, l'arrosent.

Deux climats y sévissent : celui, subéquatorial dans la moitié Sud du pays est caractérisé par deux saisons de pluie et deux saisons sèches et celui, tropical humide au Nord comporte une saison sèche et une saison de pluie, l'an. La végétation y est fonction de la pluviométrie.

1.1.3-Organisation administrative et population

Suivant la loi N°81-8 du 23 Juin 1981 portant organisation territoriale, le pays est divisé en cinq (05) régions administratives subdivisées en 30 Préfectures: la Région Maritime, chef-lieu Tsévié ; la Région des plateaux, chef-lieu Atakpamé ; la Région Centrale, chef-lieu Sokodé, la Région de la Kara, chef-lieu Lama-Kara, la Région des Savanes, chef-lieu Dapaong.

Selon les estimations de la Direction générale de la statistique et de la comptabilité nationale du Togo (DGSCN), la population togolaise extrêmement jeune (70% ont moins de 30 ans et 55% moins de 15 ans), est passée de 2.719.000 habitants en 1981 à 5.596.000 habitants en 2008, avec un taux

d'accroissement de 3,1% en 1990 et une densité de 94 habitants par km² en 2006. L'espérance de vie est de 51 ans pour les femmes et de 49 ans pour les hommes. Le taux de scolarisation atteint 76,8 % en 2004. Une quarantaine d'ethnies peuple le Togo dont les grands groupes sont : les EWE-ADJA ; les ANA-IFÊ ; les AKPOSSO-AKEBOU, les KABYÊ-TEM, les PARAGOURMA.

1.1.4-Situation économique

Le Togo fait partie des Pays les moins avancés (PMA). Sa vie économique est basée essentiellement sur l'agriculture qui occupe environ 75% de la population active, (DSRP). Les principaux produits vivriers sont : le maïs, le mil, le sorgho, le manioc, et d'exportation : le café, le cacao, le coton. Le Togo exporte également le phosphate qui est le plus important des produits miniers. Le PIB par habitant est de 410 \$ US en 1998. Le seuil de l'extrême pauvreté est de 70.000frs. CFA par personne et par an. (DSRP)

Des performances réalisées avant 1990 sont malheureusement mises à mal ou perturbées par des troubles sociaux politiques, aggravés par des séries de dévaluation du franc CFA par rapport au franc français opéré le 12 Janvier 1994 et à l'Euro.

Néanmoins l'avenir économique du pays augure des lendemains meilleurs avec des indices tels que : l'élaboration et l'adoption d'un Document de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP), en 2009. L'élaboration d'un document de réengagement, conjointement par le Programme des Nations-unies pour le développement (PNUD/TOGO), le gouvernement togolais et la Banque mondiale adopté en 2004, vient à point proposer un cadre de coopération, une

feuille de route et un plan d'action visant à préparer la stabilité du cadre macro-économique, le réengagement des bailleurs de fond. Les 22 engagements pris par le gouvernement à Bruxelles en Avril 2004 constitue le cadre du dialogue politique, aboutissant à un Accord politique global, le 20 Août 2006 dont la mise en œuvre a conduit à l'organisation des législatives le 14 Octobre 2007, suivie de la reprise de la coopération. Ces indices ont donné un nouveau souffle à l'économie togolaise.

1.1.5-Situation de la jeunesse

Selon la Politique nationale de jeunesse (PNJ), « La jeunesse togolaise a subi, dans son organisation, plusieurs mutations depuis la période coloniale jusqu'à nos jours, mais en l'absence de textes législatifs et réglementaires nationaux. » Les mouvements et associations de jeunesse se sont toujours référés à la loi française du 1^{er} Juillet 1901 relative au statut d'association.

Le document note aussi que, pendant la période coloniale, les mouvements de jeunesse étaient essentiellement animés par les anciens groupes scouts du Togo, les organisations confessionnelles ou laïcs de jeunesse et les jeunesses des partis politiques.

Notons à priori que la population Togolaise est extrêmement jeune. Cette jeunesse estimée, (de 15 à 35 ans), à plus de 31% de la population est l'une des richesses du pays qui cependant vit dans un environnement marqué par une crise économique, sociale et politique précaire, alors que sa participation pleine et active peut aider le pays à surmonter les difficultés auxquelles il est confronté.

