

www.lesscouts.be Sachem

le magazine des équipes d'unité

Été 2026 - n°323



Sommaire

- Le contrat d'animation d'unité, un outil pour définir les priorités
- Le PASS, une boussole pour un scoutisme de qualité
- Faire équipe, ça se travaille
- Prêter une oreille attentive
- Camps Pionniers : retour à l'essentiel

Et, doucement, l'été s'en va...

À peine les camps finis, qu'on pense déjà à la suite : composition de staffs, organisation de l'année, mise à jour administrative, accompagnement pédagogique... Le programme est tellement chargé qu'on prend à peine le temps de s'arrêter.

Mais pourquoi s'arrêter alors que la ville tourbillonne et que les to-do listes s'allongent ?

- Pour **prendre conscience** de ce qui a ponctué l'année : ses réussites, ses défis, mais aussi les échecs qui, à leur manière, nous apprennent tellement.
- Pour **célébrer** : la petite dernière des différentes étapes de la gestion de projet, souvent oubliée, mais ô combien importante pour donner l'occasion aux équipes, petites et grandes, de renforcer la motivation et le sentiment de satisfaction.
- Pour vous **féliciter** de votre engagement, tellement précieux pour permettre aux staffs d'être accompagnés et soutenus, et *de facto*, permettre à chaque jeune de votre unité de vivre un scoutisme de qualité.

Au milieu de cette agitation de début d'année, je vous invite donc à prendre un moment pour vous. De quelques minutes à quelques heures (toutes les excuses sont bonnes pour un repas informel d'équipe), de quoi vous donner un coup de boost, et repartir de plus belle dans cette année qui s'annonce incroyable !

Au plaisir de vous croiser, pour encore plus d'échanges, de partages, de beaux moments... toujours plus de... #Connexion, finalement ?

Coline, animatrice fédérale
des équipes d'unité





Le contrat d'animation d'unité, un outil pour définir les priorités

Prendre du recul pour mieux avancer, c'est l'objectif du contrat d'animation d'unité (CAU). Il permet aux unités de définir des priorités, d'anticiper les défis à venir et de construire un projet commun avec une vision à long terme.

Un outil pour préparer le futur de l'unité

Entre la préparation des réunions, la gestion des locaux, les questions administratives et les imprévus du quotidien, les équipes d'unité ont peu d'occasions de prendre du recul. Pourtant, pour qu'une unité fonctionne bien, elle ne peut pas se limiter à une gestion quotidienne, elle doit se réserver des **moments de réflexion**. Il s'agit de penser à l'avenir, de définir des priorités et d'accompagner les animateurs et animatrices dans une direction commune.

Parfois perçu comme une formalité administrative, le contrat d'animation d'unité (CAU) est en réalité l'opportunité de faire le point sur la situation de son unité. Bien utilisé, il peut être un **outil de pilotage** qui permet à l'équipe d'unité de prendre le temps de réfléchir aux enjeux de l'unité, d'identifier les défis à relever et de se donner un cap afin d'y répondre au mieux. Il aide à transformer une série de constats en un projet cohérent et partagé.

Dans une unité où les équipes se renouvèlent régulièrement, le contrat d'animation d'unité (CAU) constitue également un **point de repère précieux**. Trois ou quatre axes prioritaires suffisent généralement : au-delà, le risque est de se disperser.

Prendre le temps de regarder plus loin

La vie d'une unité est faite de cycles qui s'enchainent rapidement ; les staffs changent, les animateurs et animatrices grandissent, les équipes se renouvèlent. Il peut alors être difficile de développer une vision à long terme.

Le CAU impose justement cette réflexion. Il invite le conseil d'unité à dresser **un état des lieux de la situation actuelle** : qu'est-ce qui fonctionne bien ? Quels sont les points à améliorer ? Quels défis souhaitons-nous relever dans les prochaines années ? Cette analyse permet ensuite de définir une direction et des objectifs concrets.

Cette démarche permet également d'**accompagner le changement**. Une unité ne doit pas être figée dans ses traditions. Ses besoins évoluent, tout comme les attentes des animateurs, des animatrices et des familles. Le contrat d'animation d'unité peut permettre d'ouvrir des réflexions et de décider collectivement de la manière d'y répondre.



Construire le contrat avec les staffs

Pour que cette vision prenne et soit suivie par les animateurs et animatrices, il est primordial qu'ils participent à sa conception. De la même manière que la construction du contrat d'animation fédérale (toutes les infos sur lesscouts.be/connexion) ne peut se faire sans les déléguées des unités, l'élaboration du CAU ne peut se faire sans les animateurs et animatrices de l'unité. **Impliquer les membres des staffs, c'est prendre en compte des réalités parfois moins visibles pour l'équipe d'unité.**

Coconstruire le contrat permet également de lui donner plus de légitimité, d'obtenir du soutien et de la motivation de la part des membres des staffs. **Ils adhéreront davantage à un projet qui tient compte de leur réalité.** Sans vision partagée, les actions risquent de se multiplier, sans réelle cohérence.

