

La nomination, c'est pas sorcier !

Bien plus qu'une formalité dans l'intranet, la nomination est un formidable outil ! L'important est d'y donner du sens, et de placer l'humain au cœur de la démarche...

→ La nomination, c'est quoi ?

Chez les Scouts et Guides de France, quand un adulte souhaite s'engager comme responsable sur une mission, il demande à l'association de lui confier un mandat. C'est la **demande de nomination**.

Elle concerne donc toute personne qui souhaite prendre des responsabilités, quelle que soit la mission, et quel que soit l'échelon : local, territorial ou national !

Demander sa nomination, c'est marquer son adhésion au projet, aux statuts et au règlement intérieur de l'association. C'est aussi exprimer son souhait de s'impliquer dans la mission confiée, et de s'engager dans le processus de formation qui y correspond.

Il y a donc dans la nomination un **acte de confiance**, par la délégation d'une responsabilité, et un **engagement mutuel** entre celui qui nomme et celui qui est nommé, à ce que la mission soit effectuée dans de bonnes conditions.

→ La nomination, un levier d'accompagnement ?

La nomination peut se révéler être un formidable outil pour développer la relation d'accompagnement entre un équipier et son chef d'équipe. L'important est de donner du sens et de l'importance à chaque étape :



Le dialogue : l'Humain au cœur de la démarche

Pour initier ou entretenir une relation de confiance et d'équipe, rien ne vaut la rencontre, l'échange et le dialogue.

Dans la relation accompagnant / accompagné, la nomination donne l'opportunité d'une discussion simple et vraie, un moment précieux pour nourrir le lien entre un équipier et son chef d'équipe.

Parce qu'il n'y a pas deux situations ni deux personnes identiques, ce dialogue sera différent pour chaque équipier. Voici quelques sujets qui ont toute leur place dans un tel échange :

- **Faire connaissance** : se sentir accueilli par quelqu'un dans une équipe est fondamental pour la personne qui fait le choix de rejoindre l'association.

- **partager ses motivations** : le dialogue permet de prendre du recul et d'exprimer des motivations, de donner du sens à son engagement de responsable
- **créer la relation équipier / chef d'équipe** : la nomination acte la volonté du responsable d'équipe d'accompagner son équipier dans la mission qu'il lui confie. Ce temps d'échange est le lieu idéal pour partager ses attentes l'un envers l'autre : la manière de communiquer, les informations à se partager, le fonctionnement de l'équipe, la fréquence des actions, etc...
- **s'accorder sur la mission** : en se mettant d'accord dès le départ sur les responsabilités confiées, et sur le temps que chacun peut y consacrer, équipier et chef d'équipe entrent dans la relation d'accompagnement avec une vision partagée.



Les fiches-missions, disponibles sur « Doc en stock », sont les ressources idéales pour discuter de la mission et de ce qu'elle implique.

Lorsqu'on nomme un(e) « chargé(e) de mission », il est essentiel de définir la mission concrète qui lui est confiée, pour lui permettre une vraie intégration dans l'équipe !

- **définir la durée du mandat** : nommer quelqu'un à une fonction, c'est lui confier un mandat pour une durée déterminée. Quand un mandat s'effectue sur plusieurs années, prévoir une rencontre annuelle entre équipier et chef d'équipe permet de faire un point d'étape et de relecture de la mission.
- **identifier des compétences** : en s'engageant dans l'association, chaque adulte apporte ses compétences et en développe de nouvelles.
- **inviter à la formation** : de l'aide à la prise de fonction aux stages de formation, le dialogue entre équipier et chef d'équipe est une parfaite occasion d'identifier le parcours de formation, en le planifiant ensemble, dans un calendrier qui convienne à chacun !

En synthèse, ce sont l'écoute et l'envie de coopérer et de faire équipe qui sont au cœur de l'échange. Quand un mandat s'ouvre dans de telles conditions de dialogue et de confiance, c'est une belle collaboration qui s'annonce, au service d'un scoutisme de qualité !



L'intranet : un outil pour formaliser

Au terme du dialogue, les motivations et les attentes ont été exprimées et partagées. Il est alors important de les écrire, pour donner un sens à l'engagement qui va être pris.

Dans l'intranet, chaque adulte est invité, en se connectant sur sa page personnelle, à faire sa demande de nomination. C'est là que seront formalisées les motivations et la durée du mandat discutées plus tôt.

Le chef d'équipe peut alors, à son tour, se connecter sur sa page personnelle pour nommer ses équipiers. L'outil permet de générer automatiquement une lettre de nomination, qui peut être personnalisée avant d'être éditée.

Pour les aspects techniques, rendez-vous sur la fiche action dédiée.



La remise de lettre : un acte valorisant

La lettre de nomination est le document qui officialise le mandat donné à un adulte dans l'association. Véritable marque de confiance, elle indique noir sur blanc les délégations de responsabilité qui sont faites, et les éléments de mission spécifiés par le chef d'équipe lors de la nomination.

À chacun sa technique pour en faire un acte valorisant pour celui qui la reçoit : envoi avec un joli courrier, remise officielle à tous les équipiers lors d'un conseil, accompagnement par un petit cadeau de bienvenue, ... comme dit le proverbe : *ce sont les petites attentions qui font les plus belles relations* 😊

« Moi quand je remets une lettre de nomination, j'ajoute un petit mot personnel dessus parce que je me dis que celui qui la reçoit voit qu'on a pensé à lui personnellement, et ça c'est important. »

Valérie, DT de l'Oise



On ne va pas s'arrêter en si bon chemin !

La relation est établie, avec une vision partagée du groupe ou du territoire, et une bonne compréhension mutuelle de la mission et de ce qu'elle implique.

Riches de ces étapes, équipier et chef d'équipe peuvent démarrer l'année sereinement. Ce qui a été partagé à cette occasion pourra servir de repère dans la relation d'accompagnement qui commence, lors des points d'étape ou de relecture de ce qui est vécu dans la mission.

La convivialité est sans aucun doute un des facteurs clé de succès de toute cette démarche, car « *la bonne humeur est aussi contagieuse que la rougeole* » (Baden-Powell) !