On sait désormais, que la jeunesse représente, un atout incontournable pour le développement durable, la paix et la prospérité d'un pays. A cette situation, la

résolution des problèmes des jeunes constitue un véritable casse-tête aux autorités. On parlera du chômage, de l'exposition des jeunes aux IST/SIDA, le manque de compétence des jeunes, le manque de centres de loisirs, etc.

C'est sur ces bases que les associations de jeunesse ont leur raison d'être et une part de responsabilité dans leurs actions contributives au développement de leur pays. L'Association Scoute du Togo en est une, dont les mérites n'échappent aux yeux de personne

De la présentation du Togo, nous passons à celle de son Association scout, laquelle fait partir du champ d'étude de la recherche sur « le rôle et la contribution de l'Association Scoute au développement communautaire du Togo ».

1.2-PRESENTATION DE L'ASSOCIATION SCOUTE DU TOGO

1.2.1-Historique

Entré au Togo vers les années 1920, par le biais des explorateurs et missionnaires religieux européens, Joseph HILAND (anglais) et Oucloud PREMOUSS (portugais), le mouvement s'y est installé définitivement en 1924 et a évolué dans divers groupes sous les appellations : « Les scouts Catholiques du Togo », les «Boys Scouts du Togo », «les Eclaireuses et Eclaireurs Laïcs du Togo », « les Eclaireuses et Eclaireurs Unionistes du Togo », BANARINE (1984) etc.

Avant d'être admis au sein de l'Organisation mondiale du Mouvement Scout (OMMS) le 17 Juillet 1997, tous ces groupuscules scouts se sont associés, juste au lendemain des indépendances pour donner naissance à un seul groupe scout dénommé « Les Scouts du Togo ». Restructuré en 1991 sous l'appellation, « Association Scoute du Togo » AST, la nouvelle association est aujourd'hui, la

seule structure du mouvement scout sur toute l'étendue du territoire national, assise sur les bases de la loi française du 1^{er} Juillet 1901, relative au contrat d'association et son décret d'application du 16 Août 1901. Elle est régulièrement reconnue et enregistrée sous récépissé de déclaration d'association numéro 0876 / MADT-SG-DAPOC-DOCA du 08 Septembre 2006.

1.2.2-Les principes fondamentaux du scoutisme

Le concept « Principes fondamentaux » se rapporte, dans le scoutisme, aux éléments de base sur lesquels repose le mouvement, c'est-à-dire ses but, principes et méthode. Ils constituent les dénominateurs communs qui lient le Mouvement à travers le Monde

Le scoutisme est défini comme étant « Un mouvement éducatif pour les jeunes, fondé sur le volontariat ; c'est un mouvement à caractère non politique, ouvert à tous, sans distinction d'origine, de race, ni de croyance, conformément aux but, principes et méthode ».

Le scoutisme se préoccupe du développement intégral des individus en l'aidant à réaliser pleinement leur potentiel physique, intellectuel, émotionnel, social et spirituel. Il le fait afin de produire un individu qui soit responsable et autonome.

Les trois piliers du scoutisme sont les principes qui guident l'action scout ; ce sont :

- *Principe spirituel* qui est le devoir envers Dieu : adhésion à des principes spirituels, fidélité à la religion qui les exprime et l'acceptation des devoirs qui en découlent ;

- *Principe social* : qui est le devoir envers autrui : c'est la loyauté envers son pays dans la perspective de la promotion de la paix, de la compréhension et de la coopération sur le plan local, national et international. La participation au développement de la société, dans l'humilité, le respect de la dignité de l'homme et de l'intégrité de la nature ;

-*Principe personnel*, qui est le devoir envers soi-même : la responsabilité de son propre développement, la considération et la prise en charge de sa propre personne sans oublier la dimension familiale.

1.2.3- Organisation structurelle et administrative

L'AST couvre toute l'étendue du territoire national et comprend des membres actifs, des membres d'honneur, des filles guides, des aînés, des sympathisants et bienfaiteurs.

Elle est une association laïque qui a en son sein des jeunes et des adultes (chefs, cheftaines, aînés), répartis en fonction de leur âge en quatre branches comme suit :

- La branche jaune pour les louveteaux et louvettes, forme la MEUTE : (6 à 11 ans)
- La branche verte pour les éclaireuses et éclaireurs, forme la TROUPE : (12 à 15ans)
- La branche bleue pour les éclaireuses et éclaireurs avancés, forme la TROUPE AVANCEE : (15 à 18 ans)
- La branche rouge pour les routières et les routiers, forme la ROUTE ou le CLAN : (18 à 30 et 35 ans)

Les scouts de plus de 30 et 35 ans occupent les fonctions administratives et de gestion.