Faire du CAU un outil pour accompagner les staffs

Le contrat d'animation d'unité est aussi un outil d'accompagnement des staffs. Chaque staff rencontre des réalités différentes : arrivée de nouveaux membres, transmission des responsabilités, qualité de l'animation, manque de scout-es... Le rôle de l'équipe d'unité consiste notamment à identifier ces besoins et à mettre en place les **conditions permettant aux animateurs et animatrices de grandir dans leur fonction tout en s'épanouissant** dans celle-ci.

Le CAU peut aider à structurer cet accompagnement. Lorsqu'un enjeu est identifié comme prioritaire, il devient plus facile de **définir des actions concrètes** : organiser davantage de moments de formation, renforcer les rencontres avec les staffs ou encore développer les outils de transmission. L'accompagnement ne dépend alors plus uniquement des sensibilités de chacun-e. Il s'inscrit dans une vision réfléchie et partagée.

Faire vivre le CAU au quotidien

Un contrat d'animation d'unité n'a d'intérêt que s'il continue à guider l'action une fois sa rédaction terminée.

Il arrive que le document soit validé puis rangé dans un dossier jusqu'au prochain mandat. Dans ce cas, il perd son utilité.

Pour éviter cela, il peut être utile de revenir régulièrement sur les engagements pris. Une **évaluation régulière** ou un **point CAU lors de certains conseils d'unité** permettent de le faire vivre et de suivre son avancement.

L'objectif n'est pas de vérifier chaque action à la lettre, mais de conserver le lien entre les décisions du quotidien et la vision définie



collectivement. Cette démarche permet également de valoriser le chemin parcouru. Quelque temps après la rédaction du CAU, il est également intéressant de constater les évolutions concrètes qu'il a amenées.

Le CAU et le CAF : deux outils complémentaires

De la même manière que la fédération se fixe des priorités à travers le contrat d'animation fédérale (CAF), l'unité définit les siennes au travers du contrat d'animation d'unité (CAU). Chacun agit à son niveau, avec ses responsabilités et ses réalités propres, mais tous poursuivent une même ambition : permettre à toutes et tous de vivre un scoutisme de qualité.

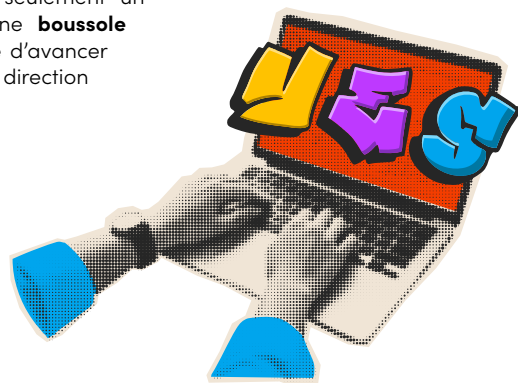
Le CAU et le CAF se renforcent mutuellement. L'un traduit les grandes orientations du Mouvement dans la réalité de chaque unité ; l'autre permet à chaque équipe d'unité d'adapter ces orientations à son contexte et à ses besoins.

Un document qui vaut surtout par les discussions qu'il provoque

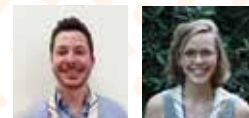
Au fond, la valeur du CAU ne réside pas dans le document final. Qu'il prenne la forme d'un texte, d'une présentation ou d'un autre support importe assez peu. Ce qui compte avant tout, ce sont les **échanges** qui ont permis de le construire et les décisions qu'il entraîne.

Parce qu'il oblige à prendre du recul, à regarder plus loin que la prochaine réunion ou le prochain camp, le CAU constitue un outil précieux pour toute équipe d'unité. Il aide à identifier les enjeux, accompagner les animateurs et animatrices, et maintenir un cap commun malgré les changements d'équipe.

Le CAU n'est pas seulement un document. C'est une **boussole** qui permet à l'unité d'avancer ensemble, dans une direction choisie.



Si le contrat d'animation d'unité ne suffit évidemment pas à faire vivre et évoluer une unité, il s'agit d'un outil permettant de l'adapter aux enjeux qu'elle rencontre. Pour vous accompagner, n'hésitez pas à demander du soutien à votre équipe fédérale !



Le PASS, une boussole pour un scoutisme de qualité

Il est 23h17, au camp. Les animateurs et animatrices replient enfin la carte du grand jeu du lendemain. Les épreuves sont prêtes, le matériel est rassemblé, le scénario est ficelé. Un soupir de satisfaction parcourt le staff : « *Demain, ça va être génial !* » Et c'est sans doute vrai.

