CE20

Contrat d'animation fédérale

2026-2029



Connexion
2026 - 2029

LES SCOUTS
Baden-Powell de Belgique

Éditeur responsable: Benjamin Visée
© Les Scouts ASBL
Rue de Dublin 21, 1050 Bruxelles
Tél.: 02.508.12.00 - www.lesscouts.be
Édition: Septembre 2026
Dépôt légal: D/2026/1239/8

Sommaire

Introduction 3

Les priorités pour 26-29 5

- Plus de cohésion dans la fédération 5
- Des outils au cœur de l'animation 7
- Répartition harmonieuse pour plus d'équité 8
- Une vision claire pour les 16-18 ans 10
- Priorité à la formation 11
- Des animatrices et animateurs mieux accompagnés 13

Des thématiques absentes ? 14

Introduction

Vouloir de la connexion dans une fédération semble être une évidence. Nous sommes une fédération d'unités. Le but même de la structure fédérale est de maintenir connectées ses différentes composantes.

J'ai néanmoins constaté, à certains endroits, sur certaines thématiques, une certaine déconnexion. C'est le cas pour les unités entre elles, ou entre elles et la structure fédérale. Mais c'est aussi le cas entre la réalité de terrain et le discours fédéral.

Un mandat sous la symbolique du nœud me semblait opportun, eu égard aux différents chantiers prioritaires, afin de relier, de reconnecter, nos réalités.

Benjamin
Président fédéral 26-29



Construction de Connexion 26-29

Ce contrat est le fruit d'un processus de plusieurs mois, de beaucoup de discussions, de lectures, et surtout de l'expérience cumulée d'un grand nombre de bénévoles.

- Cinq ***Délégués days*** d'une journée : près de 300 bénévoles de terrains consultés, des animateurs et animatrices en très grande majorité, pour :

  1. Faire émerger les forces et les défis de son unité.
  2. Les mettre en commun pour identifier forces et défis fédéraux.
  3. Approfondir l'un ou l'autre "nœud" : thématique dont la priorité me semblait importante mais pour laquelle aucune solution évidente ne m'apparaissait.
  4. Faire émerger par groupe de dix personnes environ cinq thématiques principales à mettre dans le contrat d'animation fédérale (CAF).

- **Le baromètre fédéral** : près de 450 réponses représentant correctement la diversité de la fédération.
- **Un groupe de travail** de 15 personnes pour m'aider à construire, à analyser, à réfléchir, à prioriser, à rédiger...

Pour faire de tous ces échanges une proposition de contrat, j'ai fait un choix : ne pas influencer les prises d'avis en amont. J'ai souhaité laisser le champ libre, les options ouvertes. J'ai souhaité que la synthèse puisse se faire lors des consultations en faisant s'assoir, aux mêmes tables, animateurs, animatrices, membres d'équipe d'unité et cadres fédéraux.

Des évidences / mes croyances

Les évidences énoncées dans le précédent contrat sont toujours valables.

- Toute personne qui souhaite être scout·e doit pouvoir trouver une place dans nos sections.
- Chaque bénévole mérite un soutien équivalent.
- L'animation scoute doit être bientraitante, sans exception.
- Les animatrices et animateurs doivent être conscients de ce qu'est le scoutisme.
- Un scoutisme tourné vers la société aura plus d'impact.
- La structure fédérale doit être au service de l'animation scoute.
- Ensemble, on est mieux. Unités et structure fédérale doivent collaborer et dialoguer au maximum.

J'en ajoute un qui n'était pas mentionné dans le contrat d'animation fédérale (CAF) précédent.

- Le projet scout a plus que jamais sa place dans notre monde. Il doit inspirer les autres composantes de la société.



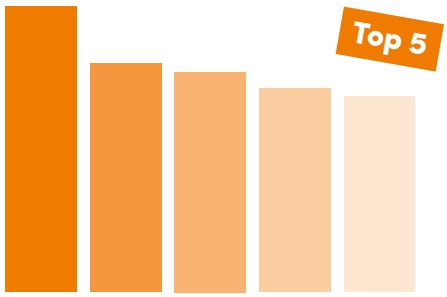
Des choix à faire

Un grand nombre d'enjeux ont été mentionnés lors de la construction du CAF. Tous ne peuvent pas être une priorité du mandat, au risque de ne pouvoir avancer sensiblement sur rien.