Il y a aussi le Club des aînés qui est constitué d'anciens chefs scouts ayant fait leurs preuves dans le mouvement. Ils ont leurs représentants au niveau de l'assemblée générale et du conseil national.

Les organes sont :

- au niveau national, l'Assemblée Générale, le Conseil National, l'Equipe National.
- au niveau régional, l'Assemblée Régionale, le Conseil Régional, l'Equipe Régionale.
- au niveau Préfectoral, le Conseil de District et l'Equipe de District.

L'AST compte en son sein, près de 16 450 membres dont 4250 adultes et 1200 guides ou filles. Ils sont répartis dans 8 Régions scoutées subdivisées en Districts et Sous-Districts qui travaillent avec l'Equipe Nationale, laquelle a pour mission de créer les conditions propices au déroulement des activités, de mobiliser les moyens afin de soutenir les régions et les districts dans leurs interventions sur le terrain.

Les 08 régions sont :

- la région Lomé composée de 06 Districts,
- la région Maritime avec 05 districts et 01 sous district ;
- la région des Plateaux-Est constituée de 04 districts et de 01 sous district ;
- la Région des Plateaux -Ouest avec 05 Districts et 01 Sous-district ;
- la région Centrale comprend 04 Districts ;

- La région de Kara-Est constituée de 04 Districts ;
- la région de Kara-Ouest avec 03 Districts ;
- la Région des Savanes avec 04 Districts.

Chaque région est dirigée par un commissaire régional et chaque district a à sa tête un commissaire scout de district.

1.3-DESCRIPTION DE L'EXISTANT

Ce passage, « description de l'existant » expose en quelque sorte la situation réelle passée vécue par l'AST, et celle, aujourd'hui, dans laquelle elle se retrouve.

En effet, la situation de crise généralisée que connaît le Togo depuis les années 1980 s'est manifestée non pas seulement à travers la dégradation des agrégats macroéconomiques, mais aussi au niveau des communautés locales qui ont subi de plein fouet les répercussions de cette crise de socio- politique ayant prévalu jusqu'à un passé récent et la crise économique en cours.

Le développement communautaire, fruit de la cohésion sociale peut être évalué, du point de vue de leur niveau effectif atteint, à partir d'un certain nombre d'indicateurs qui sont liés à la fois aux liens sociaux, aux infrastructures, à la pauvreté, à la dynamique du système productif etc. L'examen des indicateurs permettant d'apprécier le niveau de développement communautaire au Togo tend à montrer que ce dernier a connu un essor notable. Ainsi, si quelques indicateurs se sont améliorés au fil du temps, beaucoup d'efforts restent cependant à faire. L'association scout du Togo qui devrait apporter sa part de contribution est quasi-absente sur le terrain.

En effet, la situation actuelle de l'AST n'est pas encourageant. Ce groupe est l'objet de nombreux conflits qui sont la preuve d'un manque de cohésion au sein du groupe. Les querelles intestines, les conflits d'intérêt et d'autorité sont les

caractéristiques essentielles de l'AST. L'état actuel de l'AST est le climat de suspicion et de méfiance généralisé qui empêche l'association de réaliser pleinement ses missions sur le terrain. Par ailleurs, la situation de léthargie de ce mouvement fait qu'aujourd'hui plusieurs accords de partenariat ont été résiliés si bien qu'il n'a plus les moyens pour mener les actions sur le terrain. Les ressources financières rarement allouées sur demande de l'AST par certaines autorités et donateurs pour notamment le camp nationale et l'Assemblée générale sont mal gérées par les responsables.

En ce qui concerne les ressources humaines, nous notons l'absence d'une politique de formation. Au plan comportemental, nous relevons une lassitude remarquable surtout au sein des aînés et des anciens commissaires. Il est évident, au regard de ce tableau peu reluisant, que l'AST ne peut avoir que des résultats médiocres qui contribuent à ternir son image auprès des communautés.

CHAPITRE DEUXIEME

2- PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS

2- PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Les résultats obtenus sont consignés dans les tableaux numéros 1 à 4 pour les chefs de cantons et les tableaux 5 à 7 pour les commissaires scouts de districts.

2.1 –AU NIVEAU DES CHEFS DE CANTONS

2.1.1: PRESENTATION DU TABLEAU 1

Tableau 1 : Répartition des chefs de cantons selon qu'ils connaissent l'AST et sa contribution au développement communautaire.