Mais une question mérite d'être soulevée malgré tout : cette journée fera-t-elle réellement grandir les jeunes ? Les aidera-t-elle à prendre des responsabilités, à vivre pleinement en équipe, à progresser, à découvrir la nature ou à donner du sens à ce qu'ils vivent ? Autrement dit : fera-t-elle vivre toute la richesse de la méthode scout ? Organiser de belles activités est indispensable. Garder le cap sur notre ambition éducative l'est tout autant.

Le PASS : une boussole pour l'année

Une année scout est faite de dizaines de réunions, de weekends, de Conseils, de projets et d'un camp. Pris dans le rythme, il est facile de se concentrer sur la prochaine activité... et d'oublier la direction que l'on souhaite donner à l'ensemble.

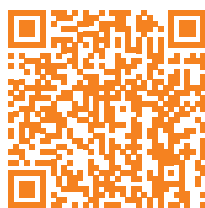
C'est précisément pour éviter cela qu'existe le PASS, le **Plan Annuel de Section Scout**.

Bien plus qu'un simple document à compléter en début d'année, **le PASS invite le staff à prendre de la hauteur et à réfléchir non pas uniquement à ce qu'il va organiser, mais surtout à ce que les jeunes vont vivre.**

Cette réflexion permet de vérifier que tous les éléments de la méthode scout trouveront leur place au fil de l'année : la vie en petit groupe, la progression personnelle, la vie dans la nature, la participation des jeunes, les projets, le jeu, les traditions, la spiritualité... C'est leur **équi-libre** qui fait la richesse du scoutisme.

Le PASS devient alors une véritable **boussole**. Il donne une direction commune au staff et l'aide à garder le cap lorsque le quotidien s'accélère.

Et comme toute boussole, il est utile bien au-delà du départ. Le rouvrir en cours d'année permet de relire le chemin parcouru, de célébrer les réussites et, si nécessaire, de réajuster la route.



L'équipe d'unité : un compagnon de route

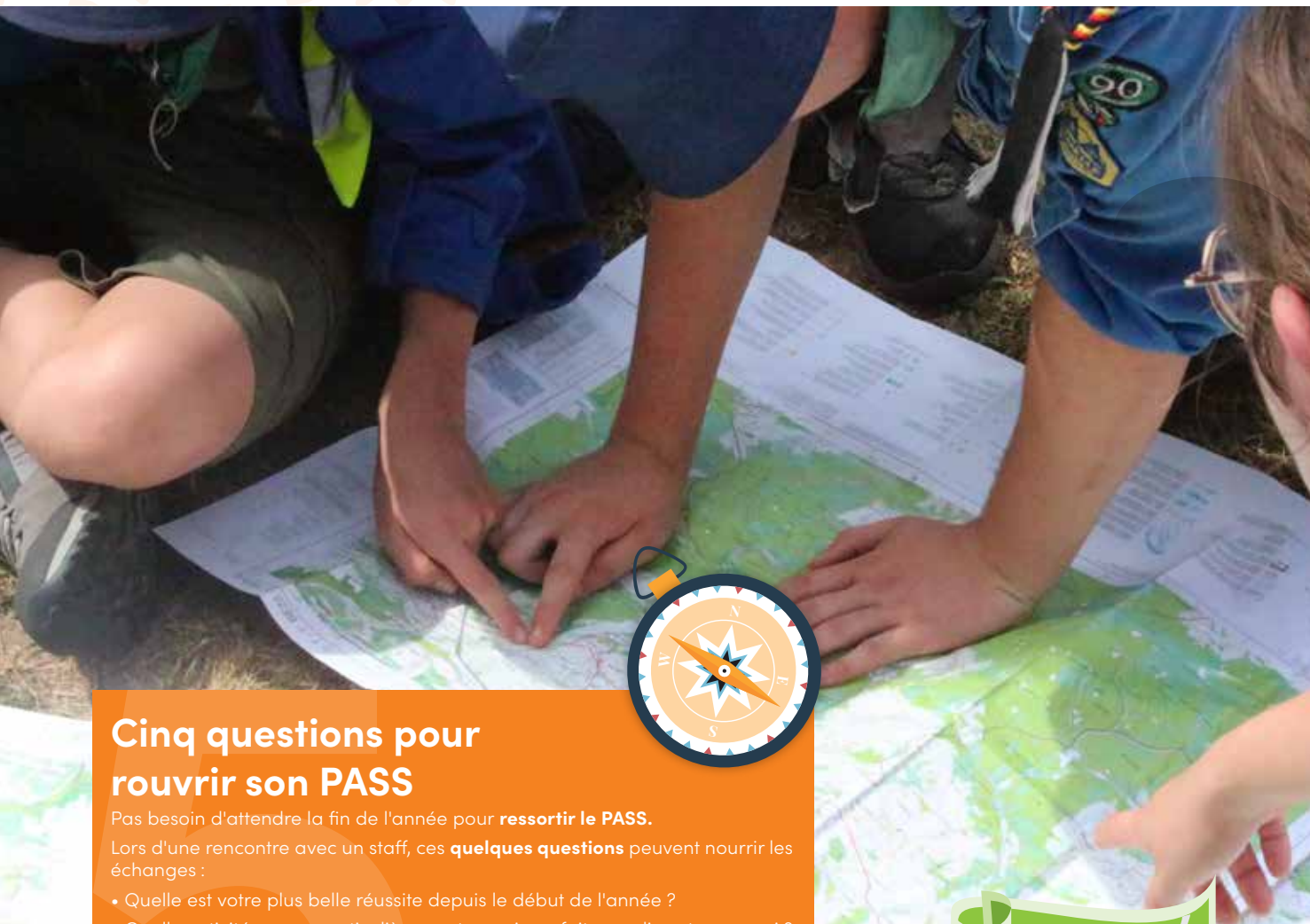
Aider à construire un PASS est une première étape. Aider ensuite le staff à le faire vivre en est une seconde. Les équipes d'unité jouent ici un rôle précieux. Non pas en contrôlant les staffs ou en vérifiant qu'ils ont « *bien rempli* » leur PASS, mais en créant les conditions qui leur permettent de prendre du recul sur leur animation.