Parce que les ressources de la fédération ne sont pas infinies. Nous ne sommes "que" 11 700 bénévoles, dont 320 cadres, dont seulement 46 animatrices et animateurs fédéraux. Nous avons des ressources financières conséquentes mais limitées. Elles nous permettent notamment d'employer des personnes qui soutiennent nos bénévoles (secrétariat, comptabilité, IT, pédagogie et j'en passe...). Il n'y a que 52 semaines par an. Que 7 semaines de grandes vacances (pour ceux qui dépendent de la Fédération Wallonie-Bruxelles). Enfin, le temps que nous avons pour nous informer ou être exposés à de la publicité est particulièrement soumis à la concurrence.

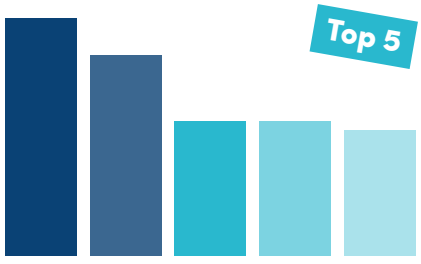
LES CHOIX SE SONT, ENTRE AUTRES, BASÉS SUR LES ÉLÉMENTS SUIVANTS.

▶ **Les thématiques les plus citées dans le baromètre fédéral.** 450 répondant·es ont sélectionné 5 thématiques parmi 37.



- 1 - Écoresponsabilité – 35%
- 2 - Soutien des animateurs – 28%
- 3 - Image – 27%
- 4 - Organisation des formations – 25%
- 5 - Diversité et inclusion – 24%

▶ **Les thématiques qui revenaient souvent chez les délégué·es.** 36 groupes ont sélectionné 5 thématiques sans liste préétablie.



- 1 - Formation – 83%
- 2 - Équilibre entre les unités – 70%
- 3 - Image du scoutisme – 47%
- 4 - Faire fédération – 47%
- 5 - Pionniers – 44%

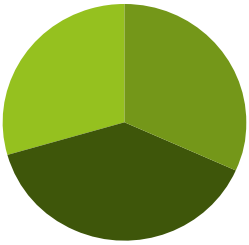
▶ **Des réflexions générales qui revenaient très régulièrement chez les personnes consultées et moi-même.**

- Un manque d'équilibre net entre certaines réalités, déconnectées les unes des autres.
  1. Taille d'unités, de sections, listes d'attente ou manque de scout·es.
  2. Nature de l'accompagnement des (jeunes) animateurs et animatrices.
  3. Degré de proximité avec la structure fédérale.
- Une déconnexion régulière entre la "théorie" fédérale et la "réalité" de terrain.
  1. Un grand nombre d'outils produits et disponibles, mais peu utilisés. Y compris et surtout en termes de pédagogie Pionniers.
  2. Des évènements proposés vers lesquels il n'est pas évident d'attirer ne serait-ce que 20% de nos unités.
  3. Offre de formation insuffisante par rapport à la demande.
- Des points communs nets dans les réponses proposées par les personnes consultées.
  1. Davantage d'outils ou de publications. Ils existent le plus souvent, mais sont méconnus.
  2. Il "suffit" de me le dire. Davantage de communication chaude entre les unités et la structure fédérale est nécessaire. Plus de liens, c'est de meilleurs contacts, une meilleure circulation de l'information, des réponses apportées plus rapidement et plus efficacement, plus d'échanges d'idées.

▶ **Des thématiques dont les pistes de solutions étaient fédérales. Les réponses devaient être structurelles : un outil, une action fédérale, quelque chose que chaque unité peut mettre en place...**

Plus de cohésion dans la fédération

Mesurer le niveau d'adhésion ou d'alignement entre les unités et la structure fédérale n'est pas facile. À titre d'exemple, j'utiliserai comme indicateur le nombre de délégué·es renseignés par les unités. Je ne pense pas absurde d'extrapoler une corrélation avec l'utilisation de nos outils, le taux de formation ou la participation aux activités fédérale. Sur les quatre dernières années, voici le nombre de délégué·es renseignés.



