



WEEK-END DE GROUPE DU 04 ET 05 FÉV. 2023

IVRY-LIONEL TERRAY

COMPTE-RENDU

Présent-es :

Eli, Ludivine, Julie, Marie, Oli, Jérémy, Céline, Marie-Ange, Tom, Owen, Laurence.

Ordre du jour :

1. Promesse et engagement
2. Totémisation
3. Recrutement des jeunes et fonctionnement
4. Jamborée en Corée
5. Assiduité
6. Pédagogie, posture, formation
7. Responsabilités et transparence

Pour ce week-end, le premier du genre pour le groupe, toute l'équipe de gestion et d'animation était invitée pour passer de bons moments de convivialité, mais surtout avec un double objectif :

- Expliciter le fonctionnement réel du groupe et ses traditions aux moins anciennes de l'équipe.
- Décider le cas opportun de certaines mesures, officialiser certaines pratiques et garder une trace de la vie concrète du groupe.

Certaines décisions ont été jugées trop importantes pour être validées par l'équipe de groupe seule, et seront présentées lors de l'APL de la rentrée 2023. Cela sera précisé. Ce compte-rendu sera suivi d'un certain nombre de mesures, applications concrètes des décisions de l'équipe, qui prendront un certain temps pour être mises en place. Les plus ambitieuses ne seront pas mises en place avant fin 2023.

PROMESSE ET ENGAGEMENT

Ce temps a commencé par une présentation des pratiques de l'association nationale par Owen, avec la distinction entre la promesse et les engagements.

La promesse est une proposition éducative commune à tous les mouvements de scoutisme du monde, et consiste en une promesse solennelle du jeune de suivre une certaine « éthique scoute » explicitée dans la loi scoute. Elle consiste en un engagement auprès de soi-même, auprès des autres et auprès de quelque chose de plus grand (spiritualité et/ou idéal). Elle est assez peu pratiquée aux EEDF, mais est proposée par certains groupes et permet une certaine unité scoute inter-mouvements. Il n'existe pas (à la connaissance d'Owen) de texte propre aux EEDF. A titre d'exemple, voici les lois scoutées sur lesquelles font leur promesse les éclaireur-euses unionistes et les scouts Baden-Powell de Belgique :

1. Tient parole et ne fait rien à moitié, on peut lui faire confiance.
2. Réfléchit avant d'agir, est responsable de ses actes.
3. Vit en équipe, apprend à écouter et à partager.
4. Développe ses compétences et les met au service des autres.
5. Respecte, connaît et protège la nature.
6. Prend soin de son corps et de sa santé.
7. Conserve bonne humeur et maîtrise de soi, même dans les difficultés.

Je souhaite, en mon âme et conscience, me joindre à la fraternité scoute mondiale, rendre le monde meilleur et participer à la construction de la paix. Je m'engage, à travers mon épanouissement personnel, social et spirituel, à vivre, chaque jour, au mieux, les valeurs de la Loi scoute

- Le scout fait et mérite confiance.
- Le scout s'engage là où il vit.
- Le scout rend service et agit pour un monde plus juste.
- Le scout est solidaire et est un frère pour tous.
- Le scout accueille et respecte les autres.
- Le scout découvre et respecte la nature.
- Le scout fait tout de son mieux.
- Le scout sourit et chante, même dans les difficultés.
- Le scout partage et ne gaspille rien.
- Le scout respecte son corps et développe son esprit

L'engagement est une proposition propre aux EEDF, beaucoup plus courante dans notre mouvement. Sa pratique varie selon les groupes, mais de façon assez courante il s'agit de s'engager sur une des valeurs de la Règle d'or ou sur la Règle d'or en entier. Il est proposé aux jeunes, quelques jours avant la veillée dédiée, de s'engager sur la laïcité, la démocratie, la solidarité, la coéducation ou l'éco-citoyenneté. Cet engagement, facultatif, peut prendre la forme désirée par le ou la jeune, mais doit être pensé comme un acte qui a vocation à avoir un impact en dehors des activités du groupe, à guider l'action et l'engagement personnel des jeunes dans la société. Plus d'informations sont disponibles dans les documents EEDF officiels.

Il a été décidé de proposer l'engagement à partir des louveteaux et louvettes, pour prendre en compte les différences de maturité des jeunes d'un même âge. Les adultes

peuvent également s'engager, et l'engagement n'apporte rien de concret : il est personnel. Il peut par ailleurs être répété si l'individu en ressent le besoin. Pour que cet engagement ne soit pas vide de sens, il doit suivre une préparation durant toute l'année, pour toute l'unité, consistant en une sensibilisation aux différentes valeurs EEDF.

