



Éclaireuses
& éclaireurs
de la Nature



- ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2024 -

PIÈCE 5 :

Retours des assemblées locales

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2024

Pièce 5 : Retours des assemblées locales

Les groupes locaux ont organisé leurs assemblées locales au printemps, avant l'été, ou à la rentrée, en fonction de leurs possibilités.

En 2024, les assemblées locales ont été particulièrement bien organisées dans les groupes locaux, notamment encouragées par les consultations organisées par le conseil d'administration. Cela a permis à la grande majorité des groupes de vivre ce temps de démocratie, de se saisir de sujets d'actualité au sein de l'association, de prendre le temps d'une célébration de l'année vécue ensemble et de faire des projets pour l'année à venir.

Le Conseil d'Administration a étudié chacun des retours formulés et remercie vivement les groupes locaux pour leur large mobilisation (20 retours au lieu des 3-4 habituels).

Vous trouverez ci-dessous les retours des consultations sur le terme chefs et cheftaines, sur le code de conduite et les questions et remarques des groupes Toulon, Montpellier et Pays-Arédien.

SOMMAIRE

Voici les différents retours évoqués dans ce document :

1. Consultation sur le vocabulaire chefs et cheftaines
2. Code de conduite des bénévoles pour « à l'abri de la maltraitance »
3. Questions liées à l'inclusion
4. Gouvernance

1. CONSULTATION SUR LE VOCABULAIRE CHEF/CHEFTAINES

À l'assemblée générale de 2023, un retour d'assemblée locale a posé la question du terme "**chef/cheftaines**" dans le vocabulaire de l'association. Cette question ayant été émise lors de plusieurs AG au cours du temps, l'AG a voté pour lancer une consultation de l'**ensemble de l'association** sur le thème : "Souhaitons-nous modifier le terme chef/cheftaines ?".

En cas de oui : lancement d'une procédure pour trouver un nouveau terme, voté au plus tôt à l'AG 2025. En cas de non : on garde le terme chef/cheftaines.

Processus

Les assemblées locales ont été le moment de cette consultation réalisée le plus souvent sur le mode de la "rivière du doute" : on pose la question "Souhaitez-vous modifier le terme chef/cheftaines ?" et les participants se positionnent d'un côté ou de l'autre en fonction de leur réponse, puis il y a un temps de débat.

Les groupes locaux se sont **beaucoup mobilisés** (retours sur la question effectués par 22 groupes locaux sur les 25 actifs au mois d'octobre 2024). Le CA constate que ce type de démarche consultative fonctionne donc bien et pourrait être mis en place à l'avenir concernant d'autres sujets de fond.

Retours des AL sur la question

Les assemblées locales ont utilisé plusieurs modes de consultation : débat mouvant, jeu parents-enfants... Les enfants ont été invités à donner leur opinion sur la question dans de nombreux groupes locaux.

Parmi les arguments pour un changement de terme :

- "À la manière de mentor, grand frère, etc... C'est un terme qui doit transmettre de l'éducation. Il est là pour être un modèle, on peut lui faire confiance, il est là pour aider à découvrir, aider à s'ouvrir." [Ces notions peuvent se heurter au sens d'autorité que porte le mot "chef"]
- Du débat mouvant est ressorti que la notion de douceur, de transmission pouvait se heurter avec la notion d'autorité du mot "chef".
- Un autre terme pourrait faire moins militaire
- C'est un terme pour les initiés
- Il faudrait un terme non genré

Parmi les arguments pour ne pas changer le terme :

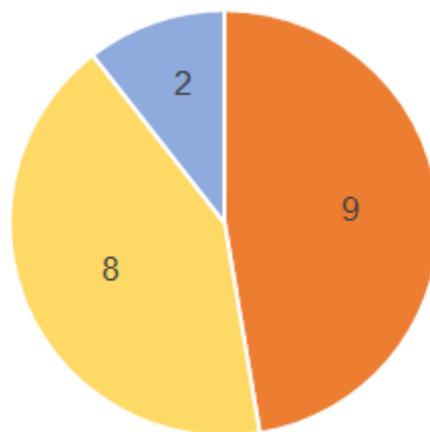
- Aux scouts ce mot a un sens spécifique, on sait ce qu'on met derrière
- Notion de guide, de mentor... Quelqu'un en qui on a confiance.
- Dans de nombreux groupes les jeunes et les chefs/cheftaines sont attachés à ce terme

- Ce terme peut être étrange au début mais on s'habitue, surtout quand le sens est clarifié
- Un terme qui "fait scout" et a une valeur historique

Parmi les arguments mitigés/autres :

- Cela a demandé de l'énergie de mettre en place la consultation, pas vue comme un enjeu majeur comme tous les groupes
- Crainte que de l'énergie ait été mise dans cette consultation au détriment d'autres questions cruciales pour l'association (pédagogie compa par exemple)

Doit-on changer chef / cheffaine ?



■ Contre (9) ■ Indécis (8) ■ Pour (2)

La réponse majoritaire est **Non, nous souhaitons garder le terme chef/cheffaine tel quel**. Elle est suivie de près par les groupes **indécis**, ou ceux qui n'ont pas pris position faute de temps ou car la question n'était pas un enjeu majeur pour eux. Peu de groupes ont voté en majorité pour **Oui, nous souhaitons modifier le terme chef/cheffaine**.

Proposition du conseil d'administration

Le Conseil d'administration propose à l'AG **d'entériner le résultat de la consultation et de garder le terme chef/cheffaine**.