Connaissance AST Contribution	Oui		Non		Total	
	Parfaitement d'accord	00	0,00%	05	16,66%	05
D'accord	02	6,66%	04	13,33%	06	20,00%
Pas du tout d'accord	05	16,66%	14	46,66%	19	63,33%
Total	07	23,33%	23	76,66	30	100%

Sources : Sources : notre enquête de septembre 2010

Le tableau 1 montre que 46,66% des enquêtés pensent que l'AST ne contribue pas du tout au développement de leur communauté contre 16,66% qui pensent le contraire.

2.1.2 : PRESENTATION DU TABLEAU 2

Tableau 2 : Répartition des chefs de cantons selon qu'ils connaissent l'AST et que l'AST joue ou non son rôle.

Rôle \ connaissance	Oui		Non		Total	
Toujours	02	6,66%	03	10,00%	05	16,67%
Rarement	02	6,66%	04	13,33%	06	20,00%
Jamais	03	10,00%	16	53,34%	19	63,33%
Total	07	23,33	23	76,67	30	100%

Sources : notre enquête de septembre 2010

Eu égard au tableau 2, 53, 34% des chefs de cantons interrogés pensent que l'AST ne joue jamais son rôle dans leur localité contre 10% qui affirment le contraire.

2.1.3 : PRESENTATION DU TABLEAU 3

Tableau 3 : Connaissance et dynamisme de développement de l'AST

Connaissance \ Dynamisme	Oui		Non		Total	
Parfaitement d'accord	01	3,33%	03	10,00%	04	13,33%
D'accord	01	3,33%	04	13,33%	05	16,67%
Pas du tout d'accord	05	16,66%	16	53,33%	21	70,00%
Total	07	23,33	23	76,67%	30	100%

Sources : notre enquête de septembre 2010

Le tableau 3 montre que 53, 33% des personnes enquêtées affirment que le mouvement scout ne fait pas du tout partie des associations dynamiques au niveau du canton alors que les 10% incluent cette association parmi celles qui sont **les plus actives** dans leur canton.

2.1.4 : PRESENTATION DU TABLEAU 4

Tableau 4 : Répartition des chefs de cantons enquêtés selon leur avis sur les actions menées par l’AST

Activités menées	Effectif
Lutte contre le travail des enfants	02 6,66%
Aménagement & environnement	01 3,333%
Formation des chefs d’unités	04 13,33%
Sensibilisation sur le VIH-SIDA	02 6,66%
Confection, imprégnation distribution de moustiquaires	06 20,00%

Sources : notre enquête de septembre 2010

Il apparaît selon ce tableau 4, que ce sont les actions : confection, imprégnation, distribution de moustiquaires (20%), de formation des chefs d’unités (13,33%), de la lutte contre le travail des enfants (6,66%) et d’aménagement et d’environnement (3,33%) qui sont menées sur le terrain.

2.1.5- COMMENTAIRE DES RESULTATS D'ENQUÊTES MENEES AUPRES DES CHEFS DE CANTONS.

Les résultats fournis par les tableaux 1, 2 et 3 nous permettent d'affirmer que L'Association n'est pas reconnue par les populations au niveau local. En effet, c'est parce que le mouvement scout ne contribue pas comme cela se doit aux actions de développement (tableau 1) qu'il n'est pas connu des bénéficiaires des actions (63,33%) des chefs de cantons interrogés ne sont pas du tout d'accord que l'AST intervient sur le terrain. C'est ce qui se traduit également au niveau de leur perception en ce qui concerne le manque de dynamisme (53, 33%) des chefs de cantons pensent que l'AST ne fait pas partie des associations dynamiques au niveau de leur cantons. Ces résultats sont en concordance avec ceux du tableau 2 qui montre que l'association ne joue jamais son rôle qui lui est dévolu par les statuts. Le tableau 4, montre aussi clairement que les actions dans chaque domaine qui devraient assurer la visibilité de l'association dans les communautés peuvent être comptées au bout des doigts.

Ainsi, l'hypothèse selon laquelle la mauvaise perception du mouvement scout est liée à sa léthargie est confirmée.

2.2 –AU NIVEAU DES COMMISSAIRES SCOUTS DE DISTRICTS

2.2.1 –PRESENTATION DU TABLEAU 5

Tableau 5 : Répartition des commissaires scouts de districts enquêtés selon les actions menées par l’AST.