Enfin, l'équipe d'animation a émis la volonté d'élaborer une symbolique propre aux responsables. Elle est encore à créer, mais l'objectif serait de marquer l'engagement particulier d'un-e responsable, à travers par exemple la plantation d'une graine comme cela se pratique chez les EdIN.

TOTEMISATION

Comme pour le précédent point, Owen a commencé par revenir sur le principe général de la totémisation et sur son historique. La totémisation est une pratique scoutie ancienne, qui a provoqué de vifs débats il y a quelques décennies. A ce moment-là, elle était en effet pratiquée par les jeunes, et aboutissait à des formes parfois très violentes de bizutage. Pour cette raison, elle a été débattue, interdite ou encadrée. Aux SGDF, elle est aujourd'hui interdite. Aux EEDF, elle est tolérée mais encadrée par un texte national. Elle ne fait pas partie des propositions éducatives du mouvement, à la différence des engagements. L'encadrement actuel de l'association stipule que la totémisation est réservée aux adultes, que la personne qui sera totémisée le sait et a le droit de refuser, et que l'équipe qui organise la totémisation consulte (à minima) le ou la responsable de groupe.

La totémisation est une pratique importée de la culture amérindienne, adaptée à la société occidentale moderne et au scoutisme. Un vocabulaire spécifique est lié à cette pratique. Les sachems sont les responsables et ancien-nes responsables qui ont été totémisés (pour notre groupe, Léon, Marie et Léo, ainsi que certain-nes ancien-nes : Chloé, Odile, Romain, Quentin, Alexis). Le grand sachem est le chef des sachems, à Ivry il s'agit de Romain. Celle-ux qui ne sont pas totémisés sont appelés papouzes. La totémisation est une cérémonie secrète au cours de laquelle un-e papouze se voit attribuer un nom d'animal, et quelques caractères qui sont censés correspondre à sa personnalité. Le ou la papouze en passe d'être totémisé-e est pris à part par les sachems, et ne revient qu'un certain nombre d'heures plus tard, en tant que sachem. La caractéristique la plus clivante de la totémisation est qu'elle est secrète : les sachems n'ont pas le droit de raconter leur totémisation.

Dans notre groupe, c'est une pratique qui obéit à certaines règles tacites. Conformément à l'encadrement EEDF, les papouzes qui vont pouvoir être totémisé-es sont prévenu-es en début de camp que la totémisation arrivera un soir du camp. Le ou la responsable peut refuser. Il décide aussi de s'il veut que sa totémisation soit ouverte ou fermée, c'est-à-dire s'il désire que l'ensemble de l'équipe participe ou uniquement les sachems. Sans qu'il y ait de règle explicite, la totémisation suit une logique d'ancienneté : les plus ancien-nes sont ceux qui se font totémiser. Les dernières totémisations, lors de l'été 2022, se sont mal passées : le déroulement avait été mal anticipé et il n'y avait pas eu assez de communication avec le directeur de camp. Actuellement, les trois sachems en activité dans le groupe sont donc Léo, Léon et Marie, qui sont respectivement Linx, Cerf et Malamute. L'utilisation de leurs totems pour les désigner n'est pratiquée que ponctuellement.

Il a ainsi été décidé de favoriser des totémisations en début de camp, lorsque les responsables ne sont pas encore trop fatigués. Par ailleurs, la personne totémisée doit impérativement disposer d'un congé le lendemain matin. Enfin, la personne en charge du camp doit impérativement être prévenue, y compris dans les grandes lignes de ce qui est

prévu. Les responsables restent en situation d'animation, et doivent pouvoir à tous moments être avec les jeunes s'il y a un souci.

RECRUTEMENT DES JEUNES ET FONCTIONNEMENT

Actuellement, les jeunes qui participent aux activités du groupe sont d'une origine sociale assez élevée (situation globale en IDF), ce qui n'est pas propice à la mixité sociale et à la coéducation. Cette situation est imputée à la stratégie actuelle de recrutement, qui par certains mécanismes favorise l'homogénéité sociale des familles du groupe. Nous recevons toujours plus de demandes que nous n'avons de places, et lorsque nous ouvrons des places nous favorisons les familles dans la liste d'attente en fonction de certains critères : le domicile (Ivry favorisé) et l'investissement potentiel des parents à la vie du groupe. Les personnes qui nous contactent ont elles-mêmes fait les démarches pour nous trouver, du fait de notre absence locale.

