

# Recruter des chefs et cheftaines : l'affaire de tous !



« *Nous manquons de chefs et cheftaines !* », tel est le constat partagé par de nombreux groupes. Trouver des chefs et cheftaines est le casse-tête du scoutisme depuis sa création.

**Mais des solutions et des outils existent ! L'enjeu ? S'en saisir localement. Car c'est dans la rencontre et l'accueil que se joue la motivation des personnes à s'engager bénévolement dans le mouvement.**

## **Une mobilisation en équipe de groupe**

**De nombreux chefs et cheftaines qui ne connaissaient pas le scoutisme avant d'y devenir bénévole : les énergies potentielles existent !** Pour les rejoindre, il n'y a pas de solution miracle ni de solution toute faite, car chaque situation locale est différente.

Les publics, le tissu urbain, la densité de population, les propositions faites aux jeunes... varient. Dès lors, le recrutement doit être anticipé et inclus dans le projet du groupe. Il doit



découler de l'analyse de la situation locale, du groupe et de ses priorités. Il doit également intégrer la question de l'accueil dans le groupe. Chacun devient ainsi acteur et actrice du recrutement.

## **Une conviction à partager**

**Notre scoutisme n'appartient pas à ceux qui ont derrière eux de longues années de vécu au sein de l'association. Il est ouvert, en mouvement. Nos pratiques s'enrichissent lorsque de nouvelles personnes de tous horizons nous rejoignent.** C'est forts de cette conviction que nous pouvons être appelants et capables de donner leur place à des chef/taines qui découvrent le scoutisme. C'est ainsi que nous leur donnerons envie de nous rejoindre et de s'engager.

Car le recrutement est avant tout une question de relation : rencontrer une personne, lui raconter le pourquoi de notre association et la manière dont nous y vivons ensemble. **Si voir un reportage à la télévision, une affiche, ou un post Facebook peut déclencher une question ou envie, c'est l'échange avec des membres de l'équipe de groupe qui la**

**transformera en désir d'être bénévole.** De même, c'est l'accueil qui permettra de passer du désir à l'engagement dans la mission.

## Des ressources à mobiliser

De nombreux outils et propositions existent pour vous aider à recruter des chefs et cheftaines. Ces supports sont à utiliser en les adaptant à vos réalités locales et en ne négligeant jamais la dimension relationnelle.

Source : SGDF, site internet

# Comment trouver de nouveaux chefs scouts

L'art du recrutement de nouveaux chefs, expliqué à qui vous voulez.

Quelques idées et conseils issus de plusieurs années de recherche de chefs, car comme chacun sait, en début d'année chaque groupe scout recherche désespérément des chefs ! voici quelques conseils pour réussir mieux que l'an passé.



### La cible

C'est comme pour les responsabilités : si tout le monde est responsable, personne ne l'est. Si tu adresses un message au monde entier, personne ne se sent réellement concerné. Tu dois savoir qui tu vises et il doit savoir qu'il est destinataire. Si on ne sait pas qui on cherche, on est sûr de ne pas le trouver.

Se diversifier : par où commencer ? Tu ne sais pas qui recruter ? Diversifie ta maîtrise, cherche ce qu'il manque ! Vous êtes tous des étudiants ? Trouve un jeune pro sans tellement de formation. Vous êtes tous de la même religion ? Cherche quelqu'un d'une autre. Tu sais ainsi vers où chercher et tu es sûr d'enrichir ta maîtrise. Il s'agit d'élargir son réseau par une requête très ciblée. Quand on sait qui on cherche, c'est parfois plus simple de trouver.

Se diversifier, c'est aussi s'assurer d'aller chercher un public qui, jusque-là, n'était pas touché par le scoutisme, n'était pas présent dans le réseau scout.

Qui rechercher ? Deux cas de figures dans le recrutement des chefs, le "pas scout", et celui qui l'a déjà été.

### Le déjà scout

Il a déjà été scout, chef ou jeune. Les chefs qui changent de région sont parfois déjà formés, ils sont là pour leurs études, et n'ont pas forcément de temps. Ils vont voir dans leur propre réseau si quelqu'un cherche un chef, sinon il passera par des petites annonces. Le but du jeu pour toi sera d'élargir ton réseau jusqu'à celui de ce chef potentiel. Pour cela, fais passer le mot autour de toi « vous connaissez un mec qui viendrait faire ses études ici et qui a déjà été scout ? »

Le "déjà scout" peut aussi avoir arrêté, après avoir été chef ou non. Celui-ci se cache et n'est pas formellement identifiable. Il est toutefois plus sensible au recrutement passif : affiches, annonces, vidéo...

