

www.lescouts.be

Sachem

le magazine des équipes d'unité

Été 2023 - n°311



Sommaire

- Gérer la transition
- Accueillir les nouveaux animateurs
- Gestion des membres : un équilibre sur le fil

Un hommage

Pour moi, c'était Christelle, Olivier et Philippe. Et leurs équipes respectives. Des personnalités différentes mais un engagement commun : celui de rendre le scoutisme à la fois possible et meilleur pour les jeunes. Des heures à animer le conseil d'unité, à accompagner les staffs, à gérer la logistique et les locaux, à prendre en charge l'administratif... Que ce soit en prodiguant de bons conseils, en encourageant chacun et chacune ou en posant le cadre, ils ont joué un rôle essentiel dans la vie de mon unité. Ils n'ont jamais rechigné devant cette mission parfois un peu ingrate, mais surtout si importante. Vous l'aurez compris, des staffs d'unité en or.

Ils n'ont pas seulement marqué mon unité. Il m'aura fallu le recul de quelques années et, avouons-le, la sagesse de l'expérience pour prendre la mesure de l'impact qu'ils ont eu sur moi en tant qu'individu. Je repense à certains conseils d'unité et ce qu'ils m'ont appris de la nécessité de la remise en question. J'ai en mémoire quelques questions bienveillantes lors de la préparation des camps. Je me souviens des suggestions avant une discussion avec des parents. Je revois aussi les moments informels partagés après les réunions ou autour d'un barbecue. Scout, puis animateur, j'ai bénéficié de leur présence, de leur implication et de leur encadrement. Et comme cadre fédéral, j'ai pu observer ce même engagement à l'œuvre dans de nombreuses unités.

Si le scoutisme est avant tout un projet pour les jeunes de six à dix-huit ans, il est aussi impressionnant de voir ce que notre mouvement apporte à nos animateurs et animatrices. En donnant sans rien attendre en retour, ce sont aussi de nouvelles compétences et attitudes que nos staffs développent. Et au cœur de ce parcours d'apprentissage, des équipes d'unité sont (toujours) prêtes à accompagner ces jeunes adultes. Dans une société parfois défiante face à la jeunesse, cette marque de confiance est précieuse. Je n'en ai aucun doute car je l'ai vécue moi-même : elle marque un parcours de vie.

Alors que je m'appête à passer le flambeau à Solange, qui devient animatrice fédérale des équipes d'unité, et à prendre un autre rôle dans le staff fédéral, je tenais à vous adresser ce message, chères équipes d'unité. Votre engagement m'inspire un immense respect. Il fait l'honneur de notre mouvement. Il a un impact plus fort et plus durable que ce que vous ne pouvez imaginer. Du fond du cœur, merci.

Bonne chasse à vous qui gardez la Loi scoutie,

Thibaut, animateur fédéral
des équipes d'unité





Gérer la transition

Que tu restes ou pas dans l'équipe d'unité l'an prochain, la fin de l'été est indéniablement une période de transition. Quelques points d'attention et actions concrètes de ta part rendront ce temps bien plus fluide et agréable pour tous.

Faire son bilan

Pendant l'année, on a tendance à se laisser emporter par le tourbillon de la vie. Pas toujours évident, dans ces conditions, de se poser et de faire le point. Pourtant, cela reste hautement intéressant !

Pourquoi ?

Dans le scoutisme, nous accordons beaucoup d'importance à l'**amélioration continue**. Pour ce faire, il est intéressant de lister les actions menées et de prendre conscience des succès et des difficultés rencontrées.

Quoi et avec qui ?

L'idéal est de prévoir deux temps distincts.

- L'un en équipe d'unité pour **évaluer son fonctionnement**.
- L'autre en conseil d'unité pour **évaluer l'année écoulée et l'état d'avancement du contrat d'animation d'unité**. Selon la taille du groupe, former des sous-groupes permet de s'assurer que tous puissent s'exprimer.

Comment ?

