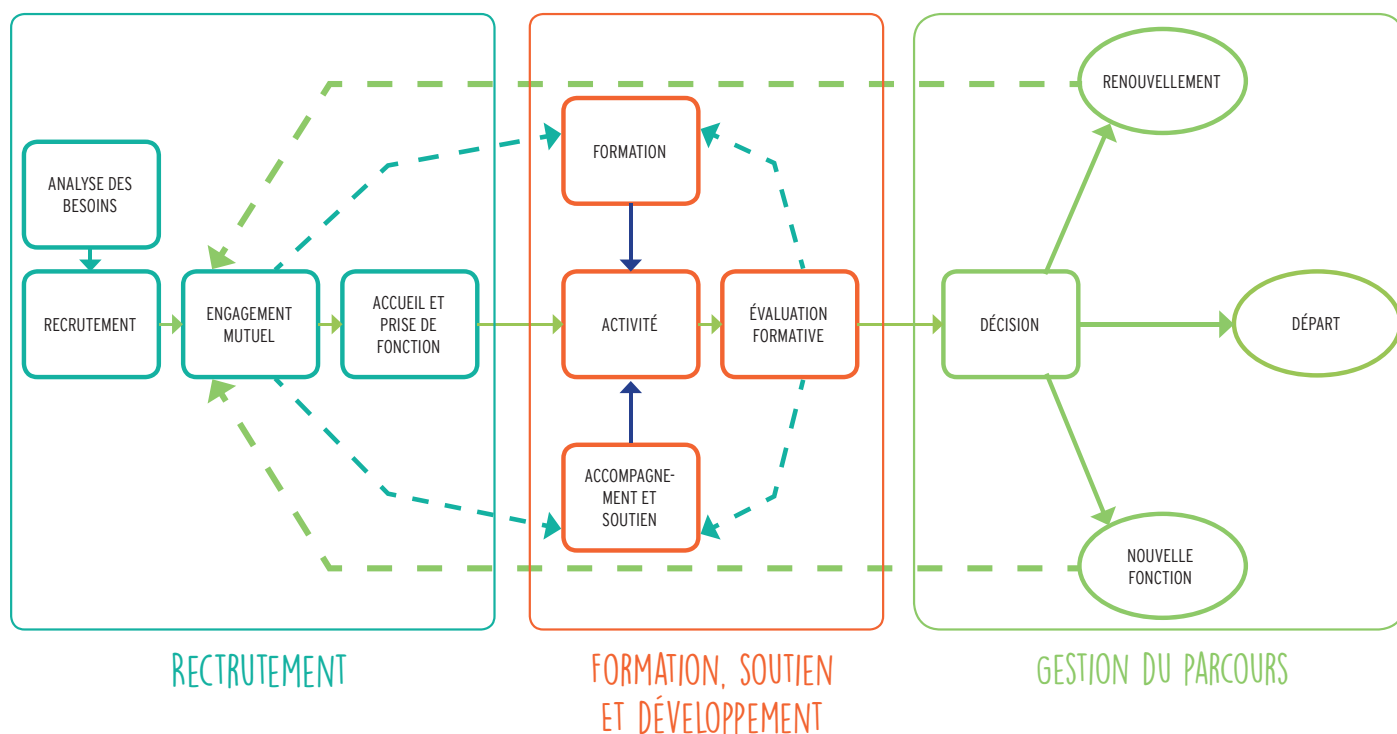


# LE CYCLE DE L'ENGAGEMENT AUX EEDF

Le cycle de l'engagement est une approche qui permet de construire l'accueil et le parcours d'une personne au sein de l'association. Un engagement bénévole de qualité, bien pensé, est une nécessité tant pour l'épanouissement de la personne que pour le développement l'association et la mise en œuvre du programme des jeunes. Cette démarche, inspirée de la politique mondiale des Adultes dans le Scoutisme, se veut intégratrice, encourageant une approche d'équipe et construite selon les principes des organisations apprenantes. Ce cycle vaut tout aussi bien pour les bénévoles que pour les volontaires ou les salariés. Le terme « **adulte** » désigne toute personne qui s'engage pour agir au bénéfice de l'association.