- **Délégué renseigné 3 ou 4 années : 127 unités.**
- **Délégué renseigné 1 ou 2 années : 154 unités.**
- **Aucun délégué renseigné sur les 4 années : 117 unités.**

Si la fédération n'est qu'un moyen de soutien et d'organisation, il n'est néanmoins pas possible de scouter seul. La dimension de fraternité scoute est absolument nécessaire dans notre projet pédagogique.
Les 117 unités qui n'ont pas renseigné de délégué·es font vivre du scoutisme et méritent également d'être soutenues, consultées et accompagnées. Je souhaite en priorité reconnecter la structure fédérale avec leur vision du terrain, tout en y associant les unités plus proches de la structure.
Enfin, les solutions exposées par les délégué·es pour une majorité d'enjeux passent par un contact plus grand entre les unités et la structure fédérale. Les actions centralisées ou décentralisées sont difficiles à promouvoir auprès des unités. **Inversons les pratiques en début d'année : invitez vos cadres à rencontrer les animateurs et animatrices**. Les conséquences seront plus que positives : contact enthousiaste, écoute des besoins, promotion d'outils adaptés, accompagnement des nouveaux, soutien à l'équipe d'unité avec un message commun…

Objectif principal

Reconnecter la structure fédérale avec toutes les unités.

Actions essentielles

- Organiser une opération de rencontre entre les conseils d'unité et leurs équipes fédérales.
- Continuer à mettre l'accent sur la mobilité des cadres pour soutenir chaque unité.

Idées à creuser

- Monitorer et analyser le niveau de participation aux activités fédérales.
- Appliquer la récente priorisation de nos objectifs pour les évènements :
  1. Former les bénévoles.
  2. Consulter les bénévoles.
  3. Fédérer nos membres.
- Poursuivre la valorisation de la fonction de délégué·e d'unité.
- Les actions décentralisées sont accessibles de manière équitable[1].
- Intégrer les évènements organisés par les unités dans notre réflexion[2].

Explications ou clarifications complémentaires[3]

1. **Les actions décentralisées sont des évènements initiés par la structure fédérale mais dont l'organisation est gérée, le plus souvent, à l'échelle d'un groupe d'unités.** Les relais des équipes d'unité et les *Agoras* sont les principaux exemples existants. Les relais sont des moments de formation, d'information et d'échanges pour les équipes d'unité à l'échelle d'un groupe d'unités. Ils ont lieu plusieurs fois par an. La pratique des relais ouverts, considérés comme des *Agoras*, se généralise de plus en plus. Les animatrices et animateurs y sont invités et peuvent participer à ces moments. C'est une très belle occasion pour augmenter la cohésion entre nos bénévoles.

2. **Un grand nombre d'évènements sont organisés par des unités ou des collectifs d'unités.** Et ils fonctionnent plutôt bien, voire très bien. Ils répondent à des objectifs d'animation mais aussi de rencontre entre scout·es et sections. Rencontrer ces organisations, leur proposer davantage de collaboration, d'intégration dans notre offre d'évènements me semble nécessaire pour que les actions que nous organisons puissent, au besoin, venir compléter ce qui existe déjà.

[3] Explications supplémentaires apportées dans le cadre d'échanges particuliers ou de questions posées lors de l'assemblée fédérale d'élection du 4 avril 2026 à Charleroi.

Ce que tu peux faire dans ton unité

- Invite/accueille les cadres fédéraux en conseil d'unité (CU).
- Participe aux actions fédérales.
- Élis un ou une délégué·e.



Indicateurs

- Le nombre d'unités qui renseignent un ou une délégué·e sur le mandat.
- Le taux de participation aux activités fédérales.
- Le nombre de contacts qualitatifs entre les conseils d'unité et leur équipe fédérale.

Des outils au cœur de l'animation

La quantité d'outils et de documentation sur le site internet est impressionnante. Souvent, la réponse à la remarque : « *Ce serait bien d'avoir une information sur…* » est : « *Tu connais cette page du site internet ?* ».

Sur le mandat 2023-2026, nous avons tenté de moins produire pour mieux produire, nous avons mis en place une procédure de révision de nos publications, nous avons tenté de tendre vers une harmonisation des formats. Un texte de référence à ce propos a été finalisé à la fin du mandat 2023-2026.

Le format cahier semble trop vieux. L'application n'a pas vraiment séduit. La réduction aux informations sur le site internet ne correspond pas aux habitudes de formation. Les fiches imprimables sont en test. **Trouver le bon format n'est pas évident**. Transposer nos contenus dans un nouveau format demande beaucoup de ressources, nous ne devons pas nous planter. Il est nécessaire de nous assurer qu'une publication réponde effectivement à un besoin et qu'elle sera utilisée. Il est également nécessaire d'avoir (entre autres ?) un format de publication agile qui puisse coller rapidement à la demande. Tout en garantissant de la clarté sur l'ensemble de nos productions.