Accompagner un staff, c'est **être présent aux moments qui comptent** : passer voir une réunion, prendre des nouvelles après un weekend, rendre visite au camp, proposer un temps de relecture ou simplement partager un café. Ces occasions, parfois très simples, permettent d'encourager les staffs, de valoriser leurs réussites et de les aider à faire évoluer leurs pratiques.

L'objectif n'est pas d'apporter toutes les réponses, mais de **nourrir une culture de la réflexion**. Un staff qui prend régulièrement le temps de relire ce qu'il vit, d'identifier ses forces et de se fixer quelques pistes de progression est un staff qui **continue à grandir**.

La qualité du scoutisme ne consiste pas à tout réussir. Elle repose avant tout sur **une volonté de progresser, ensemble**.





Cinq questions pour rouvrir son PASS

Pas besoin d'attendre la fin de l'année pour **ressortir le PASS**.

Lors d'une rencontre avec un staff, ces **quelques questions** peuvent nourrir les échanges :

- Quelle est votre plus belle réussite depuis le début de l'année ?
- Quelle activité vous a particulièrement surpris ou fait grandir... et pourquoi ?
- Quel élément de la méthode scout vivez-vous le mieux aujourd'hui ? Lequel mériterait davantage d'attention ?
- Si vous pouviez refaire une activité, laquelle modifieriez-vous... et qu'en retiendriez-vous ?
- D'ici le camp, quelle est la seule chose que vous aimeriez encore améliorer ?

Des balises pour avancer

Le PASS est donc une **boussole**, il indique une direction.

Les **ressources** proposées par Les Scouts, quant à elles, viennent en **complément** et aident à avancer.

Le cahier *Balises pour l'animation scout*, les propositions pédagogiques de branche, les cahiers d'animation, les fiches d'activités, la plateforme de partage, les formations, les accompagnements proposés par les équipes fédérales ou encore les échanges entre équipes d'unité et staffs constituent autant d'appuis pour nourrir la réflexion.

Ces outils n'ont pas vocation à fournir des solutions toutes faites. Ils offrent des **repères**, des idées et un regard extérieur qui permettent à chaque staff de continuer à **enrichir son animation**.

Les meilleurs outils restent souvent ceux que l'on ouvre... et dont on discute ensemble.

Garder le cap

Un scoutisme de qualité ne se mesure ni au budget d'un grand jeu, ni à la hauteur d'une construction, ni au réalisme d'un cadre imaginaire. Il se lit dans les jeunes qui prennent confiance, osent agir, trouvent leur place dans une équipe et repartent avec l'envie de construire un monde meilleur.

Le PASS n'est pas une formalité administrative. C'est une invitation à lever les yeux du quotidien pour **ne jamais perdre de vue notre ambition éducative**.

Parce qu'au fond, proposer un scoutisme de qualité, c'est simplement permettre à chaque jeune de **vivre pleinement l'aventure scout**.





Faire équipe, ça se travaille

La rentrée scout, c'est le moment des conseils d'unité (CU) à préparer et des priorités à fixer. Mais avant de foncer dans la liste des choses à faire, prenez un temps pour regarder comment vous allez les faire ensemble. Même si votre équipe se connaît depuis plusieurs années, son fonctionnement mérite d'être régulièrement remis sur la table. Une personne arrive, les disponibilités changent, les responsabilités évoluent... et les habitudes ne conviennent pas forcément toujours à tout le monde.

Savoir ce qu'on doit faire ensemble

Être membre d'une équipe d'unité, c'est remplir six grands rôles : être garant-e du scoutisme, encadrer les bénévoles, former les staffs, gérer l'administratif et les biens, gérer la vie de l'unité et faire le lien avec le Mouvement. Le cahier *Équipe d'unité et toi* ou sur lesscouts.be : qu'est-ce qui est clair pour tout le monde ? Qu'est-ce qui l'est moins ? Quelles missions occupent déjà beaucoup de place ? Lesquelles auraient tendance à passer sous le radar ? Le site rassemble les ressources pour vous soutenir dans ces six missions.