**ONLY LYON ?**  
**ONLY SCOUT !**  
Peuplade Immac' - Lyon ☺

Bienvenue à Lyon!

Tu as peur de te sentir un peu seul le week-end ?

N'aies crainte ! Notre maîtrise de rêve et notre peuplade de choc sont prêtes à t'accueillir !

Fais nous signe !

[Peupladeimmac@gmail.com](mailto:Peupladeimmac@gmail.com)

251 rue André Philip - Lyon 3



### Le "pas scout"

Comme son nom l'indique, il n'a pas été scout. Il connaît peut-être, mais pas nécessairement. Oublie pour lui tout ce qui est « recrutement passif » : pour l'avoir, seul le contact humain marchera. Tu l'auras repéré directement dans ton réseau ou un ami te l'aura signalé. Pour le recruter, oublie le mail, le téléphone arabe. Vas le voir et "vends-lui ton truc".

### Le média

**Le face to face** : Le plus efficace est, et restera, le contact humain avec le cochef final. Rien ne vaut une discussion, le plus rapidement possible, avec un prétexte quelconque (ne va pas inviter quelqu'un -qui ne te connaît pas- à prendre un verre pour

parler du scoutisme, il aura poney tous les jours de la semaine.)

Ce contact humain peut être accompagné ou initié par d'autres médias.

**flyer** : de nombreux mouvements en distribuent aux responsables de groupes. Tu peux le filer au chef potentiel avec qui tu discutes. Ce flyer ne lui expliquera pas pourquoi il devrait être chef avec toi et tes jeunes, toi seul le peux. Il lui expliquera juste ce que c'est qu'être chef. Et

puis il traînera sur son bureau et le lui rappellera de temps à autre. Ne va pas jouer à en mettre dans toutes les boîtes à lettres de la ville, n'oublie pas la planète.

**SMS** : pour un premier contact, il faut éviter. Utilise le SMS pour demander à ton pote de toujours qui n'est pas scout s'il est libre le week-end prochain pour donner un coup de main (une fois « *pris à l'affectif* », s'il est libre pour les trois prochaines années).

**Mail / message sur un groupe/facebook** : c'est le fameux message lancé en l'air en espérant que ça retombe sur quelqu'un d'intéressé. Ça peut marcher avec des groupes comme [le cercle scout](#) mais c'est de loin la méthode la plus inefficace et la moins recommandée.



## Visibilité

Il s'agit de dire qu'on existe. Ca n'est pas le meilleur moyen, mais ça marche !



**vidéo** : Moyen de communication long à mettre en place lorsqu'il s'agit de réaliser la vidéo, en revanche, une fois réalisée, c'est un moyen très pratique pour élargir son réseau de diffusion puisque la vidéo peut être relayée jusqu'à des gens que tu ne connais pas. Premier contact établi, tu peux ensuite -si tu apprends que quelqu'un l'a particulièrement appréciée- contacter directement ce quelqu'un.

**affiche** : une affiche seule ne recrutera personne. Plusieurs affiches ont un peu plus de chance, mais il faut qu'elle soit claire, sympa et personnalisée. Plus l'affiche est personnalisée, plus tu recrutes pour ton groupe et non pour le scoutisme en général.

**Internet** : tape le nom de ta ville (de ton département si tu vis en Lozère ou en Corse), et « scouts » sur Google. Si le premier site qui arrive est beau, donne envie, et donne également les coordonnées du responsable de groupe, la vie est belle. Sinon, il y a du boulot, car tu rates

ainsi tous les potentiels chefs qui arrivent pour leurs études, mais aussi les familles nouvellement venues (et une famille dans un groupe, ça peut donner des chefs de groupe aussi...).