Tu peux utiliser l'**étoile du changement**. Cet outil est précieux car il permet à la fois de faire le point, mais également de se mettre en projet. Il peut se vivre en petits ou grands groupes, avec des animateurs ou en équipe d'unité. De plus, il est applicable à n'importe quelle thématique. Bref, c'est un bon plan à garder sous le coude !



CONCRÈTEMENT :

Étape 1 : tracer sur le sol ou sur une affiche cette étoile :

CRÉER / INITIER

Place à la nouveauté

METTRE EN ŒUVRE

Les éléments à mettre en place en premier parmi toutes les propositions

CESSER / ÉLIMINER

Ce qui a été pertinent (ou pas), mais ne l'est plus

RÉDUIRE / DIMINUER

Ce qui est pertinent, mais pourrait bénéficier de moins d'énergie

MAINTENIR / PROTÉGER

Ce qui fonctionne et sur lequel on peut s'appuyer

AMPLIFIER / MAGNIFIER

Ce qui fonctionne et qui pourrait bénéficier de plus d'énergie

Étape 2 : annoncer aux participants l'objet de la réflexion. Par exemple, faire vivre le contrat d'animation d'unité.

Étape 3 : demander aux participants de réfléchir individuellement aux cinq premiers axes de l'étoile. L'axe « Mettre en œuvre » sera traité plus tard. Écrire les idées sur des post-it et les placer sur l'étoile.

Étape 4 : rassembler les idées similaires et les valider avec le groupe.

Étape 5 : s'accorder sur la mise en œuvre des changements prioritaires à mettre en œuvre. Les indiquer sur le sixième axe de l'étoile.

Cette activité est issue du Kit conseils. Tu peux toutes les retrouver sur page.lesscouts.be/conseil.

La cerise sur le gâteau

Clôturez ce temps en vous offrant un peu de reconnaissance ! En équipe d'unité ou par staff, mettez chaque personne présente à l'honneur en lui partageant ce que vous avez particulièrement apprécié chez elle. Cela peut être des choses qui ont été faites ou des qualités observées.

C'est reparti pour une année scoute...

Tu as choisi de rester dans le bateau ? C'est super ! Une belle occasion de capitaliser sur l'expérience et de prendre le temps de préparer la rentrée. Voici quelques pistes pour te soutenir.

- Comme tu connais déjà les animateurs en place, profite-en pour anticiper la composition des staffs. Pour cela :
 - définis les besoins de chaque staff ;
 - sonde les animateurs sur leurs besoins, leurs attentes ;
 - prospecte de nouveaux animateurs selon les besoins ;
 - identifie l'animateur ou l'animatrice responsable.
- Offre une attention particulière aux nouveaux arrivants en organisant un premier conseil d'unité avec une activité pour faire connaissance ou un jeu qui favorise la collaboration.
- Planifie en début d'année un conseil d'unité pour faire le point sur le contrat d'animation d'unité. Non seulement cela donne une direction pour l'année qui démarre, mais cela permet également aux nouvelles têtes d'en prendre connaissance et de se l'approprier.
- Accompagne chaque staff dans sa préparation de réunion de parents. Nos meilleurs conseils sont rassemblés sur la page Parler du scoutisme aux parents sur lesscouts.be.

Ou tu t'apprêtes à t'en aller ?

Tu te prépares à passer le flambeau ? Voici une check-list pour partir l'esprit tranquille et faciliter la tâche de ceux qui le reprennent.

- Définis une période de tuilage et planifie plusieurs rencontres pour aborder les différents sujets.
- Rassemble tous les documents utiles dans une même farde ou sur un drive partagé pour les documents numériques.
- Identifie les rôles précis (gestion des membres, des finances, du patrimoine...) pour lesquels il faudra une relève et organise un temps de tuilage spécifique autour de ces missions.



- Complète le document de passation patrimoniale.
- Assure-toi que les membres sortants remettent leurs clés.
- Liste le matériel que possède l'unité et les éventuels besoins identifiés.
- Transmets le bilan de l'année scoute écoulée et du contrat d'animation d'unité.
- Donne les éventuelles informations intéressantes quant à la composition des staffs.
- Communique sur les partenaires de l'unité. Quelles relations avec les voisins, les écoles, la commune ?