Avant de vous répartir le travail, veillez à avoir une vision commune de ce que votre équipe doit assurer. Parcourez ensemble les différents rôles dans *Équipe d'unité et toi* ou sur lesscouts.be : qu'est-ce qui est clair pour tout le monde ? Qu'est-ce qui l'est moins ? Quelles missions occupent déjà beaucoup de place ? Lesquelles auraient tendance à passer sous le radar ? Le site rassemble les ressources pour vous soutenir dans ces six missions.

Et toi, qu'apportes-tu à l'équipe ?

Une équipe ne doit pas être composée de quatre couteaux suisses identiques. Chacun-e arrive avec son expérience, ses facilités et ce qu'il maîtrise moins. Le **bilan individuel de compétences** proposé dans *Équipe d'unité et toi* permet de faire le point sur tes compétences liées aux différents rôles.

L'objectif n'est pas de distribuer de bons ou de mauvais points, mais

de mieux se connaître : qu'est-ce que je maîtrise ? Dans quoi suis-je particulièrement à l'aise ? Qu'est-ce que j'ai envie de développer ? Où ai-je besoin d'un coup de pouce ?

Cette photographie individuelle devient surtout intéressante lorsqu'on la met en commun.

Passer du « je » au « nous »

La marche à suivre est simple : chacun-e réalise son bilan individuel, puis vous superposez vos constats. Vous identifiez ainsi les forces et les besoins de l'équipe pour décider comment y répondre. C'est la méthode proposée dans *Équipe d'unité et toi* pour obtenir une vision collective des compétences présentes et de celles à travailler.

Ce bilan peut aussi vous aider à répartir certaines responsabilités en fonction des compétences, des intérêts et du temps disponible. Et si personne ne maîtrise encore une compétence ? Bonne nouvelle : intégrer une équipe d'unité ne signifie pas devoir déjà tout savoir.

Se former fait partie du rôle

Certaines compétences sont déjà là, d'autres s'acquièrent en chemin. Une fois vos besoins identifiés, utilisez-les pour construire votre parcours de formation : de nombreuses thématiques en lien avec vos rôles sont abordées en formation continue, en relai ou à la JANU. Le bilan n'est donc pas un verdict sur votre équipe, mais le point de départ d'un plan d'action.



S'accorder pour fonctionner en équipe

Les dysfonctionnements dans une équipe viennent parfois moins des personnes que de règles du jeu qui n'ont jamais été dites. Qui décide ? Comment communique-t-on ? Quand se réunit-on ? Quelle place laisse-t-on à l'informel ? Comment se répartissent les tâches ? Et que fait-on quand une urgence débarque ?

C'est tout l'intérêt du **norming** : décider ensemble de règles de fonctionnement qui conviennent à l'équipe. Communication, réu-

nions, soutien aux staffs, engagement, priorités... Le questionnaire proposé dans *Équipe d'unité et toi* vous aide à ouvrir la discussion. Faites-le en début d'année, puis revenez-y lorsque votre équipe ou son contexte évolue. Un fonctionnement décidé il y a deux ans n'est pas forcément celui dont vous avez besoin aujourd'hui.

Quand ça coince dans le staff d'unité

N'attendez pas que les petites tensions deviennent de gros conflits, identifiez ensemble si votre organisation est à revoir. Si les difficultés concernent l'organisation ou la communication, inspirez-vous des kits CU *Améliorer la communication dans le staff et l'unité* et *S'organiser en staff* : leurs activités peuvent être adaptées à votre équipe d'unité. Les kits CU sont justement conçus comme des conduites à adapter aux besoins du groupe.

Les *Cartes Émotions et Besoins* peuvent également aider chaque membre de l'équipe d'unité à mettre des mots sur ce qu'il vit et ce dont il a besoin, plutôt que de rester dans les reproches.

Et si le conflit est installé, que les mêmes problèmes reviennent malgré vos tentatives ou que vous ne parvenez plus à travailler sereinement ensemble, ne restez pas seuls. Votre équipe fédérale est aussi là pour vous accompagner et vous aider à prendre du recul.



COMMUNICATION

Communication vers l'extérieur

- Qui répond aux mails des parents ? Des animateurs ?
- Quel suivi donner aux mails et appels reçus ?
- Comment archive-t-on les infos ?
- Comment communiquer vers les parents ?
- Comment communiquer avec les animateurs ?
- Mail ? SMS ? Réseau social ? Autre ?

Communication au sein de l'équipe

- Comment communique-t-on entre nous ?
- Pour les infos urgentes ? Pour les sujets récurrents ou moins urgents ?

RÉUNIONS D'ÉQUIPE

Organisationnel

- Comment organiser la prise de note ?
- Quelle fréquence ? Quel timing ? Quel lieu ?
- On mange ensemble ?