Un des premiers critères qui a demandé à être ajouté est la mention des besoins spécifiques des enfants sur la liste d'attente. Sans vouloir discriminer ces jeunes, l'équipe dispose de moyens limités pour assurer leur accueil et cela peut la mettre en difficulté. Ce critère a été l'occasion d'aborder la situation actuelle de l'unité louveteaux et louvettes qui compte quelques enfants dans cette situation. L'équipe actuelle a beaucoup de mal à s'en sortir, et anticipe anxieusement le camp. Il a donc été décidé de mettre en place un contrat avec les familles concernées : leurs enfants pourront partir en camp, mais elles doivent rester disponibles au cas où l'équipe ne se sente pas en capacité d'assurer des activités de qualité. Une réunion avec la famille, le jeune, la RU et la directrice auront lieu quelques mois avant le camp.

Un autre critère a été évoqué en lien avec la situation actuelle : nous avons beaucoup de jeunes qui ne viennent pas à toutes les activités d'année. Lors de la précédente activité, l'unité louveteaux et louvettes ne comptait que 5 jeunes, sur 18 inscrits. La situation des aîné-es est encore pire. Sans mettre en place de mesure répressive, il sera rappelé à la rentrée 2023 que la pédagogie EEDF se déroule sur une année entière et un camp : ne pas avoir fait ses devoirs ou ne pas être en forme ne justifie pas de mettre en difficulté la continuité pédagogique, les équipes d'animation et les jeunes présents. Et pour le recrutement, cela sera spécifié aux familles qui nous contactent en amont de leur inscription dans le groupe.

Il a aussi été observé que la composition des unités n'est pas paritaire, et il a été décidé de faire dans la mesure du possible attention à recruter de manière paritaire les jeunes. Et ce, à la fois pour des raisons politiques et des raisons pratiques de vie quotidienne.

Finalement, les critères à prendre en compte sont les suivants :

- Domicile
- Investissement des parents
- Parité
- Assiduité
- Besoins spécifiques

Ces besoins doivent être classés en importance, ce qui dépendra des objectifs d'année définis en fonction de la situation à la rentrée 2023.

Enfin, sur le sujet de l'origine sociale, il a été demandé à Owen de faire des estimations pour faire payer les frais de participation d'année (et de camp) en fonction des tranches d'imposition, comme c'est le cas des adhésions et devrait l'être partout pour

correspondre aux exigences de la CAF. Cette mesure sera présentée à l'APL de la rentrée 2023. Cela implique d'organiser une APL plus tôt dans l'année pour que les décisions qui y sont prises puissent être mises en place directement (et pour qu'on puisse y prendre de vraies décisions), dès septembre. Cette mesure, sans être actée sans un vote de tous les adhérents, sera annoncée vers le mois d'avril. Cela permettrait de se conformer à nos valeurs de solidarité, et d'accueillir des jeunes moins aisés.

JAMBOREE EN COREE

La pertinence pédagogique du départ en Corée des nos aîné-es en août a été débattue par l'équipe. Owen a rappelé que ce projet date de deux ans, et a été un recyclage du projet initial de participation à Pologne 2022. Lors de la proposition de participation au Jamborée, il a fallu rapidement prendre des décisions et inscrire les jeunes, et l'encadrement pédagogique n'a pas pu être mis en place avec assez d'anticipation. Les jeunes prendront donc l'avion, et les familles vont payer plusieurs milliers d'euros pour ce voyage. La considération éco-citoyenne est déjà important, mais le caractère exceptionnel du Jamborée justifie dans une certaine mesure ce voyage : il a quand même été décidé de voter une position de groupe pour les prochains Jamborées. Le groupe doit pouvoir conseiller ou non cet évènement, et laisser ensuite aux jeunes et aux familles la possibilité d'y participer.

Ensuite, la considération économique est elle aussi importante. L'équipe a déploré le rapport à l'argent problématique des aîné-es, qui n'ont récolté que peu d'argent et ne sont pas très actifs dans cette récolte. Là où les parents sont très investis, les jeunes ne s'intéressent qu'aux enjeux de visite et de découverte. Il a été émis l'hypothèse que cela a été mal présenté aux jeunes : les parents ont déjà payé pour la Corée, et l'argent récolté n'apporte rien d'autre que le remboursement du voyage de Marie. Il nous a été rapporté que lorsque le sujet a été abordé avec les intéressés, ils ont déclaré ne pas s'en soucier puisque cela ne concerne que leurs parents. Au-delà d'un rapport à l'argent évidemment situé socialement, l'équipe souhaite mieux anticiper ce genre de projet à l'avenir. Ainsi, si un voyage de ce genre doit se produire à nouveau, il devra être plus anticipé et avec des mécanismes de paliers. Par exemple, pour le prochain Jamborée en 2027, il pourrait être anticipé dès 2024, avec un palier d'argent récolté à atteindre avant l'inscription des jeunes.