Activités	Effectif
Contribution au développement des jeunes	15 50%
Contribution au développement des communautés	17 56,66%
Maintien de l’ordre	25 83,33%
Sensibilisation VIH-SIDA	09 30%
Secours aux personnes en danger	12 40%

Sources : notre enquête de septembre 2010

Le tableau ci-après montre que les commissaires scouts de districts connaissent l’essentiel du rôle dévolu à l’association. Ce rôle selon eux se structure autour des éléments ci-après : développement des jeunes, développement communautaire, maintien de l’ordre, sensibilisation sur le VIH-Sida, secours aux personnes en dangers.

2.2.2 –PRESENTATION DU TABLEAU 6

Tableau 6 : Répartition des commissaires scouts de districts en fonction de leur avis sur les problèmes qui minent l’AST

Régions	RM	RP	RC	RK	RS	Total	%
Problèmes qui minent l'AST							
Organisation de l'AST	1	9	3	5	2	20	60%
Partenariat	1	2	2	1	2	8	2,6%
Informations	1	2	1	3	2	9	30%
Mauvaise gestion des ressources	10	7	3	2	3	25	83%
Manque de cohésion	6	4	5	5	7	27	90%
Insuffisance de ressources financières	7	9	2	6	5	29	96%
Autres	3	1	4	1	1	10	33%

Sources : Sources : notre enquête de septembre 2010

Au vu de ce tableau, les commissaires scouts interrogés estiment que freinent l'élan de l'association sont : le manque de cohésion du groupe (90%), l'insuffisance des ressources financières (96%) ; la mauvaise gestion des ressources (83%), l'organisation de l'association (60%), etc.

2.2.3 –PRESENTATION DU TABLEAU 7

Tableau 7 : Répartition des commissaires scouts de district selon les solutions proposées pour résoudre les problèmes qui minent le scoutisme au Togo.

Solutions proposées	Effectif %	
	Organiser les Etats généraux du scoutisme	24
Nouer de nouveaux partenariats	10	33.33%
Elire tous les membres du bureau sans leurs adjoints en assemblée générale	11	36.66%
Renforcer les capacités des chefs d'unités	19	63,33%
Intervenir plus dans l'éducation et la formation des populations	22	73.33%

Sources : notre enquête d'octobre 2011

Les responsables scouts interrogés ont suggéré quelques solutions pouvant contribuer à éradiquer les problèmes qui handicapent l'AST. Ces solutions contenues dans le tableau ci-après s'ancrent autour des éléments que voici :

- Organiser les Etats généraux du scoutisme (80%des enquêtés) ;
- Intervenir plus dans l'éducation et la formation des populations (73, 33%des enquêtés) ;

- Renforcer les capacités des chefs d'unités (63, 33% des enquêtés);
- Elire les membres du bureau en assemblée générale (36,66% des enquêtés) ;
- Nouer de nouveaux partenariats (33, 33% des enquêtés).

2.2.4 –COMMENTAIRE DES RESULTATS D'ENQUÊTES MENEES AUPRES DES COMMISSAIRES SCOUTS DE DISTRICTS

Les commissaires scouts de districts interrogés reconnaissent que leur rôle consiste à contribuer au développement des jeunes (15/30 commissaires l'ont prouvé : tableau 5) et au développement communautaire (17/30 commissaires l'ont prouvé : tableau 5). Ils affirment cependant que ce rôle n'est pas joué à cause de certains problèmes qui handicapent l'association. Il s'agit notamment des problèmes liés à la mauvaise organisation, à la mauvaise gestion des ressources, au manque de cohésion du groupe, à l'insuffisance des ressources financières. Ainsi, l'hypothèse selon laquelle le niveau de contribution de l'association scout est lié à son degré de cohésion est vérifié. Aussi, les dysfonctionnements constatés sont en partie liés au manque de cohésion au sein du mouvement scout.

Il conviendrait de prendre en compte les suggestions formulées par les principaux responsables scouts interrogés pour un meilleur devenir de ce mouvement. L'organisation des états généraux de l'AST est considérée comme primordiale (80% des enquêtés l'ont prouvé : tableau 7). En effet, cette assise permettrait de trouver des solutions idoines aux problèmes de manque de cohésion car il est impossible à une équipe non soudée d'atteindre ses objectifs. Par ailleurs, un accent particulier doit être mis sur la formation des chefs d'unités scouts (63,33% des personnes interrogées l'ont prouvé : tableau 7), pour leur permettre d'acquérir des compétences et d'accroître ainsi leur capacité d'intervention dans les communautés.