Objectif principal

Augmenter la pertinence et ainsi l'utilisation de nos outils.

Actions essentielles

- Rendre disponible une vue claire sur l'ensemble des ressources qui existent.
- Rendre systématique l'analyse du besoin lors de la création de nouvelles publications pérennes.
- Ne sortir une nouvelle publication qu'avec une vue claire de la manière dont elle sera mise dans les mains des utilisateurs et utilisatrices.



Ce que tu peux faire dans ton unité

- Tu as besoin d'une ressource ? Cherche sur le site ou pose la question (à un cadre, au 21…), il est probable qu'elle existe.
- La ressource n'existe pas ? Signale-le-nous.
- Perds-toi sur le site, tu découvriras des merveilles.

Indicateurs

- Le taux de connaissance et d'utilisation des outils, sur base du baromètre fédéral.
- Le nombre d'outils distribués ou vendus.
- Le nombre de téléchargements sur le site.

Idées à creuser

- Créer un canal parallèle de communication pour les informations vers nos membres.
- Renforcer la diffusion de nos publications lors des relais.
- Renforcer la diffusion de nos publications lors des formations.

Répartition harmonieuse pour plus d'équité

ÉQUITÉ
Connexion
2026 -2029

Les réalités de nos unités restent très différentes. Le taux de scoutisme par rapport à la population est très différent d'une province à l'autre. Les unités à saturation côtoient les unités en manque de membres. Des unités doivent choisir les pionnier·es qui deviennent animateurs ou animatrices, alors que d'autres doivent fermer des sections par manque de ressources.

Conséquence : des jeunes ne peuvent pas vivre de scoutisme et le nombre d'unités diminue.

Qu'il est difficile pour un ou une pionnier·e d'aller animer dans une autre unité que la sienne. Qu'il est difficile pour un animateur ou une animatrice de changer d'unité. Qu'il est difficile pour un parent de ne pas mettre son enfant dans l'unité voulue. Le sentiment d'appartenance à l'unité, voire à la section, est particulièrement fort dans notre fédération. Si bien qu'il est parfois plus fort que l'envie de vivre ou de faire vivre le scoutisme.

Il n'est pas possible pour les unités de grandir indéfiniment.

- Une section trop grande perdra en proximité entre les staffs et les scout·es, élément nécessaire à une animation de qualité dans notre méthode. On n'imagine pas une ribambelle de 100 baladin·es...
- Un staff trop grand aura des difficultés à fonctionner de manière unie.
- On pourrait donc dédoubler des sections ou des staffs. La limite devient le nombre d'animateurs et d'animatrices à soutenir par l'équipe d'unité.
- L'équipe d'unité est limitée à quatre personnes (voire sept si on compte les collaborateurs et collaboratrices d'unité). En admettant qu'on élargisse la taille, jusqu'à quand cette équipe pourra-t-elle être efficace et cohérente dans son action ?
- Dès lors, quand divise-t-on l'unité ? On se confronte alors au sentiment d'appartenance. Faut-il prévoir une structure intermédiaire à l'unité ? Deux conseils d'unité ? Deux équipes d'unité ? Des miniéquipes d'unité pour chaque tranche d'âge ? Mais alors, jusqu'à quand peut-on continuer à parler d'unité ?

La solution idéale pour résoudre ce problème est de créer de nouvelles unités. Ce sont des entreprises qui demandent néanmoins beaucoup d'énergie. Même si la documentation et le soutien seront revus et renforcés, il n'y a pas de solution facile pour ce faire. Il est indispensable de travailler sur le sentiment d'appartenance et de faciliter la mobilité de nos bénévoles.

Objectif principal

Offrir une opportunité de scoutisme à chaque jeune qui le souhaite.

Actions essentielles

- Rendre faisable la création d'une unité spin off intégrée dans une unité existante[1].
- Outiller à l'ouverture de nouvelles unités.
- Monitorer et analyser les listes d'attente[2].
- Poursuivre le développement du Scoutisme autrement[3].
- Nous associer à des expert·es pour questionner les sentiments d'appartenance dans notre fédération.