ASSIDUITE

En début d'année a été décidé par la précédente équipe de gestion d'adopter une attitude coercitive vis-à-vis de l'assiduité des responsables. Ainsi, il a été décidé de ne pas inclure dans les unités les responsables ne pouvant pas être présents lors des week-ends, ce qui a motivé la position vis-à-vis de Léon qui n'est actuellement dans aucune unité.

L'équipe a jugé que le problème a été pris à l'envers, et que le plus important n'est pas la participation aux week-ends mais la participation aux réunions. En effet, avoir des personnes supplémentaires lors des réunions ne peut que permettre des propositions pédagogiques plus riches, et le fait de ne pas être en week-end n'empêche pas la pertinence pédagogique des responsables concerné-es. A l'inverse, venir en week-end sans être venu en réunion (celle d'unité à minima) met l'unité dans une position compliquée, et complique la continuité pédagogique. De plus, l'exclusion de la vie du groupe est propice au démotivement et à l'abandon des responsables qui, pour des raisons personnelles, ne peuvent pas se déplacer ou avoir du temps pour les activités.

Il sera ainsi rappelé que la présence aux réunions d'unité est indispensable, et doit être systématique sauf cas de force majeure. Léon, s'il le désire, sera réintégré aux discussions pédagogiques du groupe. Et dans l'avenir, un-e responsable ne sera pas exclu de la vie du groupe pour ce type de raisons.

PEDAGOGIE, POSTURE ET FORMATION

Ce point a été entamé par un exemple précis qui a mis en difficulté l'unité louveteaux et louvettes. Lors d'une précédente sortie, certains jeunes ont été isolés du groupe lors d'une activité car ils étaient trop agités. La personne à l'origine de cet isolement leur a dit de rentrer dans la salle se calmer. Les responsables qui les ont accompagné ont observé qu'ils se sont très vite calmés, avant même d'arriver jusqu'à la salle en question, et ont donc décidé de faire un petit jeu avec eux. La question de la cohérence pédagogique de l'équipe a alors été évoquée : peut-on revenir sur une sanction ou une punition énoncée par un-e autre responsable ?

Un premier éclaircissement a été rappelé entre la punition et la sanction. La punition est une réponse face à une transgression du type « au coin », « corvée vaisselle » ou « privé de veillée ». Elle n'a pas de lien avec la transgression. La sanction, quant à elle, a pour objectif de réparer la transgression qui a été effectuée. Par exemple, si le jeune a dérangé volontairement une autre tente que la sienne, une sanction peut être de lui faire construire une étagère pour que les jeunes de la tente puissent ranger leurs affaires. C'est une sorte de réparation symbolique. L'idée est bien sûr de favoriser au maximum les sanctions, même si des considérations de temps, d'énergie ou de sécurité peuvent justifier une punition lorsqu'aucun autre choix n'est possible.

Céline, forte de sa nouvelle responsabilité en pédagogie, a expliqué qu'une sanction ou une punition donnée par un-e responsable peut être annulée ou modifiée par un-e autre responsable, à la condition que l'annulation suive une explication avec l'enfant. Concrètement, cela signifie que si un-e responsable donne une punition sous le coup de la colère, un-e autre responsable peut ensuite revenir dessus avec le jeune en lui expliquant que la punition était alors justifiée par son comportement, mais qu'il observe bien que la situation a changé. Les deux peuvent retourner voir le ou la responsable en question pour lui demander de changer sa décision. Cela permet de maintenir une cohérence éducative, effectivement cruciale, tout en permettant de revenir sur une décision disproportionnée ou mal adaptée.

Suite à cet échange, l'équipe a émis le besoin de parler pédagogie lors de temps dédiés. Ainsi, des réunions ou des ateliers facultatifs seront proposés régulièrement avec des responsables expérimentés pour former les responsables qui en ressentent le besoin.