CHAPITRE TROISIEME

3- SUGGESTIONS

3- LES SUGGESTIONS

A l'issue de ce travail de recherche, nous formulons les recommandations ci-après :

3.1-PROBLEMES DE FINANCES :

-**Négocier** une subvention annuelle auprès des pouvoirs publics et des partenaires en développement. A ce niveau, des démarches incombant aux responsabilités des membres du bureau exécutif national s'imposent. Il s'agira d'introduire auprès des pouvoirs publics et des partenaires au développement, des projets de programmes conséquents et fiables, nécessitant des financements, dont les exécutions concourent à l'amélioration des conditions de vie des populations de base, donc au développement communautaire.

-**Elaborer** chaque année un budget de fonctionnement en vue de faciliter la mobilisation des ressources financières et faire fonctionner les régions et les districts.

-**Mettre en place** dans chaque District, des structures de micro finance (épargne et crédit) en vue de favoriser la création d'activités génératrices de revenu par l'octroi de crédits aux populations.

3.2 LES ETATS GENERAUX

-**Organiser** les états généraux de l'Association Scoute du Togo pour une révision des textes qui la régissent et la prise en compte des problèmes qui la minent

-**Réviser** les statuts de l'AST en mettant un accent particulier sur l'autonomie des régions et des districts. Il s'agit ici d'une modalité d'aménagement de la centralisation appelée déconcentration, c'est-à-dire, faire sur place, des activités, mais toujours au nom de l'AST dont certaines compétences sont exercées localement par les responsables de région ou de district, représentant l'Association. Les tâches sont donc accomplies au nom et pour le compte de l'Association à qui est imputée la responsabilité de certaines décisions.

L'avantage dans ce cas est d'éviter les situations de la communication tardive entre le sommet et la base, balayant du coup l'état de léthargie dont souffre le mouvement.

3.3 LA REDYNAMISATION

-**La formation.** Envisager à chaque action de sensibilisation, la formation des formateurs au niveau local dans la population non scoute en vue de leur permettre d'assurer le relais et pour ainsi dire de pérenniser les acquis à la base, pour l'Association. A ce niveau des actions entre formateurs scouts et sympathisants de la population civile s'imposent : sensibilisation, mobilisation, motivation etc., pour la cause du scoutisme.

-**Miser** sur la multiplication des cadres scouts en vue de pourvoir les régions et districts de membres compétents pour un encadrement conséquent. A cet effet, multiplier fréquemment ou périodiquement les ateliers de formation au niveau des membres.

3.4 –LA COHESION : Pour ce qui concerne ce volet, des exemples dans ce document ont été soulignés dans la revue de la littérature. Pour ce qui nous

concerne, nous suggérons, que le problème de cohésion soit programmé et discuté en commissions au cours des assises des Etats Généraux proposés plus haut.

CONCLUSION

CONCLUSION

Le concept de développement recouvre plusieurs significations. L'approche basée sur le territoire, qui s'appuie sur les spécificités locales, en mobilisant et organisant les acteurs, semble mieux répondre au contexte de la mondialisation. Ainsi, chaque acteur doit jouer le rôle attendu de lui en vue de contribuer au développement. L'AST qui fait partie des acteurs du développement communautaire au Togo est quasi absente sur le terrain. C'est dans le but de comprendre les motifs du dysfonctionnement de cette association et d'en envisager des solutions que nous avons entrepris notre étude auprès des responsables scouts de districts et des chefs traditionnels de cantons qui sont les représentants des bénéficiaires des prestations de toute sorte.

Les résultats montrent que les causes du dysfonctionnement tiennent essentiellement au manque de cohésion du groupe qu'est l'AST, à l'insuffisance des ressources financières, à la mauvaise gestion des ressources humaines. Concernant la cohésion du groupe, il convient de mentionner qu'un haut niveau de cohésion conduit à des performances élevées. En effet, le concept d'efficacité collective initialement proposé par **Bandura (1997)** se définit comme : « un sens de la compétence collective mis en commun entre des membres quand ils allouent, coordonnent, et intègrent leurs ressources dans une réponse concertée, efficace et spécifique de la demande situationnelle ». Ainsi les qualités du groupe contribuent au développement du sens de l'efficacité. Autrement dit le leadership et la cohésion sont des sources potentielles d'efficacité collective. A contrario, un faible niveau de cohésion affecte négativement le moral du groupe et par incidence conduit à l'inefficacité et à un mauvais rendement. C'est

exactement ce qui s'observe au sein de l'Association Scoute du Togo qui n'arrive plus à jouer son rôle de façon efficace dans les communautés.