Le message

Un jour, un ami qui ne savait pas que j'étais déjà scout m'a pris à part dans un groupe. Il m'a emmené à l'écart, m'a fait asseoir d'un air solennel, puis prenant une grande respiration m'a dit d'un ton grave « j'ai décidé de te demander si tu aimerais tenter l'aventure scout ». Le pauvre a eu le droit à un très grand éclat de rire de ma part. Il ne vendait pas du tout du rêve et avait l'air ridicule avec ses manières de société secrète.

## Un peu de forme

Le message doit être clair « j'ai besoin d'aide avec mes scouts sur ce week-end », convivial « on organise une soirée avec les aînés pour financer un projet, tu viens ? », franc, on est entre scouts, pas dans une entreprise, on évite le « cherche jeune homme diplômé BAFA pour animation non rémunérée, première expérience souhaitée, moins de 19 ans refusé. »

Évite aussi tout ce qui ne sera pas compréhensible, tout l'innombrable jargon scout : exit les troupes, patrouilles, tribus, meutes, peuplades, caravanes, relais, sizaines, Akéla etc... Si tu proposes « l'aventure scout » à quelqu'un qui en ignore tout, il aura peur (imagine si quelqu'un t'aborde dans la rue pour te proposer « l'aventure spirituelle »). Il faut un langage qui soit d'emblée parlant et compréhensible. Et, petit détail qui n'en est pas un... **soigne l'orthographe et la ponctuation dans ton message !!!** Rien de moins attirant qu'un appel au secours qui fait saigner les yeux !

Le message ne doit pas faire peur, il s'agit de te vendre, de vendre ton unité. Le chef potentiel est très courtisé, et s'il doit choisir entre ces deux annonces, à ton avis, laquelle choisira-t-il ?

**"AU SECOUR GROUPE DE 12 JEUNES 10 GARÇONS 2 FILLES N'ONT PLU DE CHEFS DEPUIS TROIS MOIS NE LES LAISSER PAS TOMBER IL LEUR FAUX DEUX CHEFS POUR POUVOIR CONTINUER DONT UN FORMER AVEC BAFA OBLIGATOIREMENT TRES URGENT SINON ON FERME L UNITE"**

*" Hello bel inconnu, nous sommes trois chefs de tel mouvement et telle tranche d'âge et telle splendide région (deux splendides jeunes filles à l'humour détachant et un jeune homme d'une qualité unique et d'une beauté ravageuse), dans le vent, passionnés par notre groupe et par les apéros (deux passions dont nous ne parvenons pas à définir laquelle est la plus forte). Nos jeunes sont tellement top qu'ils sont de plus en plus nombreux (sans se reproduire entre eux) et ils sont à présent un poil trop nombreux. Nous cherchons donc une personne à honorer de notre humour et de nos apéros ainsi que du projet inouï de nos jeunes (au choix remonter les chutes du Niagara en radeau/ traverser l'Europe à la marche/ battre le record du monde de la plus grande tagliatelle). Que tu sois fille, garçon, jeune vieux (pas trop non plus hein, faut pas déconner) formé BAFA ou non, guitariste ou pas, déjà scout ou pas (surtout « ou pas » d'ailleurs), viens. Et si tu crains de ne pas être à la hauteur, sache qu'avant de rencontrer nos jeunes, nous aussi nous étions petits, moches, pas drôles et écrivions en Comic Sans MS ."*

Moralité, il faut se vendre, vendre sa maîtrise, son groupe, ses jeunes, ne pas écrire en majuscule (ça veut dire que tu cries), ne pas avoir l'air d'être dans une situation désespérée et calamiteuse (qui monte dans un bateau au trois-quarts coulé ?), ...et surtout ne jamais utiliser de Comic Sans MS !

Un truc qui marche bien surtout, c'est l'humour ! en faisant preuve d'humour, tu annonces un groupe, une maîtrise où il fait bon vivre et où l'on apprécie la dérision !



### Un peu de contenu

Le chef potentiel a souvent plusieurs propositions. Si tu veux qu'il vienne chez toi, il faut être vendeur. Il faut expliquer en quoi c'est intéressant de venir chez toi. Voici plusieurs points à mettre en avant :

- **L'animation** : dire qui sont les jeunes, en quoi ils sont top (le dire ne suffit pas toujours, il faut l'expliquer). Dire ce que vous souhaitez leur faire vivre (apprendre à fabriquer des arcs, concours de cabanes...)
- **la formation** : en étant chef on acquiert de nombreuses compétences, et on a la possibilité de se former au BAFA (mettre en valeur le financement du BAFA si le groupe le propose) et ces expériences sont valorisables sur un CV (direction d'accueil de mineur, capacité à travailler en équipe, diriger une équipe, capacité à monter un projet).
- **le bon temps** : le chef potentiel ne viendra pas uniquement par sacrifice. Il viendra par ce qu'il y a intérêt. Et une des choses les plus faciles à valoriser est le bon temps passé en tant que chef.