Calendrier

- Comment fonctionne-t-on pour l'agenda ?
- Quel suivi pour les échéances et les "to do" ?

Contenu

- Qui compose l'ordre du jour ?
- Parle-t-on systématiquement de toutes les sections ?

Autre

- Quelle place laisser aux échanges plus personnels ?
- Quand déclencher une réunion d'urgence ?

Vivre le **norming**
ou décider en
équipe d'unité
des règles de
fonctionnement

SOUTIEN DES ANIMATEURS

Général

- Comment organiser le suivi des staffs ?
- À quelle fréquence organiser des échanges (d'expérience) entre staffs ?
- Y-a-t-il des sections à soutenir davantage ?

CU

- Qui prépare l'ordre du jour et les dispositifs des CU ?
- Qui prend la parole ?
- Qui rédige le PV ? À qui et comment le diffuse-t-on ?
- L'équipe entière doit-elle être présente à chaque fois ?

Formation des staffs

- Comment gérer la composition des staffs ?
- Qui rencontre les animateurs et comment valide-t-on leur engagement ? Quand ?

ÉQUIPE

Recrutement

- Comment assure-t-on la continuité et la relève de notre équipe ?

Engagement et Implication

- Répartition des tâches ?
- Limites de l'engagement de chacun ?
- En dehors de la vie d'équipe (départs/retours de camp, début de réunion...) ?
- Souhaite-t-on vivre de l'informel en équipe ?
- À quelle fréquence ?

Priorisation

- Comment prioriser nos missions d'équipe d'unité (soutien aux animateurs – Relex – administratif...) ?
- Quelle place donner à l'informel avec les animateurs ?
- Comment s'adapter en cas de situations imprévues/urgentes (conflits...) ?



Prêter une oreille attentive

Sais-tu ce qu'est une oreille attentive ? Dans la vie courante, c'est avant tout une posture de présence et d'écoute. Mais dans le cadre scout, l'Oreille attentive désigne aussi un rôle : celui d'une personne-ressource qui guide, soutient et accompagne celles et ceux qui traversent une situation difficile.



Un soutien de première ligne

Conflit entre scout-es, difficulté à la maison, harcèlement, mal-être... : les raisons de se confier sont nombreuses. Désigner une ou deux "oreilles attentives" par section a pourtant peu de sens : les scout-es choisissent spontanément vers qui se tourner, souvent un animateur ou une animatrice en qui ils ont confiance, ou un membre de l'équipe d'unité croisé au bon moment.

Chaque adulte de l'unité peut donc, un jour, devenir une Oreille attentive : une personne qui écoute, accueille ce qui lui est confié et oriente vers d'autres ressources si nécessaire.

L'enjeu est que chacun-e sache comment réagir. Concrètement, au préalable :

- l'équipe d'unité peut travailler ce sujet avec l'ensemble du conseil d'unité, grâce au **kit TU Bien-être et sécurité**, à vivre obligatoirement tous les deux ans ;
- les staffs peuvent installer un cadre qui facilite la parole :
 - tenir régulièrement **Conseil** avec les scout-es ;
 - utiliser les **cartes Émotions et Besoins** ;
 - prévoir un **espace Oasis** ;
- les animateurs et animatrices peuvent utiliser le carnet *Intimix* : celui-ci liste des questions à se poser en staff avant un camp, pour réfléchir au cadre à mettre en place et faire en sorte que les scout-es se sentent respecté-es et en sécurité.

Toutes ces ressources sont disponibles sur **lesscouts.be**.



Lors d'un événement organisé par la fédération, la situation diffère : les participant-es se connaissent peu et changent parfois de groupe selon les activités. Désigner des rôles Oreilles attentives a alors tout son sens : leur logo, visible sur leurs chasubles vertes et sur la signalétique de l'événement, permet à chacun-e de savoir directement vers qui se tourner.

Un-e scout-e confie quelque chose

D'abord, écoute. Prends le temps, laisse la personne raconter à son rythme, vérifie que tu as bien compris et oriente vers une aide supplémentaire si nécessaire.

- Si ce qui est raconté fait craindre pour sa sécurité, sa santé physique ou mentale, un-e adulte proche doit aussi être informé. Réfléchissez ensemble à la manière de le faire : en parler lui-même ou elle-même à ses parents, être accompagné ou laisser le staff s'en charger ?
- Si les parents ne sont pas les bonnes personnes, cherchez ensemble un-e autre adulte proche : membre de la famille, professeur, éducateur, psychologue, etc. Un-e membre du staff peut être choisi pour parler, mais sa présence limitée dans le quotidien du ou de la scout-e lui permet rarement d'assurer seul-e la suite.
- Le numéro **Écoute 103**, gratuit et anonyme, peut aussi être proposé, aux jeunes comme aux adultes inquiets pour un-e mineur-e.



Quels sont les quatre documents indispensables pour chaque membre ?