Et après ?

Quitter une équipe d'unité ne signifie pas renoncer à tout investissement.

- Tu souhaites quitter le mouvement, porté par les valeurs scoutiques qui t'ont animées ? Deviens IAmA ! 
- Tu souhaites donner un coup de main ponctuel sur tel ou tel événement ? Chouette ! On t'inscrit dans une liste de contacts qu'on appelle personnes ressources. Il n'y a pas d'implications supplémentaires.
- Tu souhaites t'investir de manière un peu plus régulière, dans l'un ou l'autre GT d'événement par exemple ? Encore plus chouette ! Deviens volontaire fédéral.
- Tu souhaites intégrer la structure de soutien de manière formelle ? Participer à des pôles d'intérêt (sur des thématiques, des branches...), former, ou encore intégrer des kerns d'événements ? Topissime ! Tu seras collaborateur fédéral.
- Tu souhaites un investissement plus large, diversifié ? Magnifique ! Tu rejoins une équipe fédérale et deviens cadre fédéral.

Pour plus d'infos sur ces fonctions, contacte ton équipe fédérale ou envoie un mail à lesscouts@lesscouts.be.

Par Katia, permanente pédagogique, Sandra, chargée de projets, et Thibaut, animateur fédéral des équipes d'unité



Accueillir les nouveaux animateurs

Le mois de septembre est synonyme de renouvellement dans les staffs. Ceux qui se lancent dans l'animation vont bientôt prendre conscience de l'impact qu'ils auront sur l'éducation des jeunes et du soutien que tu peux apporter. Qu'ils soient tout nouveaux dans le scoutisme ou déjà membres de l'unité, ils méritent un accueil à la hauteur de leur engagement, pour le temps, le talent et le cœur qu'ils investiront.



Préparer l'accueil

L'accueil que tu mets en place pour les nouveaux animateurs donne le ton de la **qualité de la relation** dans l'unité. En se sentant accueillis avec bienveillance, forts des informations nécessaires qui leur seront transmises et par le soutien que tu leur donnes, ils seront mis en confiance et s'investiront au mieux. En préparant l'accueil, tu montres l'importance du rôle d'animateur et d'animatrice.

Dans un premier temps, sonde ceux qui ont commencé l'animation l'année dernière pour évaluer leur accueil afin de l'améliorer :

- Qu'ont-ils apprécié dans l'accueil qui leur a été fait ?
- Qu'est-ce qu'ils te suggèrent d'améliorer ?
- Qu'est-ce qui leur a manqué ?

Ensuite, propose au conseil d'unité d'organiser cet accueil avec toi en récoltant les idées et en définissant le rôle de chacun dans les différentes étapes.

Bon plan : des fiches d'animation te sont proposées dans le Kit conseils pour vous aider à mener à bien cette réflexion. Disponible sur partage.lesscouts.be/conseils.

Quelques idées pour favoriser l'accueil

- Présenter les membres du conseil d'unité de manière originale.
- Demander au nouvel animateur de se présenter, en lien avec l'une de ses passions (théâtre, couture, dessin, etc.).
- Expliquer le fonctionnement du conseil d'unité.
- Organiser une activité de cohésion avec le conseil d'unité ou le staff.
- Proposer une réunion spécifique dédiée à l'accueil des nouveaux.
- Visiter le local scout ou le lieu des activités : montrer les installations, expliquer comment tout est organisé et répondre à leurs éventuelles questions.
- Inciter les nouveaux animateurs à participer activement dès le début : les impliquer dans la planification et l'organisation des activités, et les encourager à apporter leurs idées et compétences.
- Être à l'écoute, ouvert à leurs suggestions et tenir compte de leurs opinions.