Explications ou clarifications complémentaires

1 Unités spin off.
Le sentiment d'appartenance des unités est très fort. Dédoubler une unité, c'est, pour au moins une de ses parties, perdre son accroche identitaire. Une unité spin off serait une sorte d'unité dans l'unité. Même foulard, même nom. Mais potentiellement un conseil d'unité ou une équipe d'unité séparés.

2 Listes d'attente.
Sur papier, la question semble simple. Il "suffit" de trouver un moyen pour que des jeunes en liste d'attente puissent être redirigés vers des sections qui ont de la place. Dans les faits, c'est plus compliqué : gestion des fratries, de la distance, des ami·es, de l'image renvoyée par une unité avec peu de membres, du sentiment confortable d'avoir une "réserve" de scout·es. Et surtout, il est complexe de récolter ces informations en temps quasi réel. Le système d'inscription est décentralisé dans les faits, Desk n'est souvent pas l'outil de travail principal : on le complète quand notre Excel ou notre base de données est finalisée. Les listes d'attente sont un symptôme et non une cause du problème. Le plus logique serait de créer de l'offre là où il y a de la demande. Monitorer les listes d'attente et mettre les unités en contact serait sans doute un pansement à tenter une nouvelle fois.

3 Scoutisme autrement.
Le scoutisme peut-il se vivre en dehors du cadre des demi-journées de réunion le weekend et des camps ? En Belgique, c'est compliqué. Ailleurs dans le monde, ça se fait.
Changer notre cadre, c'est donner une opportunité à celles et ceux qui ne s'y reconnaissent pas de vivre aussi le scoutisme. Inviter celles et ceux qui ont dû choisir entre deux activités, dont les parents ne sont pas suffisamment à l'aise avec l'idée de nuitées, de nuits sous tentes, de mixité. Mais aussi, pourquoi pas, des jeunes adultes qui auraient terminé leurs études pour les animer.

4 Valoriser le passage dans plusieurs unités ?
Utiliser une carotte pour renforcer cette pratique a été proposé par des délégué·es. Un avantage, un écusson. C'est une piste à creuser même si elle n'agit pas directement sur le fond du problème et sur sa compréhension.

Exploration en région.
Les pionnier·es pourraient réaliser leur Itinéraire Animation dans d'autres unités. Cette idée, issue des délégué·es, a déjà été testée dans quelques groupes d'unités. Elle a du mal à contrer l'envie d'animer dans sa propre unité et les contraintes organisationnelles que ça suppose. C'est néanmoins une idée qui doit pouvoir être étudiée dans le cadre de cette priorité et de la suivante (*Une vision claire pour les 16-18 ans*).

Ce que tu peux faire dans ton unité

- Ose sortir de ton unité, de manière ponctuelle ou à plus long terme.
- Organise des intersections.
- Rêve des animations avec d'autres staffs.

Idées à creuser

- Mener une réflexion sur la taille des conseils d'unité (CU) et des sections.
- Réfléchir à des incitants ou des contraintes à la mobilité entre unités (en lien avec les formations ou l'obtention du woodbadge, par exemple)[4].
- Créer un outil de centralisation ou de publicité pour les listes d'attente.

Indicateurs

- Le nombre d'unités.
- Le nombre de personnes sur liste d'attente

Une vision claire pour les 16-18 ans

Le scoutisme se vit dans notre fédération de 6 à 18 ans. Les pionnier·es, entre 16 et 18 ans, sont des scout·es : ils et elles vivent le scoutisme.

Dans beaucoup d'unités néanmoins, les activités Pionniers se concentrent essentiellement sur l'organisation d'un camp, très souvent à l'étranger et partiellement dans une intention de service. L'année sert au rêve, à la préparation et à l'organisation de ce grand projet.

J'identifie plusieurs possibilités écartées par ces réductions sur ce que devrait être l'animation Pionniers.

- On peut vivre d'autres activités que des projets chez les Pionniers.
- Un camp Pionniers peut être organisé par les animateurs et animatrices.
- Le projet peut être vécu en dehors de l'organisation du camp.
- Le camp peut se vivre en Belgique.
- Un camp peut se vivre sans être centré sur un projet de service.
- Le camp peut se concevoir sans passer une partie de l'année à le financer.