RESPONSABILITES ET TRANSPARENCE

Owen a fait un point sur l'échelle des responsabilités au sein de l'équipe d'animation, en rappelant le cadre légal et les missions de chacun. Ainsi, les missions des responsables d'animation sont :

- Préparer et animer les activités.
- Assurer la sécurité morale et affective des jeunes.
- Assurer le bon déroulement des activités.
- Faire vivre le projet pédagogique

Celles des **responsables d'unité** sont :

- Animer et suivre l'unité.
- Garantir la sécurité des jeunes et des responsables.
- Coordonner les responsables.
- Lier l'unité et le groupe.
- Accueillir et former les responsables.
- Assurer la préparation et le déroulement des activités.
- Se former (RUSF, DSF, BAFD)

Celles du **responsable de groupe** sont :

- Garantir le Programme d'Animation Local.
- Garantir la qualité des activités.
- Garantir la sécurité de tous-tes les adhérent-es du groupe.
- Favoriser la réussite des missions.
- Animer et coordonner l'équipe de groupe.
- Représenter le groupe.
- Se former.

Les responsabilités dans un contexte de camp d'été n'ont pas été abordées ; elles le seront lors du week-end de préparation du camp. Ce rappel fait, un rappel a aussi été fait sur les formations officielles (BAFA, BAFD) et les formations internes au SF (ASF, RUSF, DSF).

A ensuite été abordée la question de l'équipe de gestion, constituée des adultes engagés dans la vie du groupe qui en sont pas responsables (RSLA, trésorier, matos, péda, logistique). Les statuts et le règlement des EEDF sont relativement flous sur la répartition des décisions entre les différents organes du groupe (APL, équipe de gestion, équipe de gestion et d'animation). Actuellement, même si ça n'a pas été toujours le cas, Owen a pris le parti de ne pas prendre de décision sans que l'équipe de gestion et d'animation ne soit réunie, comme ça a été le cas durant ce week-end. Mais c'est une posture personnelle, qui n'est pas encadrée : serait-il pertinent de décider quelles décisions doivent être prises par qui ? L'équipe a déclaré faire confiance à Owen, et lui fait confiance pour décider lui-même de qui doit décider de quoi, en fonction des situations.

A propos de la place des adhérents, qui ne sont sollicités dans leur globalité que pour l'APL, il a été décidé de plus mettre en avant les réunions de rentrée et de camp qui ne sont pas réservées aux nouvelles familles et qui peuvent permettre de parler du fonctionnement global du groupe, de consulter les familles ou d'étudier certaines propositions.

Sur le sujet de la transparence, il s'agit plus d'une considération de principe qu'une réelle demande de l'équipe. Mais pour le principe, qui a son importance, il a été demandé d'avoir une archive des comptes-rendus et des différents textes qui soit disponible sur le Seafire. Plus de transparence a été demandée du côté comptable, avec un budget plus détaillé et une transparence sur le suivi des dépenses. Ils ont par ailleurs demandé, a minima, un accès direct d'Owen aux comptes et au suivi des dépenses.

CONCLUSION

Ce week-end a été riche en débats et en décisions, et il est possible que ce document ne rende pas compte fidèlement de tout ce qui a été dit. Par conséquent, il n'a pas de valeur autre qu'informative, et un autre document plus officiel pourra être émis si le besoin s'en fait sentir. Je conclus par une petite liste des décisions qui ont été prises :

- Elargir l'engagement aux louveteaux et loupettes.
- Mettre en place une symbolique propre à l'équipe d'animation.
- Recruter en fonction des critères suivants : domicile, investissement des parents, parité, assiduité et besoins spécifiques.
- Etablir un contrat avec les jeunes à besoins spécifiques actuellement accueillis pour le camp.
- Etudier la possibilité de pondérer le prix des activités au quotient familial.
- Rappeler l'engagement des jeunes à être présents à toutes les activités et aux camps.
- Décaler l'APL plus tôt dans l'année afin d'y prendre des décisions applicables dès l'année en cours.
- Mieux anticiper les rassemblements internationaux et la gestion de l'argent avec les jeunes.
- Rappeler l'importance pour les responsables d'être présents à toutes les réunions d'unité.
- Ne pas empêcher l'investissement de responsables ne pouvant pas se déplacer pour les activités d'année.
- Mettre en place des réunions régulières pour répondre aux besoins de formation pédagogique.
- Pédagogiquement, pouvoir revenir sur une punition ou une sanction à condition de s'expliquer avec le ou la jeune.
- Repenser la forme et le fond des réunions de rentrée et de pré-camp avec les parents.