Des animateurs pas toujours scouts

Les animateurs que tu recrutes n'ont pas tous été scouts. Ils se retrouvent parachutés dans un monde inconnu, peut-être entraînés par leurs copains qui, eux, sont dans l'unité depuis plusieurs années.

Le conseil d'unité peut, entre autres, **proposer des parrains et des marraines** qui pourront guider Jules, le nouvel animateur, dans ses premiers pas scouts, lui expliquer notre jargon et les grandes étapes de l'année. Ils auront également une attention particulière à l'intégration de cette nouvelle personne dans le conseil d'unité.

Réserve aussi un bon accueil à Emma, ton ancienne pio. Bien qu'elle soit dans l'unité depuis douze ans, elle est désormais de l'autre côté de la barrière et va découvrir un fonctionnement qu'elle était loin de soupçonner.

La **formation d'animateur** pourra certainement les aider l'un et l'autre à clarifier leur rôle. Jules découvrira les grands principes du scoutisme et trouvera des pistes pour animer, pendant qu'Emma prendra du recul par rapport à ce qu'elle a vécu en tant que scoute et sera confrontée à de nouvelles idées. Parles-en rapidement avec eux !

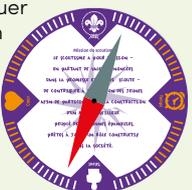
Si tu le programmes relativement tôt dans l'année, le temps d'unité (TU) peut être une belle opportunité de souder l'équipe en organisant une activité de type team building, par exemple.

C'est ton rôle

On ne naît pas animateur, on le devient

Lorsqu'un futur animateur ou une future animatrice se présente, ton rôle est d'écouter ses motivations et ses craintes éventuelles, mais aussi de lui expliquer en quoi consiste précisément l'engagement qu'il ou elle s'apprête à vivre.

Pour t'aider dans cette démarche de validation de sa candidature, tu peux utiliser la **boussole d'engagement de l'animateur scout**. Cet outil, téléchargeable sur lesscouts.be, te permettra d'expliquer la mission du scoutisme et le soutien que le candidat peut attendre dans et hors de l'unité, mais aussi de faire prendre conscience des rôles d'un animateur scout.

L'engagement

En acceptant sa mission chez Les Scouts, l'animateur s'engage à deux choses essentielles et non négociables : s'occuper des enfants et des adolescents avec bienveillance et faire vivre le scoutisme.

Dans ce cadre, ils sont invités à prendre connaissance du **Code qualité de l'animation** et à le signer. Même si cela se fait en toute autonomie sur notre plateforme e-learning, assure-toi de la bonne compréhension du contenu. Tu peux par exemple organiser un moment de partage en staff, pour favoriser les échanges en petit groupe. Il peut également être intéressant pour les animateurs présents dans l'unité depuis un certain temps de **se remémorer l'importance de la bienveillance** attendue dans leur rôle. Il s'agit là d'un engagement qui garantit pour les scouts **un environnement de bien-être et de sécurité**.

Enfin, c'est à travers la **Parole d'animateur scout** que l'animateur s'engage à faire vivre le scoutisme dans sa section en mettant les valeurs, la méthode scout et l'ambition éducative au cœur des activités qu'il propose.

Cahier Cérémonies et célébrations scouts

Une proposition pour préparer la cérémonie de la *Parole d'animateur scout* et la vivre en début d'année scoute, pendant la journée des passages notamment, se trouve aux pages 50 à 52. Disponible sur lesscouts.be.



Soutenir les nouveaux animateurs

Une bonne piste consiste à animer le groupe des dernières recrues comme un groupe de vie, au-delà des staffs auxquels elles appartiennent. Rencontre-les deux ou trois fois pendant l'année scoute pour répondre à leurs questions, les écouter et les guider. Les nouveaux animateurs peuvent ainsi partager leurs expériences et s'apporter mutuellement l'aide dont ils auraient besoin.

Cahier Engager et coacher les animateurs

Tu trouveras dans ce cahier plus de détails et d'aide pour gérer les ressources humaines de ton unité.

