

Contrat d'Unité 2018-2020

La communication (pilier identifié comme urgent)

Constat : d'où venons nous ? Ces dernières années les chefs de l'unité ont déploré trop peu de transparence dans les prises de décisions et dans la gestion de l'unité. D'un autre côté, certains parents trouvent la communication des staffs trop faible en terme d'agenda et d'organisation. Finalement, la communication chefs-animés au cours des rassemblements semble compliquée (gestion de la discipline et de la compréhension des jeux).

Solutions proposées :

- Une communication adaptée à chaque interlocuteur, tout en limitant leur nombre : **Facebook** pour rappels ponctuels et info de dernières minutes (chef d'u-staffs), **Mails** pour informations importantes et agenda (chefs d'U-parents/staffs), **Whatsapp** pour infos rapide à transmettre aux chefs de sections (chefs d'U-staffs).
- Organiser une animation en CU/TU sur la **gestion du rassemblement**.
- **Centralisation des photos des sections** sur le site avec accès pour les parents et archivage.
- **Structuration des mails** avec code couleurs, succincts et clairs. (Une personne par staff responsable des mails)
- **Synchronisation de l'agenda** d'unité et de chaque section via google agenda (disponible online)
- Offrir des CU de qualité, où chacun se sent impliqué et où **l'avis des chefs est souverain**. (cfr. section CU)

Un conseil d'unité de qualité (pilier identifié comme urgent)

Constat : d'où venons nous ? Les critiques à l'encontre des derniers CU de la 10bw sont principalement : un absentéisme important, des sujets abordés qui ne concernent qu'une minorité, l'avis des chefs entendu mais pas pris en considération, des espaces de paroles trop restreints dû à des discussions en trop grands groupes, des débats peu structurés et une part trop importante allouée à la logistique.

Solutions proposées :

- Fonctionner par **sous-groupe de discussion** (trésorerie, gestion bateau scouts marins,...) et **structurer la réunion** par un ODJ minuté présenté en début de CU (désignation d'un maître du temps). Penser un moment de **mise en commun** après discussions.
- **Planning strict** : les dates des CU sont prévues en début d'année, des rappels sont envoyés une semaine avant avec l'ODJ et tous les chefs reçoivent le PV du CU précédent quelques jours après qu'il ait eu lieu.
- **Respecter un ratio d'animation** : Infos/logistique 20% - Communication 30% - Formation/animation entre chefs 50% (cfr. Kit CU).
- Afin de répondre au problème d'absentéisme, organiser les **CU avant ou après les réunions du samedi**, et accompagner ceux-ci d'un **repas** sur le pouce convivial.
- Chaque débat ou prise de décision sera voté par les chefs et publié sur un PV qui actera les décisions prises de manière collégiale, afin que la gestion de l'unité soit la plus transparente possible.

L'unité de l'unité scout (pilier identifié comme important)

Constat : d'où venons nous ? Dans une unité de la taille de celle de la 10BW, il n'est pas toujours évident de bien connaître tout le monde et d'assurer une cohésion interne. Et la dissémination des

locaux sur la commune n'aide pas. Les chefs déplorent le fait que les staffs ne se connaissent pas assez et que les sections sont trop cloisonnées à leur propre fonctionnement.

Solutions proposées :

- Organiser un **week-end intersections** en 2020.
- Favoriser les **réunions intersections** (Réunion Saint-Nicolas, 100ans des louveteaux, green day, ...)
- Organiser des **animations juste pour les chefs** (par exemple un CU Saint-Nicolas)
- Pousser les staffs à faire des **soupers inter-staffs** (sans que le staff d'u s'implique)
- Lancer un nouveau **projet de route/alumni** qui organise un événement ambitieux et fédérateur autour duquel les sections pourraient se rassembler.
- Pour symboliser la cohésion, et l'unité du scoutisme de la 10bw, insister sur des **uniformes plus stricts**.

Un parcours scout complet, cohérent et ouvert à tous (important)

Constat : d'où venons nous ? La conséquence évidente du constat du pilier précédent est un cloisonnement trop important des sections. Ce cloisonnement peut être un frein à l'intégration d'un parcours scout cohérent complet où l'animation est adaptée et fluide d'une section à l'autre.

Solutions proposées :

- **Les aînés des sections découvrent progressivement les sections suivantes** au cours d'une journée du camp et/ou une réunion durant l'année.
- Les staffs s'engagent à assurer une **continuité dans les renouvellements de staffs**.
- Les aînés **pionniers sont intégrés à l'animation** (deux animations sur l'année, WE non compris. Une première avec le staff et une deuxième de manière autonome avec un membre du staff).
- **Regrouper les camps dans une aire géographique** afin de faciliter les échanges.
- -- un an sur deux près de l'eau d'heure !!!
- **Rédaction d'un vade-mecum de section** par les collaborateurs d'unité qui permette d'assurer une certaine continuité d'animation des sections dans le temps.

Les partenaires éducatifs de l'unité (important)

Constat : d'où venons nous ? Pour l'instant, les parents ne sont pas très impliqués (excepté ASBL), les chefs ont l'impression de faire de la garderie. D'un autre côté, les parents trouvent que les chefs ne les incluent pas, notamment par manque de communication au moments clés de rencontre (réunion de parents, fin de réunion, fin de camp).

Solutions proposées :

- **Favoriser les contacts entre les parents et les staffs**, notamment par des réunions de parents plus structurées en début d'année ou un souper parents caritatif organisé par les pis.
- **Organisation d'une réunion par les parents** dans les périodes creuses.
- **Inviter les parents au camp** (démontage de fin de camp ou bien journée de visite en hike).
- Avoir un **parent-relais** par section qui a son enfant dans celle-ci.
- Mettre en place un outil de **covoiturage** pour les parents