

Les 12 leviers de croissance

Pourquoi cet outil ?

Le deuxième plan d'orientations des Scouts et Guides de France « le groupe en mouvement » exprime une nouvelle vision d'un mouvement appelé à se développer. Pour bâtir un monde meilleur, il nous faut être plus nombreux. Pour que nos nouvelles propositions pédagogiques se déploient, il faut être plus nombreux.

Dans ce cadre, les équipes territoriales et nationales partagent une même vision, la croissance du mouvement, et une même mission, accompagner les groupes et permettre le développement du mouvement.

Si nos orientations 2007 – 2010 sont des leviers d'enrichissement de la vie de nos groupes et des leviers éducatifs, nous ne pouvons pas réussir la croissance des effectifs sans une réelle stratégie qui permet de mettre en œuvre des projets et des actions répondant à cette vision partagée de « la croissance des effectifs »

Il est donc apparu nécessaire de construire ensemble un outil commun aux équipes territoriales et nationales qui permet d'insuffler une dynamique de développement dans les projets territoriaux et nationaux. L'équipe nationale et le collège des Délégués Territoriaux ont travaillé de concert pour aboutir à l'identification de leviers stratégiques de croissance. Ceux-ci forment une grille, un référentiel pour déterminer la pertinence d'un projet en termes de développement, pour enrichir chaque projet territorial et national au service de la croissance.

Cet outil nous permettra aussi de mesurer l'énergie que nous voulons consacrer à la croissance. Ce n'est pas une grille de relecture mais bien un outil d'enrichissement du plan d'actions ou d'un projet territorial à l'étape de leur construction. Ce référentiel doit en effet être utilisé dès leur ébauche car il doit participer à la construction des différents projets territoriaux.

12 leviers de croissance ont été choisis et se répartissent en trois ensembles pour une plus grande croissance des effectifs : les acteurs, les actions et les atouts clés.

- Le responsable de groupe
- Les jeunes adultes
- L'ouverture à tous
- L'ouverture de groupes et d'unités
- L'accompagnement de chaque unité
- La solidarité financière
- Des événements fédérateurs et ouverts
- L'attractivité
- La convivialité et la fraternité
- Les personnes ressources
- Les relations extérieures et les partenariats
- La dimension ecclésiale

Les acteurs clés de la croissance

1/ Le responsable de groupe

Ame du groupe, sa personnalité est moteur pour les jeunes. Sa capacité à accompagner, à recruter, à déléguer favorise le développement quantitatif et qualitatif du projet local du mouvement.

Un bon recrutement : par le DT ou son adjoint, installation au 1er conseil de groupe par le DT ou adjoint, présentation des nouveaux au conseil territorial	<input type="checkbox"/>
Un bon accompagnement : Rencontre individuelle une fois par an par le DT ou DTA, accompagnement plus soutenu au cours des premiers mois (mise en place de son équipe..), convivialité au centre de la relation RGL/équipe territoriale	<input type="checkbox"/>
Une bonne formation : adaptée à ses besoins et à sa mission, qui décline les priorités du mouvement, prescrite et animée par le DT	<input type="checkbox"/>
Une communication élaborée spécifiquement pour eux et mise à disposition d'outils adaptés	<input type="checkbox"/>
TOTAL/4
Levier activé quand au moins 2 cases cochées	

2/ Les jeunes adultes

La vitalité du mouvement dépend des jeunes adultes et particulièrement des chefs et cheftaines. Ils vivent des projets et s'engagent au service des plus jeunes. Le mouvement répond ainsi à leurs besoins de faire leur les valeurs des SGDF, d'être reconnu dans un réseau et d'acquérir des compétences.

Une mission accessible <i>(prise en compte des rythmes, paramètres sociaux et familiaux...)</i>	<input type="checkbox"/>
Une place valorisante et une mission de responsabilité exercée de manière autonome	<input type="checkbox"/>
Une prise en compte des besoins et des désirs exprimés en tant qu'individu <i>(hors exercice de la mission)</i>	<input type="checkbox"/>
Une double valorisation par rapport à leur mission et eux-mêmes	<input type="checkbox"/>
TOTAL/4
Levier activé quand au moins 2 cases cochées	

Les actions clés de la croissance

3/ L'ouverture à tous

Que l'ouverture soit sociale, géographique, culturelle, religieuse ou à des personnes en situation de handicap au niveau des jeunes et des chefs, l'ouverture vise une mixité à décliner en fonction des réalités de chaque groupe.