Le cycle se schématise ainsi :



## Légende :

- : parcours de l'individu d'une étape vers l'autre. Les flèches pleines sont des passages obligés. Les flèches en pointillés sont des passages possibles.
- : regard réflexif (sur les thématiques de la formation et de l'accompagnement)
- : actions de l'association vis à vis de l'adulte

Le cycle de l'engagement se fait en **trois grands moments** déclinés en étapes :

1. LE RECRUTEMENT ET L'ENGAGEMENT
2. FORMATION, SOUTIEN ET DÉVELOPPEMENT
3. LA GESTION DU PARCOURS

## I. LE RECRUTEMENT ET L'ENGAGEMENT

C'est l'étape de l'arrivée du/de la nouveau.elle adulte. Cette partie est cruciale car elle conditionne tout le reste du parcours, en permettant à une personne de s'épanouir dans un engagement qui correspond à ses attentes et à ses compétences. L'épanouissement dans l'engagement n'est pas un objectif anecdotique : c'est un incontournable pour une association d'éducation populaire comme la nôtre. Et c'est un gage de qualité pour nos propositions éducatives. Elle procède d'un certain nombre d'étapes :

- **L'analyse des besoins** : il est essentiel de savoir de quelles compétences nous avons besoin avant d'aller chercher des personnes. Cela permet d'élaborer une stratégie qui sera différente si nous cherchons des responsables d'animation ou des responsables du matériel.
- **Le recrutement** : C'est la mise en œuvre de la stratégie élaborée lors de l'étape précédente. Attention d'éviter l'écueil du recrutement «coûte que coûte» d'une personne dont on sait qu'elle ne pourra pas assumer ses missions. Cela crée une situation d'échec qui constitue une souffrance pour la personne. L'association peut, en outre, être impactée par la non réalisation d'une mission.
- **L'engagement mutuel** : C'est l'étape où se construit le parcours. L'adulte s'engage à accomplir des missions et l'association s'engage, par son représentant, à donner les moyens pour que cet engagement soit une réussite. Il faut penser à la fois aux missions, à la formation qui permet de donner les compétences qui sont à consolider, à l'accompagnement et au soutien qui seront apportés par l'association (le groupe, région, centre ou service). Des outils permettent de faciliter ce travail (ex. La CLEF de l'engagement) .
- **L'accueil et prise de fonction** : Nous sommes dans une association de scoutisme, notre approche du cadre symbolique nous conduit à ritualiser ce temps, à marquer symboliquement cette étape.

## 2. FORMATION, SOUTIEN ET DÉVELOPPEMENT

Le développement individuel et celui de l'association sont liés à l'activité pour laquelle l'adulte s'est engagé.e, à tous les niveaux. Faire vivre une action de qualité est bon pour l'estime de soi. Et c'est un atout qui donne envie de venir à des enfants, des jeunes ou d'autres adultes. Pour garantir cette qualité, l'association propose à l'adulte les éléments suivants :

- **La formation** : permet à la personne d'acquérir les compétences nécessaires à la réalisation de son action.
- **L'accompagnement et le soutien** : c'est l'aide qu'on peut apporter à la personne pour réussir son activité. Cela peut passer par du faire-avec, du faire-faire, ou faire à la place de, à l'occasion. Tout ce qui est aidant est envisageable. Cet accompagnement est très performant avec l'organisation d'un tutorat.
- **Une évaluation formative régulière** : doit être pensée et organisée pour permettre une prise de recul nécessaire à la révision ou mise à jour du projet de la personne. Cela peut être réalisé par un.e tuteur.trice, par exemple.

## 3. LA GESTION DU PARCOURS

Tout engagement doit avoir une fin sinon vient l'épuisement. L'action devient une obligation plus qu'un plaisir. Le renouvellement des personnes est le gage de la vitalité de l'association, de son adéquation aux problématiques de la jeunesse. **Le bilan** : à la fin du mandat ou de l'engagement, un bilan global est à faire. L'activité a-t-elle été réalisée ? La formation a-t-elle eu lieu et a-t-elle répondu aux besoins ? Y'a-t-il eu le soutien nécessaire à l'action ? Le travail doit se faire à partir de ce qui a été formalisé (et consigné dans un document). Cette analyse conduit à envisager 3 options :

- **La départ** : l'idée n'est pas de passer sa vie aux EEDF ! Il peut y avoir d'autres engagements ou non-engagements. Dans ce cas, il est essentiel de prévoir un départ apaisé avec un temps symbolique (apéritif, cérémonie, remerciements, etc.) qui vient marquer la fin de l'engagement et le plaisir qu'il y a eu à faire du chemin ensemble.
- **L'engagement dans de nouvelles fonctions** : Après quelques temps d'engagement, il peut y avoir l'envie de passer à autre chose, de démarrer un nouveau cycle. La démarche reste identique, en construisant un nouveau parcours qui correspond aux nouvelles missions.
- **Une évaluation formative régulière** : Se réengager dans les mêmes missions avec la force d'une expérience passée peut être une source importante d'épanouissement. Une meilleure qualité de l'intervention sera très bénéfique à l'association, mais il est malgré tout nécessaire de repenser le parcours car les compétences ne sont plus les mêmes, les formations et le soutien seront différents.e.s.