Le constat général est que la pédagogie Pionniers telle que présentée dans *Balises pour l'animation scoute* n'est pas utilisée. Les propositions ne sont connues que de quelques staffs et rarement mises en œuvre.

Enfin, paradoxe supplémentaire, **les pionnier·es sont à la fois considérés comme des scout·es, et envisagés comme de futurs membres de staffs**. Le but du scoutisme n'est pas de faire des scout·es des animateurs ou animatrices. Mais le scoutisme a besoin d'animateurs et animatrices pour faire vivre le scoutisme.
La structure fédérale n'admet (presque) les pionnier·es que comme des scout·es et outille les staffs Pios pour leur faire vivre le scoutisme. Les unités considèrent les pionnier·es aussi comme des futurs membres de staffs, ce qui a du sens. Néanmoins, la structure n'outille pas spécifiquement les staffs pour ce faire.

Il est nécessaire pour moi d'examiner ces questions.
Que voulons-nous pour nos jeunes de 16 à 18 ans ? Que veulent nos pionnier·es ? De l'animation scoute ? Apprendre à animer ? Un mix des deux ?

Objectif principal

Redéfinir, en fédération, ce que nous voulons pour nos jeunes de 16 à 18 ans.

Actions essentielles

- Organiser un large congrès de réflexion sur le futur des 16-18 ans.
- S'autoriser à rêver hors du cadre actuel.
- Consulter les unités et les 16-18 ans.



Ce que tu peux faire dans ton unité

- Participe aux réflexions sur le futur des 16-18 ans.

Indicateurs

Étant donné les directions différentes dans lesquelles peuvent partir les réflexions, pas d'indicateur fixé à ce stade.

Priorité à la formation

Chaque année, entre 1 300 et 1 700 animateurs et animatrices passent par une étape de formation fédérale. Ce nombre est déjà conséquent, mais malheureusement insuffisant. En effet, **l'offre peine à égaler la demande**.

Ce qui coince ? Le nombre de formations que nous sommes capables de proposer. Nous devons ouvrir davantage de sessions. Pour cela, il faut soit plus de formateurs et formatrices, soit que ces dernier·es puissent former plus souvent. Les cadres, formateurs et formatrices sont des bénévoles, comme les animateurs et animatrices. Si le nombre de réunions ou de jours de camp n'est pas fixé par la fédération, le nombre de formations à donner ne l'est pas non plus.

Le plus grand risque est que, faute de places en formation, la demande continue à diminuer : signe d'un désintérêt – ou d'un désespoir – pour se former.

Les formations fédérales ont deux grands avantages. Se former à l'animation scoute (techniques, principes, réflexions, mise en projet…). Mais aussi se confronter à d'autres pratiques. Côtoyer d'autres staffs crée un espace d'échange de pratiques et de challenges mutuels. Nos formations servent à la fois la qualité de l'animation scoute et la cohésion de notre fédération.

Le conseil fédéral a récemment voté une priorisation des objectifs de nos activités fédérales. La première est de former tout bénévole qui souhaite l'être. Je suis personnellement persuadé que c'est le meilleur moyen de faire passer des messages et d'enrichir nos compréhensions respectives. Je veux m'employer à garantir cette priorité.

Objectif principal

Permettre à chacun·e de nos bénévoles d'avoir accès à de la formation au niveau fédéral.

Actions essentielles

- Mener une réflexion et tester un système de formation hors du cadre du Brevet d'animateur de Centre de vacances (BACV)[1].
- Affirmer la priorité de la formation dans notre offre d'activités fédérales.

Idées à creuser

- Mettre en avant l'importance de la formation dans le recrutement des cadres, formateurs et formatrices.
- Évaluer l'impact de la création du rôle de collaboratrices ou collaborateurs fédéraux sur nos activités.
- Affiner notre système d'organisation des formations (ouverture des formations et listes d'intérêt, création de notre offre, mobilité des formateurs et formatrices…)
- Avoir des Pi-days qui fassent sens avec la réflexion sur les Pionniers.
- Envisager une priorité d'inscription pour les unités qui ont un plus faible taux de formation.

Explications ou clarifications complémentaires

Limite d'âge des formateurs et formatrices. Lors de l'assemblée fédérale d'élection du 4 avril 2026, une déléguée a demandé si diminuer l'âge minimum pour être formateur ou formatrice ne pourrait pas résoudre une partie du problème de l'offre. La question s'étudie. Je reste néanmoins convaincu qu'il faut maintenir une certaine expérience d'animation (ou d'encadrement de manière large) chez nos formateurs et formatrices.