2. CODE DE CONDUITE

Plusieurs assemblées locales ont émis des retours sur le code de conduite à l'abri de la maltraitance. Le groupe de travail les a intégrés dans le code de conduite présenté à l'assemblée générale (cf pièce 7).

3. QUESTIONS LIEES A L'INCLUSION

Le groupe de Toulon et le groupe de Montpellier ont soulevé des problématiques liées aux stéréotypes de genre dans les activités scoutées et la fatigabilité des chefs. Le groupe inclusion va proposer un atelier sur le sujet lors de l'assemblée générale, notamment pour évaluer le caractère régulier ou non de ces observations.

4. GOUVERNANCE

Lors de l'assemblée générale de 2020, le groupe de Pays Arédien a porté une proposition de faire évoluer l'association vers un modèle de gouvernance partagée. L'assemblée générale a voté favorablement à la proposition et le conseil d'administration a ouvert un groupe de travail pour y répondre.

Depuis 4 ans, le groupe de travail du conseil d'administration s'est réuni très régulièrement pour faire évoluer le sujet. Certaines options ont été écartées, ne semblant pas pertinentes au regard de l'objet de l'association : faire vivre du scoutisme aux jeunes.

En mars 2021, le conseil d'administration a suivi une formation à la gouvernance partagée puis il a proposé plusieurs objectifs à intégrer au plan triennal 2022-2025 pour y répondre. Un groupe de travail s'est constitué au sein du conseil d'administration pour travailler la question.

Le conseil d'administration a exploré plusieurs options, notamment un fonctionnement collégial ou encore la généralisation du double lien entre les commissions et le CA, mais aussi entre les assemblées locales etc. Dans les deux cas, le conseil d'administration a écarté ces propositions par crainte d'un chantier chronophage, éloignant celui-ci des enjeux réels des groupes locaux et en surajoutant de la structuration sans répondre à un besoin/blocage existant.

En parallèle, l'expérimentation a poursuivi son chemin employant la « politique des petits pas » :

- La prise de décision par consentement a continué à s'appliquer.
- Le conseil d'administration a travaillé à rendre transparent et participatif ses travaux : via le 7, via la possibilité d'assister aux réunions comme spectateur, via

des consultations ou réunions pour obtenir des apports extérieurs sur des travaux engageants ou encore les points d'étape en assemblée générale.

- L'élection sans candidat est utilisée pour élire le bureau depuis 2 ans.
- Le double lien entre le CA et les commissions est encouragé chaque année auprès des membres des commissions et du CA mais difficilement réalisé par manque de disponibilité bénévole. Un lien unique est assuré, à défaut par les salariés.
- Un cercle des RGL est organisé deux fois par année, devenant petit à petit un organe de décisions sur des sujets propres aux groupes locaux. L'expérimentation a été menée auprès des secrétaires pour les faire participer aux décisions relevant de l'administratif mais n'a pas été concluante. En effet, les secrétaires ne souhaitent pas être responsables de la décision et préféreraient se tourner vers les RGL ou les chefs et cheffaines.

En 2023-2024, le groupe de travail a élaboré une analyse du fonctionnement de l'association et a conclu que beaucoup d'éléments de la gouvernance sociocratique sont déjà mis en place au sein de l'association des Eclaireuses et Eclaireurs de la Nature et notamment le fonctionnement par cercle : chaque groupe local, chaque commission, chaque territoire, chaque groupe de travail pouvant être considéré comme un cercle.

Les fonctionnements et processus pouvant toujours être améliorés, le groupe de travail a proposé plusieurs pistes à poursuivre : préciser la raison d'être de certaines commissions, expérimenter le double lien dans au moins 2 commissions, élargir la gouvernance partagée dans les territoires, nommer et former des facilitateurs dans les commissions, établir un document de référence pour avoir un vocabulaire commun.

En parallèle, le groupe local de Pays-Arédiens suite à son assemblée locale 2024, enjoint par mail le conseil d'administration à répondre la demande initiale, non répondue selon lui.

Sur ces propositions, le conseil d'administration demande l'accord de l'Assemblée Générale pour en poursuivre 2 :

1. préciser la raison d'être du CA, des commissions et des cercles de rôles (RGL,...),
2. définir le périmètre décisionnel de 2 groupes volontaires (commissions ou cercles) et expérimenter le double lien avec le CA, afin de toujours prendre des décisions en harmonie avec le mouvement EDLN.

Après 4 années durant lesquelles les réunions autour de la gouvernance partagée ont représenté une part importante du temps de travail du conseil d'administration, le conseil d'administration souhaite consulter l'assemblée générale pour clore le groupe de travail sur la gouvernance partagée, ouvert depuis l'assemblée générale de 2020. En effet, le conseil d'administration ne pense pas pertinent de poursuivre un travail conséquent de recherches sur la gouvernance partagée car :

- La gouvernance sociocratique est déjà largement mise en place au sein de l'association,

- La recherche de nouvelles formes de gouvernance ne semble pas répondre à un besoin réel, collectif et pertinent au regard des objectifs et priorités de l'association,
- En 4 ans, le conseil d'administration a appris qu'il existait énormément de formes différentes de gouvernance partagée. Plusieurs formes ont été approfondies mais n'ont pas été retenues.

Si l'assemblée générale souhaite que ce travail soit poursuivi, le conseil d'administration demandera une clarification de la demande et des problématiques rencontrées pour mieux orienter son travail.

Ajout à la demande d'un administrateur :

A propos du sujet « gouvernance », l'administrateur Jérôme Hamelin souhaite informer l'assemblée générale de son désaccord sur les analyses et conclusions du conseil d'administration