Par ailleurs, sur la base des mêmes résultats, la mission qui est dévolue à l'AST par les statuts n'est pas pleinement accomplie (tableau 2) ; ce qui ne permet pas la visibilité de l'association auprès des communautés (tableau 4).

Il conviendrait que des mesures urgentes soient prises aux fins de redynamiser l'AST qui est un acteur incontournable de développement communautaire.

La présente recherche mérite d'être approfondie sur la base d'instruments d'analyse plus fines en vue de cerner l'ensemble de tous les facteurs susceptibles de rendre compte du dysfonctionnement constaté dans le fonctionnement non seulement de l'Associations scout de Togo, mais aussi au sein des organisations à caractère associatif.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

- 1-BANARINE, J. M., GUETHY, E. E., TETERRA, B.** (1984), *Document du camp de formation technique des chefs d'unités scoutes*. Biankouri, Dapaong, Togo. inédit.
- 2-BANDOURA, A.** (1997), *Self-efficacy; the exercise of central*. New-York, Freeman.
- 3-BESNARD, G.**, (2008). *Evaluation des déterminants de la performance sportive*. Mémoire de Master 2, université Victor Ségalen de Bordeaux 2, inédit.
- 4-BHOLA, H. S.** (1989), *Tendances et perspectives mondiales de l'éducation des adultes*, Paris, UNESCO, p. 197.
- 5-BUTON, F. et all.**, (2006). *La cohésion des groupes sportifs : évolutions conceptuelles, mesures et relations avec la performance*. De Boeck Université, disponible sur <http://www.caim.info/revue-science-et-motricite-2006-3-page-9.htm>
- 6-CARRON, A. A., BRAWLEY, L. R., WIDMEYER, W. N.**, (1998), *The measurement of cohesiveness in sport groups*. In. DUDA, J. L., (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement*, p.p. 213-226. Morgantown, W V: Fitness information technologie.
- 7-DEFOURNY, J.**, (1992), "*Le secteur de l'économie sociale en Belgique*", in. MUSONGORA Syasaka, E. (2008), *Mouvement associatif et dynamique de développement au Nord-Kivu*. Mémoire de master, Université catholique de Louvain, inédit.
- 8-DEUTSON et KRAUSS**, (1972), cités par GBATI, Y. K., (1987), *Résultats scolaires, estime de soi et représentation de l'avenir chez les élèves de troisième*, thèse de doctorat, Université de Lille 3, inédit.
- 9-FESTINGER, L., SCHACHTER. S., BACK, K.**, (1950). *Social presures in informal groups*. New-York: Harper and Brothers.

- 10 -GBATI, Y., K.** (1987). *Résultats scolaires, estime de soi et représentation de l'avenir chez les élèves de troisième*, thèse de doctorat, université de Lille 3, inédit
- 11-HELLRIEGEL, D., SLOCUM, W. J., WOODMAN, R. W.,** (1997). *Management des Organisations*, Bruxelles, Nouveaux Horizons.
- 12-HEUZE, J. P., FONTAYNE, P., BUTON, F.,** (2006). *La cohésion des groupes sportifs : évolutions conceptuelles, mesures et relations avec la performance*, in. CAIRN INFO.
- 13-HEUZE, J.P. RAIMBAULT, N., MASIERO, M.** (2006). *Relation entre la cohésion et l'efficacité collective au sein d'équipes professionnelles masculines et féminines de basket ball*. *Canadian journal of behavioural science*, 38 (01), 81-91
- 14-LINTON R.** (1959). *Fondements culturels de la Personnalité*, Paris, DUNOD
- 15-MORENO J. L.** (1969). *Les fondements de la sociométrie*, traduction française, Paris, P.U.F
- 16-MUCCHIELLI, A.** (1994). *Méthodes qualitatives, Que sais-je ?*, Paris, PUF
- 17-MUCCHIELLI, R.** (1986)., *Analyse de contenu des documents, communications*, Paris, Editions ESF
- 18-MUSONGORA Syasaka, E.** (1985), *Mouvement associatif et dynamique de développement au Nord-Kivu*. Mémoire de master, Université Catholique de Louvain, inédit.
- 19-STORH, W. B.** (1985). « *Dans le nouvel ordre économique mondial, la planification régionale à-t-elle un sens ? Eléments de réponse* », Dans M. Boisvert et P. Hamel (dir), *Redéploiement industriel et planification régionale*, Montréal, Université de Montréal, p 283-289.