En début d'année scout, un petit réflexe administratif s'impose : vérifier que chaque membre dispose des quatre documents suivants, complétés. Ils permettent d'assurer un encadrement sûr, tout en respectant les obligations légales liées au règlement général sur la protection des données (RGPD). On récapitule !

1. La fiche d'inscription

À compléter au début du parcours scout, elle rassemble les coordonnées du membre et informe sur la protection des données personnelles (au verso). Elle doit être signée par les deux parents ou le tuteur légal pour un-e mineur-e, ou par le membre majeur.

2. La fiche santé

Elle contient des données sensibles car liées à la santé : il est donc essentiel de la conserver dans un endroit sécurisé et de la détruire après usage. Si un jeune doit prendre des médicaments pendant une activité, une prescription médicale est nécessaire.

3. L'autorisation parentale

À faire signer chaque début d'année par les deux parents ou le tuteur légal. Elle place le jeune sous la responsabilité du staff et autorise notamment les premiers soins. Elle doit être disponible lors des réunions, weekends et bien sûr au camp.

4. L'autorisation de publication de photos et vidéos

Mieux vaut également la demander lors de l'inscription. Elle encadre la prise et le partage de photos dans le cadre scout (droit à l'image). Elle est valable pendant tout le parcours scout, mais doit être renouvelée aux 13 ans du jeune, qui doit alors également donner son consentement.

Tous ces documents sont disponibles dans le pack admin sur lesscouts.be.



Le kit CU du moment :
le kit TU La relation avec les parents et les proches fait peau neuve !

Pour rappel, ce sujet doit être abordé obligatoirement tous les deux ans en TU.

Le kit TU invite les staffs à prendre conscience de l'importance de la relation avec les parents ou les proches et des mécanismes à activer pour susciter le partenariat entre parents et staffs dans le cadre de la relation éducative.

Envie d'en savoir plus sur ce sujet ? Consulte tous nos contenus sur lesscouts.be > Relation avec les parents.





Camps Pionniers : retour à l'essentiel

Dès le début de l'année, de nombreux postes Pionniers rêvent déjà de leur camp. Certains imaginent un projet en Belgique, d'autres en Europe, d'autres encore à l'autre bout du monde. Mais la réussite d'un camp ne se mesure ni au nombre de kilomètres parcourus ni au budget investi. Le véritable défi est ailleurs : construire avec les jeunes un projet scout porteur de sens, dans lequel ils s'investissent pleinement. Dans cette aventure, l'équipe d'unité a un rôle essentiel : accompagner le staff pour faire de son camp un projet cohérent, réaliste et fidèle aux ambitions du scoutisme.

Un camp Pionniers, c'est avant tout... un camp scout

Le projet principal du camp et le **programme d'activités** s'inscrivent dans la **méthode scout** et poursuivent les mêmes **ambitions éducatives**. On y trouve notamment :

- des jeux et des ateliers, parfois organisés pour les pionnières et pionniers eux-mêmes ;
- des projets construits en cogestion avec le staff et en cordées pour apprendre à collaborer ;
- des découvertes, des rencontres et une ouverture sur le monde ;
- du scoutisme international : camp international, jamboree, échange avec des scout-es d'un autre pays...
- la nature : randonnée, action pour la planète, réflexion quant à l'impact environnemental du camp...
- la spiritualité et l'adhésion aux valeurs : des moments pour s'émerveiller, refaire le monde, se questionner sur soi, renouveler sa *Promesse* (l'*Engagement* chez les Pionniers).
- l'engagement dans la communauté : l'action de service ou citoyenne (Scoutmain), l'implication dans la vie locale, la sensibilisation aux droits humains ou à la diversité et l'inclusion...
- etc.

Un camp Pionniers peut être constitué de **plusieurs petits projets** afin de répondre aux diverses attentes et envies du groupe. C'est cela qui en fera l'originalité.

Aussi, les projets doivent rester à la hauteur des pionnières et des pionniers pour qu'ils puissent s'impliquer eux-mêmes dans leur conception et leur organisation (et pas uniquement dans les activités lucratives destinées à financer le camp).

Le camp est souvent le point d'orgue de l'année Pionniers, mais il ne doit pas en devenir l'unique projet. L'année doit être rythmée par une multitude de petits projets et d'activités. Ces expériences permettent aux jeunes de mieux se connaître, de découvrir les talents de chacun-e, de développer de nouvelles compétences, de devenir plus autonomes...

Trouver le bon **équilibre** entre l'animation scout et la préparation du camp est donc essentiel : préparer un beau camp, oui, mais sans mettre entre parenthèses tout ce qui fait la richesse de la vie chez les Pionniers tout au long de l'année.

Tout cela contribue grandement à la **motivation** de l'ensemble du poste !

Le camp doit-il se dérouler à l'étranger ?