Exemples :

- faciliter le retour de formation ;
- fixer ensemble les agendas ;
- favoriser le changement et l'innovation ;
- etc.

Disponible sur lesscouts.be






Gestion des membres : un équilibre sur le fil

La gestion des membres n'est pas la tâche la plus facile pour une équipe d'unité... Que faire en cas d'afflux trop important de nouveaux membres ? Les refuser, les diriger vers une autre unité, mettre en place une liste d'attente ? À l'inverse, que faire en cas de manque de membres ? On a tous envie d'avoir une unité à taille humaine. Mais dans les faits, ça veut dire quoi ?

Une unité à taille humaine ?

On utilise souvent cette expression pour parler d'une taille de section ou d'unité qui permet à chacun de s'épanouir dans sa section et d'être qui il est.

L'une des clés de la pérennité d'une unité scout réside dans sa capacité à **gérer efficacement ses membres**, les arrivées, les départs, et faire en sorte de trouver un équilibre dans tout cela.

Cela implique de pouvoir faire face à deux défis très différents :

- d'un côté, des effectifs insuffisants ;
- de l'autre, un nombre trop important de membres.

Trouver un juste équilibre n'est vraiment pas aisé, car il y a des vagues d'arrivées et de départs pas toujours coordonnées.

Explorons quelques pistes pour gérer les membres et les places disponibles au sein d'une unité scout.

Le verre à moitié vide

Lorsqu'une unité scout fait face à un nombre limité de membres, il est essentiel de prendre conscience de ce problème.

Ensuite, il faut se mettre d'accord sur le public à recruter. Il est plus facile de cibler une tranche d'âge en particulier que de prospecter à tout va.

Quelques pistes pour attirer de nouveaux scouts ou de nouveaux animateurs :

- Faire connaître l'unité et ses activités à travers des campagnes de communication ciblées. Cela peut inclure la distribution de flyers dans les écoles proches de l'unité, des présentations lors d'événements locaux ou des partenariats avec d'autres associations implantées dans le quartier.
- En outre, il est important de créer une atmosphère accueillante et inclusive au sein de l'unité. En offrant un programme attractif et adapté aux différents branches, l'unité peut susciter l'intérêt des jeunes et de leurs parents.

Le verre à moitié plein

Une augmentation significative des membres peut également présenter des défis. Une unité "surpeuplée" peut en effet entraîner une diminution de la qualité des activités, une attention individualisée moindre et un temps d'engagement accru pour les animateurs.

Si l'unité atteint sa capacité maximale, il existe plusieurs solutions :

- Ne plus accepter de nouvelles inscriptions. Mais dans ce cas-là, dirige-t-on les intéressés vers d'autres unités du coin ?
- Diviser une section en deux pour pouvoir accueillir plus de monde. Cela pose évidemment la question du nombre d'animateurs, qui doit être suffisant.



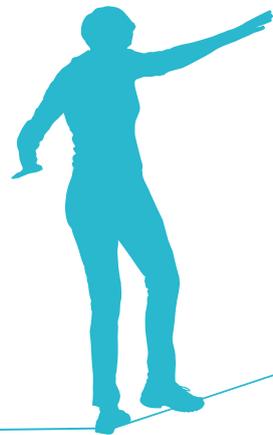
- Une dernière option peut être la mise en place d'une liste d'attente. Cela permet de gérer les demandes d'adhésion supplémentaires tout en maintenant un équilibre dans les sections de l'unité. Il est important de communiquer clairement les critères de "sélection" et d'informer les parents et les enfants sur les délais prévus et les perspectives d'admission. Bien entendu, cela amène également son lot de questions : combien de membres accepte-t-on dans cette liste d'attente ? Que propose-t-on comme alternative à l'attente ?

L'objectif principal reste bien évidemment de pouvoir trouver une place dans une unité pour tout jeune qui désire devenir scout ou animateur. Même s'il y a de petites différences entre les unités de notre fédération, nous faisons tous du scoutisme et nous partageons tous la même méthode, les mêmes objectifs, le même parcours de 12 ans et le même cadre de valeurs.