ANNEXES

1- QUESTIONNAIRE SOUMIS AUX CHEFS DE CANTONS

2- QUESTIONNAIRE SOUMIS AUX COMMISSAIRES SCOUTS DE DISTRICTS

3- CARTE ADMINISTRATIVE ET POLITIQUE DU TOGO

4- PORTRAIT DU FONDATEUR DU SCOUTISME (Robert BADEN-POWELL

5- EMBLEME DE L'ASSOCIATION SCOUTE DU TOGO

1- QUESTIONNAIRES SOUMIS AUX CHEFS DE CANTONS

1.1- CONSIGNES

Dans le cadre des recherches relatives à notre monographie de fin de formation, en inspectorat de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports, nous vous prions de bien vouloir répondre aux questions suivantes dont les résultats nous permettront de faire une analyse de la prestation de l'AST et contribuer si possible à sa dynamisation pour une meilleure rentabilité.

Nous vous rassurons que ce questionnaire sera traité de façon anonyme et couvert par le secret statistique. Prière, remplir les lignes en pointillés et mettre une croix dans les cases correspondantes selon vos appréciations.

1.2- IDENTIFICATION DU REpondANT

1.1 – Région

.....Préfecture.....

1.2-Canton.....Age.....ans

1.3 – Sexe : masculin Féminin

1.3– QUESTIONS

1.3.1 – Connaissez-vous l'AST ? Oui non

1.3.2 – Quelles actions l'AST a-t-elle mené dans votre canton au cours de ces trois dernières années ?

1.3.3 – L'AST contribue au développement de votre canton :

Parfaitement d'accord D'accord Pas du tout d'accord

1.3.4 – Je pense que l’AST joue un rôle dans votre canton :

Toujours Rarement Jamais

1.3.5 – L’AST fait partie des associations les plus dynamiques opérant dans votre canton :

Parfaitement d’accord D’accord Pas du tout d’accord

Nos remerciements anticipés pour votre disponibilité et votre collaboration.

2- QUESTIONNAIRE SOUMIS AUX COMMISSAIRES SCOUTS DE DISTRICTS

2.1- CONSIGNES

Dans le cadre des recherches relatives à notre monographie de fin de formation, en inspectorat de l’Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports, nous vous prions de bien vouloir répondre aux questions suivantes anonyme et couvert par le secret statistique dont les résultats nous permettront de faire une analyse de la prestation de l’AST et contribuer si possible à sa dynamisation pour une meilleure rentabilité.

Nous vous rassurons que ce questionnaire sera traité de façon.

Prière, remplir les lignes en pointillés et mettre une croix dans les cases correspondantes selon vos appréciations.

2.2- IDENTIFICATION DU REpondant

2.2.1 – Région.....

District.....

2.2.2 – Age.....ans.

2.2.3 - Sexe : Masculin.....

Féminin.....

2.2.4 – Grade : 2^{ème} classe.....1^{ère} classe Pré-Badge
.....Formateur-Adjoint Formateur..... Formateur
des Formateurs.....

2.3 – QUESTIONS

2.3.1 – Selon vous, quel est le rôle de l’AST ?

.....
.....

.....
.....

2.3.2-Quelles actions l’AST a-t-elle menée dans votre District au cours de ces trois dernières années ?

.....
.....
.....

2.3.3.-Quels sont les problèmes qui selon vous handicapent l’AST ?

.....
.....
.....
.....
.....

1.3.4 – Quelles solutions préconisez-vous pour dynamiser l’AST ?

.....
.....
.....
.....

Nos remerciements anticipés pour votre disponibilité et votre collaboration.



REPUBLIQUE TOGOLAISE

Travail – Liberté – Patrie



CARTE POLITIQUE ET ADMINISTRATIVE DU TOGO





Lord Smith Robert

BADEN-POWELL⁸³

EMBLEME NATIONAL



**ASSOCIATION SCOUTE DU TOGO
(AST)**

**FIN DU DOCUMENT COMPLET DE
MONOGRAPHIE SUR LE «RÔLE ET
CONTRIBUTION DE
L'ASSOCIATION SCOUTE AU
DEVELOPPEMENT
COMMUNAUTAIRE DU TOGO»**

PRESENTE PAR : Etienne Edoh Eméko-Nao GUETHY AKPAGLO



NATIONALITE TOGOLAISE

26 DECEMBRE 1955