

CYCLE
D'ENGAGEMENT
D'UN ADULTE DANS
LE SCOUTISME



CYCLE
D'ENGAGEMENT
D'UN ADULTE DANS
LE SCOUTISME



ÉVALUATION DES BESOINS

Évaluation des besoins

Cette évaluation doit identifier les rôles ou fonctions permanents ainsi que les fonctions temporaires ou à court terme.

Cette liste sera ensuite comparée à la situation réelle des responsables.

La gestion des adultes dans le Scoutisme se base sur une « approche par équipe » et, par conséquent, il peut être nécessaire d'accorder une certaine souplesse en termes de recrutement. Partout où ils peuvent intervenir, avec les jeunes au niveau de l'unité ou avec d'autres adultes, les adultes travaillent en équipe et il ne faut pas s'attendre à ce qu'une seule personne possède personnellement toutes les compétences requises.

Toutefois, cela doit être atteignable de manière collective auprès de toute l'équipe dans laquelle les membres se complètent mutuellement.

ATTRACTIVITÉ ET SÉLECTION

Attractivité et sélection

Le recrutement doit se faire conformément à des fonctions spécifiques basées sur des descriptions de rôles qui définissent clairement les tâches et les fonctions à exécuter au sein d'une équipe spécifique d'adultes.

Au cours du processus de recrutement, les attentes de l'organisation doivent être clairement exprimées à l'adulte. Et à l'inverse, l'adulte peut exprimer ses propres attentes personnelles à l'organisation. Il doit y avoir une corrélation entre la Mission du Scoutisme et les croyances et valeurs de l'adulte à recruter.

Les procédures et les stratégies de recrutement doivent tenir compte de la diversité des adultes au sein de chaque communauté.

INTÉGRATION

Intégration

Le processus d'intégration vise non seulement à permettre aux adultes de discerner leur vocation, leur rôle et leur contribution à la Mission du Scoutisme et aux attentes de l'organisation, mais aussi à appréhender le contexte spécifique dans lequel ils travailleront.

La période d'intégration offre à chaque adulte la possibilité de découvrir et d'en apprendre plus sur le rôle qu'il peut avoir au sein de l'organisation, d'identifier les possibilités de développement et de croissance personnels, et de favoriser une meilleure compréhension du rôle à accomplir au sein de l'organisation.

ACCORD À
L'AMIABLE

Accord à l'amiable

L'accord à l'amiable est fondé sur le principe de négociation et permet à l'organisation et aux adultes d'établir un accord clair concernant les délais, les droits et obligations réciproques de l'OSN et de l'adulte.

Il met en évidence l'engagement commun pour poursuivre les objectifs de l'organisation par le biais d'une culture du soutien mutuel et des valeurs partagées où les motivations, les attentes et les problèmes des individus sont correctement abordés.

Il donne également l'occasion à chaque organisation d'expliquer les politiques, les règlements et les règles (internes et externes) que tous les membres doivent suivre.

NOMINATION

Nomination

Chaque OSN est entièrement responsable de la nomination et de l'affectation des adultes à tous les postes conformément aux principes généraux suivants :

1. Seuls les responsables au sein d'une organisation sont habilités à nommer un adulte pour toute fonction au sein de l'organisation.
2. Chaque nomination se fait sur la base d'un engagement réciproque entre l'organisation et la personne recrutée.
3. Chaque nomination se fait pour une durée déterminée.
4. Il y a un processus documenté pour examiner et, si nécessaire, mettre fin à chaque nomination. Toute condition concernant les décisions à propos de l'avenir de la personne nommée (renouvellement, réaffectation ou retraite) doit être stipulée.
5. Il existe un processus documenté pour traiter les plaintes et les requêtes.

INITIATION

Initiation

La Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme exige une période d'initiation systématique, au cours de laquelle les adultes comprendront les responsabilités de leur rôle ou fonction et leur besoin en formation. Cela implique que tous ceux qui accompagnent d'autres adultes soient formés aux techniques essentielles pour la mise en œuvre de la politique.

Au cours de cette période d'initiation, l'adulte aura une première approche de son rôle.

Une formation, un soutien, une assistance et des conseils seront fournis au fur et à mesure que l'individu sera intégré à l'équipe. Les besoins, les attentes et les défis exigent qu'une orientation et un soutien soient fournis à chaque adulte.