La mise en place d'une solidarité financière pour celles et ceux qui ont moins de moyens	<input type="checkbox"/>
L'élaboration de partenariats avec d'autres structures <i>(Secours Catholique, IME, associations, écoles...)</i>	<input type="checkbox"/>
L'affectation de moyens financiers et matériels et l'investissement des responsables	<input type="checkbox"/>
L'accessibilité et l'adaptation aux non-scouts des actions proposées	<input type="checkbox"/>
La formalisation dans le projet de l'aspect « ouverture à tous »	<input type="checkbox"/>
TOTAL/5
Levier activé quand au moins 3 cases cochées	

4/ L'ouverture de groupe et d'unités

Le nouveau groupe ou la nouvelle unité permet à des jeunes et des adultes de découvrir, de vivre et de communiquer la proposition éducative scout. Sa structure répond aux besoins et aux attentes locales (*cf. guide d'ouverture de groupe*).

La pertinence de la localisation <i>(en réponse à une demande ou à un besoin local, situation de non-concurrence...)</i>	<input type="checkbox"/>
L'implication de l'équipe territoriale	<input type="checkbox"/>
Le lien fort entre l'équipe locale ou porteur du projet et équipe territoriale	<input type="checkbox"/>
L'ancrage dans une communauté préexistante : paroisse, vie de quartier, commune	<input type="checkbox"/>
Des modalités d'accueil acceptées localement : unités mixtes ou homogènes, proposition complémentaire par rapport à l'existant...	<input type="checkbox"/>
Le recrutement de nouveaux responsables	<input type="checkbox"/>
TOTAL/6
Levier activé quand au moins 3 cases cochées	

5/ L'accompagnement de chaque unité

Accompagner efficacement chaque unité, c'est permettre aux jeunes de vivre des projets de qualité pendant toute l'année, y compris durant le camp ; c'est se placer dans une posture d'aide et d'enrichissement plutôt que de contrôle et d'interdit ; c'est donner aux maîtrises les moyens de réussir leur mission d'éducateur.

La formation à l'accompagnement des accompagnateurs pédagogiques	<input type="checkbox"/>
Un type de positionnement de l'accompagnateur pédagogique par rapport aux maîtrises : transmettre un savoir, un savoir faire, un savoir être et « faire avec »	<input type="checkbox"/>
L'organisation de camps accompagnés pour les nouvelles unités ou les maîtrises non formés	<input type="checkbox"/>
L'organisation de rencontres au local de l'unité avec les maîtrises	<input type="checkbox"/>
La diffusion d'outils d'animation clés en main à destination des chefs et cheftaines, outils d'évaluation de leur pratique	<input type="checkbox"/>
Des activités préparées avec les chefs et cheftaines	<input type="checkbox"/>
TOTAL/6
Levier activé quand au moins 3 cases cochées	

6/ La solidarité financière

Développer la solidarité financière, c'est chercher et développer des ressources nouvelles, partager les ressources autour des projets, entrer dans une démarche budgétaire et rendre compte de l'utilisation des fonds.

L'établissement de budgets prévisionnels	<input type="checkbox"/>
La création de caisses de développement <i>(solidarité, création de groupes...)</i>	<input type="checkbox"/>
La présentation et la publication simples et transparentes des comptes de territoire et de groupe	<input type="checkbox"/>
Le volume du montant global de la prise en charge financière des adhésions, des formations, des participations au camp	<input type="checkbox"/>
L'existence de demandes de subventions	<input type="checkbox"/>
L'importance des ressources humaines et le volume de l'investissement attribué à la recherche financière	<input type="checkbox"/>
TOTAL/6
Levier activé quand au moins 3 cases cochées	

7/ Des évènements ouverts et fédérateurs

Des actions qui font se rassembler autour d'un même projet des scouts et des non-scouts (le camp est un évènement).

Des invitations hors mouvement avec conditions incitatives <i>(prix réduit, équipement fourni...)</i>	<input type="checkbox"/>
L'importance de la participation et de l'implication des personnes extérieures au mouvement	<input type="checkbox"/>
La mise en place pendant l'évènement d'un plan de fidélisation	<input type="checkbox"/>
Une communication « grand public » visible, crédible et lisible centrée sur les enfants et les 17-25 ans	<input type="checkbox"/>
Un contenu « scout » accessible et compréhensible pour tous	<input type="checkbox"/>
TOTAL/5
Levier activé quand au moins 3 cases cochées	

Les atouts clés de la croissance

8/ L'attractivité

Ce sont les projets qui font venir en éveillant l'intérêt. C'est une attitude qui fait revenir et rester. L'attractivité concerne les activités et les équipes.

Accessibilité <i>(prise en compte du « public »)</i>	<input type="checkbox"/>
Originalité des activités fixes et variables	<input type="checkbox"/>
Esprit d'aventure	<input type="checkbox"/>
Visibilité	<input type="checkbox"/>
Qualité	<input type="checkbox"/>
TOTAL/5
Levier activé quand au moins 3 cases cochées	

9/ La convivialité et la fraternité

Elles permettent une atmosphère attractive qui donne envie de participer aux activités et s'articulent autour de temps de rencontre et de partage dans lesquels chacun prend du plaisir et s'entraide.