Ce qui a déjà été tenté et qui n'a pas ou peu marché

### Une opération de recrutement grande envergure :

En 2010 les Scouts et Guides de France ont lancé plusieurs opérations de recrutement de grande envergure sur deux universités de la région parisienne, avec les désormais fameux sweats « scout pourquoi pas toi », affiches très stylées, ballons, café etc... En terme d'image et de communication le bénéfice a été énorme. En terme de recrutement à court et moyen terme le résultat a été quasi nul. Si le contact humain initie la discussion, le rompre met fin à tout chance de recrutement (dans ce cas, les intéressés remplissaient une fiche, puis étaient recontactés par mail par quelqu'un d'autre que la personne qu'ils avaient rencontrés, afin qu'il prennent contact avec une troisième personne.)



### **Les affiches dans les églises, lycées, mairies :**

Poser une affiche, aussi sympa soit-elle, n'est pas du plus efficace. C'est de la visibilité. Comme c'est un mode de recrutement passif qui ne coûte pas d'effort, et que souvent les affiches sont fournies par le mouvement, ce serait un tort de s'en passer. Toutefois, sans interpellation directe, il y a peu de chance que le passant se sente concerné. Il y a déjà plus de chance lorsqu'il y a en plus le nom ou la photo d'une personne qu'il connaît (oui mettre son nom c'est déjà pas mal, mettre en plus une photo où on a l'air sympa, c'est mieux !). Si jamais un passant est intéressé par ton affiche, il ira d'abord voir s'il n'y a pas des gens proches de lui, ou même des amis d'amis qui cherchent des chefs.

### **Les petites annonces :**

Soyons franc, celui qui consulte les petites annonces est à la recherche de quelque chose. Celui qui consulte les petites annonces scouts est tout d'abord rare, et a déjà été scout. Pour recruter des nouveaux chefs, hors scoutisme ça n'est pas le bon moyen. En revanche, pour recruter un directeur de camp, ou un ancien chef qui change de région, ça peut marcher ! Cela peut aussi marcher lorsque l'annonce est publiée via un média plus large, format papier (bulletin municipal, feuille paroissiale, journal association, lefigaro.fr)

Les trucs fous qui ont marché.

- recruter tout un groupe de potes sur un projet : « on a une unité qui a besoin d'une maîtrise, il y a que des filles pour le moment, mais comme on a une liste d'attente on a la possibilité de doubler la taille de l'unité en l'ouvrant aux garçons. Et puis cette année il y a la possibilité d'être une unité pilote sur les nouvelles pédagogies, avec une unité nouvellement coéduquée, ce serait super intéressant non ? »

- recruter toute une colloc : une collocation est parfois, souvent, constituée d'un groupe de potes. Devenir pote avec eux, puis tous les recruter d'un coup (au cours d'une soirée par exemple), c'est possible ! On a testé...
- prendre à l'affectif : c'est l'histoire d'un non-scout, qui habitait avec deux scouts. Au bout d'un moment, il entendait tellement parler des scouts et de chacun des jeunes, il avait vu toutes les photos, à tel point qu'il décida « à la rentrée prochaine, je suis scout avec vous ! »
- attaquer sur les préjugés : saisir au vol une remarque, et hop renvoyer la balle, s'asseoir avec eux, plaisanter, casser les préjugés au fur à mesure « les scouts c'est tous des cathos - ha, tu connais les SMF<sup>2</sup> ? » bref nouer la conversation, attirer, intriguer puis conclure « viens le week-end prochain si tu veux ».



Source : la toile scout, site internet

Ecrire 5 actions à mener pour recruter des chefs !

ACTION 1

ACTION 2

ACTION 3

ACTION 4

ACTION 5



# NOTES :

# NOTES :

# NOTES :