SUIVI

Suivi

Le suivi est réalisé par le chef d'équipe tout au long de la mission. Il veille ainsi à aiguiller les adultes dans leur rôle ou fonction, les aider dans leur développement et dans leur choix d'avenir.

Positionné de manière central dans le cadre de l'activité, il fait le lien entre les besoins d'accompagnement, de soutien et de formation tout au long de la mission.

FORMATION

Formation

Le but de la formation donnée aux adultes est de leur fournir les moyens d'apporter une contribution significative à l'accomplissement de la Mission du Scoutisme. La formation doit être adaptée à chaque rôle ou fonction et à chaque individu, sur la base d'une analyse détaillée des besoins de formation individuels et de son expérience antérieure.

Elle doit être considérée comme un processus continu.

SOUTIEN

Soutien

Lorsque cela est nécessaire, chaque adulte doit recevoir un soutien direct et approprié, qu'il soit technique, éducatif, matériel, moral ou personnel, afin de lui permettre d'exercer son rôle et sa fonction au sein du Scoutisme.

Cela signifie que chaque adulte doit être encouragé, écouté, guidé et soutenu par les personnes de leurs équipes actuelles et par d'autres adultes.

ÉVALUATION CONTINUE

Évaluation continue

Les évaluations sont des éléments réguliers dans la gestion des adultes au sein de l'organisation. Le processus d'évaluation donne l'occasion d'évaluer la mesure dans laquelle l'adulte répond aux exigences de son rôle ou de sa fonction, son niveau de motivation et s'il faut apporter des ajustements à son rôle.

Le processus d'évaluation est basé sur une série d'objectifs préétablis connus de l'adulte, et est constructif, participatif, transparent et favorable.

DÉCISION POUR L'AVENIR

Décision pour l'avenir

Il est fortement recommandé de fonder ses décisions sur des évaluations documentées de manière appropriée, et de se concentrer sur les réalisations de l'adulte en rapport aux fonctions ou rôle qu'il occupe.

Il faut s'efforcer de correctement mener à bien le processus de fin de mandat, de sorte qu'à l'avenir, le Scoutisme puisse avoir la chance de bénéficier du soutien direct et indirect des adultes.

RENOUVELLEMENT

Renouvellement

Le renouvellement du rôle ou de la fonction d'un adulte intervient après une évaluation satisfaisante et une discussion avec la personne ou l'équipe responsable de leur nomination (souvent le chef d'équipe). Pendant ce processus, l'adulte recevra des commentaires constructifs et des conseils sur leur avenir au sein du Scoutisme.

RÉAFFECTATION

Réaffectation

La réaffectation d'une ou de plusieurs personnes à un autre rôle ou fonction au sein du Scoutisme est un moyen de redynamiser l'équipe, une opportunité de développement pour l'individu, ou une tentative de trouver un rôle ou une fonction mieux adapté à ses compétences, à ses aptitudes ou à son niveau d'engagement.

La réaffectation d'un adulte à un nouveau poste ou fonction peut être une décision personnelle après une évaluation satisfaisante, ou peut intervenir dans le cas d'une évaluation insatisfaisante.

ENVOI

Envoi

Dans certaines circonstances, la fin de mission peut être la meilleure option pour un adulte. Le départ d'un adulte de l'organisation peut avoir lieu si :

- l'adulte a pris volontairement cette décision (par exemple, il veut faire d'autres choses ou ne se considère pas apte à avoir un rôle au sein du Scoutisme)
- l'organisation et l'adulte responsable du suivi et de l'évaluation déterminent qu'il existe des non-conformités majeures
- le poste ou la fonction a cessé d'exister

Le chef d'équipe prendra des dispositions appropriées pour marquer la fin de la période de service de l'individu, en considérant éventuellement une reconnaissance pour la contribution de l'adulte au Scoutisme.

RÉSEAU IMPEESA

IMPEESA CONVIVALITÉ

Réseau Local
Equipes Impeesa Junior
& Sénior
Compétences

IMPEESA ACTIONS

- Solidarité
- Humanitaire
- Citoyennes

IMPEESA SPIRIT

- Feux de prières
- Halte spirituelle
- Pèlerinage

IMPEESA EVENEMENTS

- Conférence
- Atelier histoire

IMPEESA SERVICE

- Stages
- Emplois
- Logements
- mobilité



POUR CONTINUER
A CRÉER UN MONDE
MEILLEUR



DEVIENS IMPEESA
« LE LOUP QUI NE DORT JAMAIS »

A bientôt !



65 rue de La glacière
750013 PARIS