L'organisation de temps d'échanges et de partage dans un cadre donné	<input type="checkbox"/>
Des actions créatrices de sens pour chaque participant	<input type="checkbox"/>
Une adéquation entre les moyens mis en œuvre, les objectifs et le type d'actions envisagées	<input type="checkbox"/>
La proposition de temps forts et de temps festifs	<input type="checkbox"/>
La pratique de l'invitation et de l'accueil de personnes extérieures au mouvement	<input type="checkbox"/>
Accueil de nouveaux dans les unités	<input type="checkbox"/>
TOTAL/6
Levier activé quand au moins 3 cases cochées	

10/ Un réseau de personnes ressources

Tous ceux qui sont en lien avec les groupes et les territoires : parents des jeunes et des responsables, anciens responsables, anciens chefs et cheftaines et sympathisants qui apportent influence, soutien et compétences.

L'identification des compétences des parents	<input type="checkbox"/>
La constitution de groupes-projets <i>(calendriers, mission aventure...)</i>	<input type="checkbox"/>
L'organisation de rencontres à destination des parents : conférences, sorties, temps conviviaux	<input type="checkbox"/>
L'organisation de rencontres à destination des anciens	<input type="checkbox"/>
L'information et la formation des RGL sur la mise en place d'un réseau	<input type="checkbox"/>
Une communication spécialement dédiée aux parents	<input type="checkbox"/>
TOTAL/6
Levier activé quand au moins 3 cases cochées	

11/ Les relations extérieures et les partenariats

Les relations s'inscrivent au sein de communautés où les SGDF sont reconnus comme crédibles et représentatifs. Elles ouvrent à d'autres réseaux et permettent d'être connus.

Des partenaires « positifs » en termes d'image, de dynamisme, de proximité, de valeurs communes	<input type="checkbox"/>
Des jeunes pleinement acteurs, responsables et porteurs de la relation avec le partenaire et reconnus par lui comme tels	<input type="checkbox"/>
Une identité des SGDF et du partenaire clairement affichée et comprise par l'extérieur	<input type="checkbox"/>
TOTAL/3
Levier activé quand au moins 2 cases cochées	

12/ la dimension ecclésiale

Il s'agit d'appuyer le développement du scoutisme sur les réseaux paroissiaux et diocésains et d'offrir à la communauté d'Eglise locale notre manière d'être chemin d'Eglise ouverte à tous.

Une présence dans le ou les diocèses comme leader avec les autres mouvements <i>(exercice de notre charisme ecclésial)</i>	<input type="checkbox"/>
Une présence positive et active dans l'Eglise diocésaine	<input type="checkbox"/>
Une bonne connaissance du réseau ecclésial et réciproquement <i>(évêque, vicaires, responsables pastoraux)</i>	<input type="checkbox"/>
Une ouverture de groupe en lien avec le diocèse	<input type="checkbox"/>
TOTAL/4
Levier activé quand au moins 2 cases cochées	

Calcul de l'indice de croissance

NOM DU PROJET :

Cocher la case quand le levier est activé	Les 12 leviers de croissance	Leviers à activer
Les acteurs clés de la croissance	Le responsable de groupe <i>Dans le projet comment est-il soutenu ou sollicité ?</i>	<input type="checkbox"/>
	Les jeunes adultes <i>Dans le projet comment sont-ils accompagnés ou sollicités ?</i>	<input type="checkbox"/>
Les actions clés de la croissance	L'ouverture à tous <i>Dans le projet comment l'ouverture à tous est-elle favorisée ?</i>	<input type="checkbox"/>
	L'ouverture de groupe et d'unités <i>Dans le projet comment projetons-nous l'ouverture de groupe et d'unités ?</i>	<input type="checkbox"/>
	L'accompagnement de chaque unité <i>Dans le projet quel type d'accompagnement est envisagé ?</i>	<input type="checkbox"/>
	La solidarité financière <i>Dans le projet comment est mise en œuvre la solidarité financière ?</i>	<input type="checkbox"/>
Les atouts clés de la croissance	Des évènements ouverts et fédérateurs <i>Dans le projet comment les prochaines manifestations sont « ouvertes » vers l'externe ?</i>	<input type="checkbox"/>
	L'attractivité <i>Quels moyens sont prévus pour que le projet soit attractif ?</i>	<input type="checkbox"/>
	La convivialité et la fraternité <i>Quelle place est donnée à la convivialité dans le projet ?</i>	<input type="checkbox"/>
	Un réseau de personnes ressources <i>Quels moyens sont prévus dans le projet pour mobiliser des personnes ressources ?</i>	<input type="checkbox"/>
	Les relations extérieures et les partenariats <i>Des partenaires sont-ils mobilisés dans le projet ?</i>	<input type="checkbox"/>
	La dimension ecclésiale <i>La dimension ecclésiale ou diocésaine est-elle intégrée dans le projet ?</i>	<input type="checkbox"/>
	Leviers activés dans le projet/12