Demande de formation. Les échanges avec les délégué·es sur la formation aboutissaient régulièrement à des solutions qui favoriseraient la demande : plus de communication, plus de proximité, plus de dates, moins cher… Certaines de ces propositions seront examinées dans le cadre d'autres priorités. Néanmoins, n'oublions pas que notre problème principal est l'offre de formation, et donc la disponibilité des formateurs et formatrices. Je suis persuadé que l'appel d'air créé par une offre plus grande facilitera l'augmentation de la fréquentation dans un premier temps. Ensuite, et en plus du travail de sensibilisation déjà réalisé par les équipes d'unité ou les cadres fédéraux, nous pourrons envisager de mettre plus d'énergie sur la promotion des formations.

1 **Formations d'un weekend et pénurie de formateurs.** La durée du parcours de formation décourage certains animateurs ou animatrices. C'est également le cas pour des formateurs et formatrices. Si on considère qu'on peut attirer un autre public pour se former sur un weekend, ce sera sans doute aussi le cas pour les formateurs et formatrices.

Indicateurs

- Le nombre d'animateurs et animatrices en formation.
- Le nombre d'animateurs et animatrices sur liste d'intérêt.
- L'écart de taux de formation entre unités.

Ce que tu peux faire dans ton unité

- Projette-toi dans une fonction de formateur ou formatrice après ta propre formation.
- Teste les formations continues (JANIM et JANU) et l'ébauche de formation parallèle au BACV.



Les priorités pour 26-29

Des animatrices et animateurs mieux accompagnés

ACCOMPAGNEMENT Connexion 2026 -2029

Est-ce qu'être formé est nécessaire ou suffisant pour faire un bon animateur ou une bonne animatrice ? Clairement pas. Je reste cependant persuadé que la formation rend les membres des staffs meilleurs dans leur rôle.

Est-ce qu'expliquer sa mission à une future animatrice ou un futur animateur est nécessaire ou suffisant pour faire une bonne animatrice ou un bon animateur ? Ce n'est pas suffisant, mais je trouve ça nécessaire. Même si l'animation s'apprend aussi par mimétisme.
Un animateur ou une animatrice ayant répondu au grand baromètre sur trois répond qu'on ne lui a pas présenté sa mission : ni l'équipe d'unité, ni d'autres membres des staffs, ni une cadre ou un cadre fédéral.
Depuis cette année, tout nouveau bénévole inscrit a suivi un e-learning pour signer son *Code qualité des adultes* (CQA). Toutes et tous ont eu sous les yeux les principes essentiels d'un scoutisme axé sur la bientraitance. Et c'est déjà un grand pas.

Chaque animatrice ou animateur devrait également être conscient de ce qu'est le scoutisme. La formation initiale, l'utilisation du *Plan d'Animation de Section Scoute* (PASS) et l'accompagnement pédagogique vont leur donner ces petits plus qui convainquent que, non, le scoutisme n'est pas un loisir comme les autres. Il a pour ambition de créer des citoyennes et citoyens épanouis, prêts à s'investir dans la société afin de construire un monde meilleur.

C'est l'animatrice ou animateur d'unité qui est, avec son équipe, garant de la qualité de l'animation scoute dans son unité. C'est sa mission principale. Mais ont-ils tous les moyens d'accompagner les staffs ? Entre la gestion des personnes, des locaux, des comptes, de l'organisation de la fête d'unité, de Desk... L'accompagnement des staffs dans leur mission est un enjeu majeur pour que notre Mouvement puisse rayonner encore plus fort.

Objectif principal

Assurer un accompagnement de base à chaque animateur ou animatrice.

Actions essentielles

- Faire un état des lieux de la présentation des missions des animateurs et animatrices.
- Réflexion sur l'accompagnement des animateurs et animatrices.
- Réflexion sur le rôle du conseil d'unité et de l'équipe d'unité.[3]

Idées à creuser

- Relai ouvert en début d'année sur le rôle d'animateur ou animatrice à destination des nouveaux staffs et des nouvelles équipes d'unité.

[3] Cet élément n'était pas présenté tel quel dans la proposition initiale. Il a été exposé comme une action essentielle lors de l'assemblée fédérale d'élection du 4 avril 2026 à Charleroi.