Pas forcément ! Certains postes vivent des camps extraordinaires en Belgique. D'autres choisissent de découvrir une région d'Europe. Les camps hors Europe, qui demandent un budget important et une préparation beaucoup plus conséquente, doivent rester exceptionnels. Ils doivent répondre à une véritable intention pédagogique : rencontre interculturelle, découverte d'une autre réalité, projet de fraternité scout mondiale...

Partir toujours plus loin pour faire mieux que le poste précédent ou que l'unité voisine n'a pas de sens.

Il faut également **tenir compte des enjeux actuels** : cout du transport, crises géopolitiques, impact environnemental, épisodes de chaleur extrême ou risques d'incendie qui touchent de nombreuses destinations estivales. Bref, il y a matière à réflexion !

Retrouve par ailleurs les destinations possibles et le découpage par zones géographiques sur lesscouts.be.

Conditions pour un camp en zone 3 (certains pays des Balkans ou hors Europe)

- Une **déclaration d'intérêt** doit être introduite dans Desk **entre le 15 octobre et le 15 novembre**. Le poste pourra ensuite adapter son projet si nécessaire et même changer de destination pour un pays en zone 1 ou 2.
- La **formation International** est obligatoire (au moins une personne/staff).
- Un accompagnement spécifique (variable selon la destination) sera mis en place par le service International de la fédération en collaboration avec ton équipe d'unité.

Doit-il y avoir un projet humanitaire ?

On associe à tort camp Pionniers et projet humanitaire.

Soyons clairs : en cas de crise humanitaire, ce sont des professionnels qui interviennent. À 16-17 ans, les jeunes peuvent s'engager pour les autres, mais cet engagement prend des formes adaptées à leur âge et à leurs compétences : actions de service (Scoutmain), participation à la vie locale, projets citoyens, rencontres interculturelles...

L'objectif des Pionniers n'est pas de "sauver le monde", mais d'apprendre à le connaître. Le scoutisme permet aux jeunes de grandir en s'engageant concrètement. Et pour cela, il y a déjà mille-et-une choses à faire **autour de chez soi** !

Le rôle essentiel de l'équipe d'unité

Ton équipe d'unité joue un rôle clé pour accompagner le staff Pionniers dans la préparation de son camp.

Dès le début d'année, vos rencontres et réunions avec le staff Pionniers seront des occasions de poser les bonnes questions :

- Le projet vient-il réellement des pionniers et pionnières ?
- Dans quelle zone géographique se trouve la destination et quelles sont les conditions de départ fixées par la fédération ? Les démarches administratives sont-elles anticipées ?
- Le budget est-il réaliste ? Y a-t-il un bon équilibre entre l'animation du poste et les activités lucratives ?
- Un rétroplanning a-t-il été établi ? Les échéances sont-elles tenables ?
- L'éventuel partenaire local est-il fiable ?

- Le camp dans son ensemble rentre-t-il bien dans le cadre du scoutisme ?
- Les parents adhèrent-ils au projet ?
- Etc.

Anticiper les aspects pédagogiques, administratifs et logistiques permet d'identifier rapidement les difficultés ou les faiblesses, et ainsi de challenger le staff pour qu'il adapte le projet, approfondisse sa préparation, et parfois reconsidère sa destination.

Le plus beau camp Pionniers n'est pas forcément celui qui emmène les jeunes le plus loin. C'est celui qui leur permet de grandir, de construire ensemble un projet qui a du sens, de prendre des responsabilités, de vivre des rencontres marquantes. En accompagnant les staffs tout au long de cette aventure, ton équipe d'unité contribue pleinement à faire de chaque camp une véritable expérience scout.



International Day

Le rendez-vous annuel des pionnières et pionniers, et de leurs animatrices et animateurs, pour faire le plein d'idées de projets d'année et de camp. RDV à Courrière le samedi 10 octobre 2026.

Infos et inscriptions sur lesscouts.be.





CAMPAGNE *Calendrier*

Finance les projets
de ton unité



Soutiens
ta fédération



Vends le calendrier scout !



900 € en
moyenne par unité
participante.

Et aussi de l'argent pour
que ta fédération puisse
fonctionner et te soutenir
au mieux.

Toutes les infos sur lesscouts.be/calendrier.

**Nouveau : cette année, tu peux générer des QR codes de paiement
afin de vendre plus facilement le calendrier !**



  Suivez-nous sur les réseaux sociaux

Les Scouts ASBL
rue de Dublin 21 - 1050 Bruxelles - Belgique
02.508.12.00 - lesscouts@lesscouts.be - lesscouts.be

Périodique trimestriel de la fédération Les Scouts ASBL
Éditeur responsable : Benjamin Visée
Rédactrice en chef : Alice Charlier

Les photos du *Sachem* sont utilisées à titre informatif
pour illustrer les activités de notre Mouvement.

Toute ressemblance entre les personnes qui s'y trouvent
et les situations décrites serait purement fortuite et in-
volontaire. Chaque membre peut demander l'arrêt de
l'utilisation d'une photo le représentant.