Soyons francs !

Les unités ne sont **pas en concurrence** les unes avec les autres. Notre objectif à tous est de permettre à tous ceux et celles qui le souhaitent de vivre le scoutisme. Il n'y a donc aucune raison de faire de la rétention de (futurs) scouts.

Si tu es dans l'impossibilité d'accueillir un enfant pour l'instant, d'autres unités ont besoin de recrues pour ne pas fermer une section, voire toutes !



Quid de la taille raisonnable de section ?

Pour éviter que les sections ne débordent, une piste peut être de définir une taille raisonnable de section. Comment ? En organisant un CU sur la question et en utilisant le nouveau **kit CU** Taille raisonnable de section.



Les questions à se poser sont multiples, car ce choix dépendra des ressources humaines disponibles, des locaux, des perspectives de montées dans les prochaines années, de la qualité de l'animation que l'on veut mettre en place... C'est pour cela que nous avons imaginé un module clé sur porte d'environ deux heures pour répondre aux enjeux suivants :

- Évaluer la capacité d'accueil de l'unité.
- Prendre conscience que la qualité du scoutisme dépend, entre autres, de la possibilité d'avoir une relation éducative de qualité avec chaque scout.
- Trouver des solutions concrètes pour l'unité.

Ce kit a été publié suite à une large demande des délégués lors de la construction du nouveau texte de la *Charte*, qui est devenu maintenant *Notre identité*.

Chaque jeune découvre les valeurs du Mouvement et peut y adhérer librement. Il est une personne unique, grandissant grâce à ses propres choix de par la **taille raisonnable de sa section**, où les droits à la parole et à l'écoute sont reconnus par et pour tous, le jeune est en confiance. Il se sent pleinement appartenir au groupe dans lequel il grandit et est reconnu comme membre de celui-ci.

Extrait de *Notre identité*

Un travail continu

En parallèle, il est essentiel de continuer à travailler **sur la qualité de l'expérience des membres actuels**. En créant un programme dynamique et varié tout en offrant des opportunités de développement personnel, les scouts actuels resteront engagés plus longtemps et ils pourront à leur tour devenir animateurs à la fin de leur parcours.

Pour gérer efficacement les membres et les places disponibles, il est également recommandé d'établir une **collaboration étroite avec d'autres unités** scoutées du groupe d'unités. Cela permet de partager les ressources, de coordonner les activités et de faciliter le transfert de membres d'une unité à l'autre, en fonction des besoins et des disponibilités.

Tu le vois : la gestion des membres dans une unité scoutée est un processus délicat mais crucial pour assurer une expérience optimale. Qu'il s'agisse de faire face à un manque de membres ou à un trop plein, il est important de trouver un équilibre en mettant en place des stratégies de recrutement ciblées, en maintenant une taille raisonnable de section et en ayant une politique définie de redirection en cas de manque de places.

En travaillant de manière proactive et en favorisant la collaboration avec d'autres unités, une unité scoutée peut offrir à ses membres une expérience enrichissante et formatrice.

C'est ton rôle

À la rentrée, on te prépare un outil pour :

- indiquer s'il reste des places disponibles ou si tu ne peux plus accueillir de membres ;
- visualiser facilement les unités vers lesquelles rediriger les membres.

Reste à l'affût !



CONCRÈTEMENT, POUR T'AIDER

N'hésite pas à contacter ton équipe fédérale pour en discuter. Elle pourra orchestrer un travail sur le sujet avec toutes les unités de ton groupe.





6 CONSEILS POUR QUE LA CONFIANCE RÈGNE AU CAMP



Parce que venir chez Les Scouts doit être synonyme de bien-être, invite tes animateurs à rejoindre le mouvement Scout place, safe place.



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

Éditrice responsable et rédactrice en chef :
Christelle Alexandre

Les Scouts sont membres de :



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 involontaire. Chaque membre peut demander l'arrêt de l'utilisation d'une photo le représentant.

