



# Engagements et coaching de tes animateurs et animatrices

## Engagement

### L'engagement comme idéal

On entend souvent, au sein du Mouvement, de la part des staffs d'Unité mais aussi des animateurs eux-mêmes, que les jeunes ne s'engagent plus autant qu'avant.

Pourtant, la plupart sont motivés et s'investissent. L'envie d'agir est bien là, l'engagement des jeunes est seulement devenu plus souple et se décline de multiples façons.

On constate, il est vrai, qu'ils essaient de garder un peu de marge de manœuvre dans leur emploi du temps – pour eux-mêmes et pour avoir la possibilité d'engagements multiples – et qu'un engagement dans la durée (même relativement courte) peut en effrayer certains.

Mais les jeunes ont toujours autant besoin d'être séduits par un idéal et privilégient les projets concrets avec prise de responsabilités.

### Un engagement clair et réciproque

Définir, ensemble, des rôles et un engagement clairs dès le départ facilitera ton recrutement à court et à long terme.

### *L'importance de rencontrer tes futurs animateurs*

Dans l'idéal, le staff d'Unité rencontre chaque futur animateur – qu'il soit issu de l'Unité ou non – avant le démarrage de l'année, lui explique concrètement ce qu'il pourra apporter à l'Unité et vice versa. Cette rencontre te permettra de découvrir les intérêts, la disponibilité, les compétences et la motivation de tes futurs animateurs. Rappelle-leur qu'en s'investissant bénévolement comme animateurs ils contribueront activement à leur propre épanouissement ainsi qu'à celui de l'Unité.

Il arrive qu'un animateur soit recruté par les staffs en cours d'année. Même si votre rencontre ne peut avoir lieu qu'après qu'il a déjà participé à quelques réunions, elle est importante pour définir clairement avec lui son engagement.

Pour les nouveaux qui ne connaissent pas ton Unité, il est important de préciser quelles sont tes attentes spécifiques par rapport au rôle d'animateur dans ton Unité. Pour ce faire, aide-toi d'une éventuelle Charte d'Unité, du Vadémécum Animateur et du soutien de tes staffs expérimentés. Tu trouveras, en bas de cet article, des liens utiles à cet effet.

### *Exigences et réciprocité*

Tu as le droit de dire tes exigences, pas dans le but de faire peur mais bien pour que l'engagement se fasse en connaissance de cause. Les nouveaux animateurs et le staff d'Unité doivent pouvoir se dire ce qu'ils attendent les uns des autres. *Comment l'animateur voit sa place au sein de son staff et au sein de l'Unité ? Combien de temps libre pense-t-il pouvoir consacrer dans son engagement et est-ce clair pour l'entièreté de son staff ?* Laisser des



personnes trop peu disponibles ou trop peu motivées intégrer un staff pourrait s'avérer négatif pour le staff complet et son animation. Il ne faut pas hésiter à proposer une période d'essai (avec des termes clairs) à quelqu'un qui a l'air hésitant quant à son engagement. Cela permet de s'assurer que cet engagement convient à la personne et à l'Unité.

En tant que membre du staff d'Unité tu t'engages aussi envers ces nouveaux animateurs : tu t'engages à les soutenir en fonction des besoins qu'ils expriment lors de votre rencontre.

### **Une Charte d'Unité ?**

Un bon engagement mixe le plaisir d'animer et la qualité de l'animation. Afin que tous les animateurs soient au clair avec l'équilibre recherché et les limites posées, pourquoi ne pas rédiger une Charte en Conseil d'Unité ? Cette Charte pourrait ensuite être lue et acceptée par tout nouvel animateur pour s'engager envers l'Unité. Cet accord peut être souligné de façon symbolique lors d'un Conseil d'Unité ou d'un rassemblement d'Unité, lors de la rentrée. Tu trouveras dans les liens utiles en fin d'article un exemple de Charte d'Unité dont tu peux t'inspirer.

## **Coaching**

### **Décide en Conseil d'Unité du calendrier des réunions et des objectifs de l'Unité**

Cela permettra de rendre l'engagement flexible par rapport à leurs besoins (ex : leurs études) et d'être autonomes. En décembre, débriefe avec tes animateurs le semestre écoulé et adapte éventuellement le calendrier du second semestre aux besoins des groupes.

### **Mets en place un système de parrainage des groupes**

Un contact privilégié entre les animateurs et leur parrain/marraine du staff d'Unité entretiendra un climat de confiance et une meilleure connaissance des qualités humaines de chacun. Des rencontres régulières permettront de découvrir les envies du staff pour l'année afin de les imbriquer dans les projets de l'Unité et également de s'assurer d'une saine répartition des rôles. Ainsi, chacun trouvera sa place dans le staff.

### **Forme tes animateurs**

Aide-les à développer leurs compétences en leur proposant des formations adaptées à leurs besoins et leurs envies en organisant une Unifor (weekend de formation en Unité). Incite-les également à suivre le parcours de Formation Guide afin qu'ils rencontrent d'autres animateurs et qu'ils prennent du recul en faisant le lien entre la théorie et la pratique.

### **Prévois des moments formels ou informels de supervision et d'évaluation**

Rencontre individuellement tes animateurs pour faire le point, écouter leurs préoccupations, les conseiller, les encourager, les recadrer si nécessaire. Cette approche permet de s'assurer que les besoins et attentes des uns et des autres continuent à être respectés tout au long de l'engagement bénévole. N'oublie pas d'accepter les erreurs, elles sont un outil d'apprentissage. Plus la confiance augmente, plus les erreurs disparaîtront.



***Pourquoi ne pas créer un outil d'autoévaluation avec tes animateurs ?***

Cela leur permettra de déterminer dès le départ les objectifs de leur engagement et de leur évaluation. Les questions qui peuvent s'y poser : *Qu'est-ce qui les rend fier dans leur engagement ? Quelles compétences ont-ils apprises et comment une auto-amélioration est possible ? S'ils pouvaient changer quelque chose au fonctionnement actuel de l'Unité ou au contenu de leurs missions d'animateur, qu'est-ce que ce serait ?*