



NOTE D'INFORMATION – DOUBLES MISSIONS

Mise à jour 21 novembre 2018

Un adulte, plusieurs engagements...

Note d'information à l'usage des responsables d'équipes et de projets dans le cas d'adultes bénévoles et salariés étant appelés à rejoindre un projet ponctuel ou souhaitant accomplir d'autres missions.

A. Contexte général

La politique nationale Adultes dans le Scoutisme ainsi que les récents chantiers autour de l'accompagnement et du soutien ont permis de réaffirmer l'engagement du mouvement Scouts et Guides de France à proposer un accompagnement unique, individualisé et de proximité et ainsi permettre à chaque adulte de s'épanouir dans la mission qui lui est confiée

Cet épanouissement dans sa mission et dans l'ensemble de l'association doit répondre à d'impérieuses nécessités, celle de l'équilibre entre engagement et vie personnelle, celle du sens dans les missions pour lesquelles les adultes se mobilisent, celle des leviers que peuvent être la reconnaissance et la valorisation de son engagement bénévole ou salarié.

Il arrive parfois que cet engagement adulte se réalise dans une ou plusieurs missions. La multiplicité des missions peut être motivée par une volonté de l'adulte de découvrir de nouveaux projets, de grandir dans certains domaines de compétences, de se mettre au service d'une autre équipe ou d'un autre projet, etc.

Se pose alors la question de l'accompagnement d'un adulte engagé dans une ou plusieurs missions, et de la place des différents chefs et cheffes d'équipe ou de projet vis-à-vis de cet accompagnement.

B. En pratique

1. Mission principale, missions secondaires

On définit la mission principale comme étant la mission première pour laquelle la personne a été recrutée et s'est engagée. C'est aussi la fonction principale telle que définie dans l'intranet.

On définit comme mission(s) secondaire(s) la ou les missions qui sont réalisées alors que la personne est déjà en fonction. Ces missions secondaires sont réalisées dans le cadre de projets courts (*formation, évènement*) ou dans le cadre de fonctions secondaires (*ex : chef/cheftaine + compagnon, accompagnateur/accompagnatrice pédagogique + chef/cheffe, équipier de groupe + autre*)

Le cycle d'engagement des adultes dans le scoutisme nous rappelle que chaque mission proposée par l'association entend répondre à un besoin spécifique, pour lequel une fiche de mission a été définie, communiquée à l'adulte, et autour de laquelle l'adulte et la/le responsable se sont engagés mutuellement à la réalisation de cette mission.

Ainsi, le cumul de plusieurs engagements peut avoir un impact direct ou indirect sur la réalisation des missions, notamment la mission principale.

2. Multiplicité des missions et des engagements

A titre d'exemple on peut citer quelques situations où il y a multiplicité des missions

- Un chef ou une cheftaine qui se mobilise avec l'équipe de groupe/territoriale pour un projet particulier (développement, communication, etc.)
- Un équipier ou une équipière (de groupe, territorial, national) qui rejoint une équipe de formation pour un weekend, une semaine
- Un équipier ou une équipière (de groupe, territorial, national) qui prend la direction d'une équipe de formation
- Un équipier ou une équipière (de groupe, territorial, national) qui s'engage dans un rassemblement (de groupe, territorial, national)
- Un équipier ou une équipière (de groupe, territorial, national) qui met ses compétences au service d'une autre équipe

3. Accompagnement et soutien

Dans le cadre de sa mission, chaque adulte du mouvement est accompagné par un ou une responsable d'équipe. Cette personne est en charge d'accompagner individuellement et personnellement l'adulte, et de garantir son épanouissement tout au long du cycle de son engagement.

Cette spécificité d'accompagnement fait de **l'accompagnateur et de l'accompagnatrice de la mission principale l'unique personne en responsabilité de cette tâche**. En effet, la mission principale étant souvent plus importante en termes de temps d'engagement et de durée que la/les missions secondaires, il est logique que le lien d'accompagnement soit maintenu pour assurer une cohérence.

Par conséquent, pour les chefs d'équipe et de projet intégrant des personnes via des missions secondaires, leurs actions auprès des bénévoles recrutés sont orientées en faveur d'un soutien spécifique à la réalisation du projet, plutôt que d'un accompagnement. Cependant, le soutien qu'ils/elles apporteront à la réalisation de cette mission secondaire ne doit pas être dénué d'une attention au bien-être et à l'épanouissement de l'équipier ou de l'équipière.

4. Bonnes pratiques

De la bienveillance : l'objectif n'est pas de faire obstacle à la volonté d'un adulte qui souhaite cumuler plusieurs engagements, mais que l'ensemble des acteurs et actrices qui interviennent dans les différentes missions puissent adopter une attitude bienveillante et bienveillante à l'égard de la personne.

De la communication : entre les différentes parties prenantes (accompagnateur/accompagnatrice, équipier ou équipière, chef/cheffe d'équipe ou de projet) afin de garantir les meilleures conditions d'accompagnement.

Exemple : je souhaite recruter un ou une équipière pour un projet (rassemblement, formation) ; j'informe l'accompagnateur ou l'accompagnatrice de cette personne avant et après le recrutement afin qu'elle/il puisse intégrer les modalités de réalisation de la mission secondaire dans le cadre de l'accompagnement au long cours.

Fiche et lettre de mission : il est important que pour chaque mission, une fiche de mission soit éditée et partagée avec l'ensemble des parties prenantes.

Une fois que le cadre de la mission secondaire a été défini, l'accompagnateur/l'accompagnatrice peut inclure celui-ci dans la lettre de mission de l'équipier ou de l'équipière.