Indicateurs

- La proportion des animateurs et animatrices qui se sont vu présenter leur mission.
- La proportion des animateurs et animatrices qui se sentent à l'aise d'accompagner tout type de public scout.

Ce que tu peux faire dans ton unité

- Participe à la vie de ton unité et au conseil d'unité (CU).
- Participe à l'accompagnement de tes jeunes coanimateurs ou animatrices.
- Réalise le *Plan d'Animation de Section Scoute* (PASS).


COHÉSION
Connexion
2026 - 2029
FORMATION
Connexion
ACCOMPAGNEMENT
Connexion
2026 - 2029
Connexion
2026 - 2029
OUTILS
Connexion
2026 - 2029
ÉQUITE
Connexion
2026 - 2029
16-18 ANS
Connexion
2026 - 2029

Des thématiques absentes ?



Les thématiques suivantes restent des enjeux importants pour notre fédération. Même si elles ne font pas directement partie des priorités pour le mandat 2026-2029, elles resteront au cœur de nos actions quotidiennes et seront, pour certaines, activées via d'autres priorités.

- **Diversité et inclusion.** Beaucoup d'outils produits et de partenariats ressources ont été créés. Nous devons les faire vivre.
- **Écoresponsabilité**. Enjeu qui reste présent chez nos membres. L'outil Écocheck a été créé à la fin du mandat précédent pour répondre à une bonne partie des préoccupations mentionnées. L'objectif est donc principalement qu'il soit utilisé par les bénévoles.
- **Endroits de camp et locaux scouts**. Nous n'avons pas les ressources nécessaires pour enclencher un changement significatif. Nous continuerons à soutenir notamment Atouts Camps et les unités en difficulté sur ces sujets.
- **Image du scoutisme.** Elle évolue vers un mieux depuis quelques années. L'enjeu a été cité pour des raisons différentes : endroits de camp, valorisation de notre mission, recrutement, représentativité de la société... Nous resterons collectivement attentifs à l'image que nous renvoyons.
- **Représentativité de la société.** Enjeu qui me tient particulièrement à cœur, il a souvent été évoqué en *Délégués days*, mais rarement repris dans les choix finaux. Tendre vers davantage de représentativité doit continuer à sous-tendre nos priorités.
- **Bientraitance.** La récente mise à jour de la *Politique de Protection des jeunes et des adultes* a pu montrer tout le travail réalisé sur le mandat précédent. Si l'enjeu reste essentiel, en termes d'objectif général, les actions à mettre en place dépendront largement des six priorités de ce CAF.

Explications ou clarifications complémentaires

- **Monitorings et chiffres.** Il peut paraitre étrange, dans certaines propositions d'actions que tu peux lire, de se "contenter" de créer des monitorings ou d'analyser certaines données. Rien d'anodin cependant. Nous n'avons pas l'habitude de suivre des indicateurs. Rassembler des données, les analyser et les suivre de manière systématique est un réel enjeu qui demandera d'y mettre de l'énergie.
- **Intelligence artificielle.** S'y retrouver n'est pas simple. C'est un des grands enjeux de notre société. Les implications sont nombreuses et complexes. Nous ne pouvons pas nous positionner seuls sur une telle thématique, ni en l'excluant ni en l'utilisant sans restriction. Quelle part pertinente de cet outil pouvons-nous utiliser sereinement ? Nous avons eu quelques retours sur l'utilisation de l'IA, essentiellement pour la génération graphique. En 2026, une charte d'utilisation de l'IA sera rédigée pour les professionnel·les de notre association. Un travail de conseil sur son utilisation par les bénévoles pourra alors suivre.
- **Alcool.** Si la consommation d'alcool chez les jeunes reste une problématique importante, la situation semble évoluer. Je vois aujourd'hui davantage de réflexion et de consommation raisonnée. Notre position n'interdit pas la consommation d'alcool. Elle accompagne et conscientise en posant certaines limites. Je pense que l'intention reste la bonne. La systématisation de l'e-learning du *Code qualité des adultes* (CQA) augmente la connaissance de ces règles. Pour aller plus loin, c'est dans nos mains à toutes et tous. Discuter, former, informer, utiliser les outils pédagogiques de la fédération ou faire appel à des associations partenaires sont de bonnes pistes d'actions.


5 421021 000124
LES SCOUTS