



Où et comment chercher de nouveaux animateurs et de nouvelles animatrices?

Où ?

Dans la Branche Horizon. C'est principalement là que ta réserve d'animateurs se constitue. C'est l'année au cours de laquelle les Guides vont se former et découvrir l'animation, en aidant dans les staffs. En tant qu'Horizons, ils peuvent participer aux réunions des différentes Branches et à leur préparation. Ils pourront ainsi goûter à la fonction d'animateur, voir ce qui leur plait et poser un choix réfléchi avant de s'engager dans un staff.

Cette année de transition est importante pour terminer le parcours Guide. S'il y a un manque d'animateurs à combler rapidement, intégrer les Aventures aux staffs sans passer par l'étape Horizon est une solution à court terme. Elle n'est pas idéale à long terme.

La crainte de voir monter des Horizons encore fort jeunes dans un staff est réelle pour certains parents ou staffs d'Unité. Il est alors important de s'assurer que les responsables des staffs pourront coacher et responsabiliser ces nouveaux animateurs au fur et à mesure.

D'autres questions par rapport à la Branche Horizon ?

Rôle spécifique du staff Horizon. L'orientation des Horizons vers leur futur staff dépend en bonne partie des animateurs Horizon. Il ne s'agit pas d'entrer dans le staff Horizon pour « prendre sa retraite d'animateur et se reposer » mais bien de mettre à profit plusieurs années d'expérience en tant qu'animateur, au service de l'Unité. Sans staff Horizon, une organisation spécifique peut être mise en place. Le staff d'Unité et/ou d'anciens animateurs peuvent jouer un rôle de « coach » personnalisé pour les Horizons.

Comment gérer un surplus d'Horizons ? Il arrive qu'une année Horizon offre plus d'animateurs potentiels que ce dont tes staffs ont besoin. À qui donner la priorité ? Quelles autres solutions s'offrent à l'Unité ? Tu trouveras quelques conseils via les liens en bas de cet article.

Dans d'autres Unités. D'une année à l'autre, certaines Unités ont une réserve trop importante d'animateurs et ne peuvent pas proposer de place à toutes les personnes motivées. Il serait dommage de perdre des futurs animateurs qui pourraient s'investir tout aussi positivement dans une autre Unité. Accueillir au sein de son Unité un animateur issu d'une autre Unité permet d'acquérir une expérience différente, une autre vision de l'animation. C'est enrichissant pour tous !

En dehors du Mouvement. Tout le monde se forge une façon de faire sur base de son expérience personnelle. Des nouveaux venus qui n'ont pas d'expérience dans le Guidisme n'auront sans doute pas la même façon de faire les choses et peuvent apporter une valeur ajoutée grâce à leur œil neuf. Ouvrir son Unité à des « extérieurs » permet de découvrir d'autres manières de fonctionner, dans le cas contraire, le risque est de rester enfermé dans des traditions d'Unité. Les nouveautés s'intègrent évidemment sans tout remettre en question. C'est le rôle du staff d'Unité de faire en sorte que cela soit accepté et bienvenu par les animateurs.

Dans les anciens animés. En fonction de ce que tu recherches (des animateurs expérimentés pour un staff Horizon ou des nouvelles recrues pour compléter un staff), tu peux aussi



contacter tes anciens animés. Certains ont arrêté plus jeunes (chez les Aventures ou les Horizons) pour diverses raisons. Mais peut-être sont-ils intéressés de revenir, maintenant qu'ils ont l'âge d'être animateurs. Mets en place une petite équipe (d'animateurs et du staff d'Unité) pour retrouver les intéressés et leurs coordonnées, passer les coups de fil et ensuite les rencontrer pour discuter (prévois auparavant une date et un lieu de rencontre à communiquer aux appelés).

Dans les intendants. Lors des visites de camp, prends le temps de discuter avec eux pour repérer une éventuelle envie de se lancer ou de reprendre l'animation l'année suivante.

Comment ?

Implique tes animateurs actuels dans le recrutement de leurs futurs collaborateurs ! Ils sont les mieux placés pour convaincre quelqu'un qui a plus ou moins leur parcours, leur âge, leurs aspirations et l'envie de se lancer dans l'animation et de s'engager. La majorité des jeunes bénévoles s'engagent parce qu'une personne qu'ils connaissent leur propose de le faire.

Rien ne vaut une prise de contact directe et personnelle. Expliquer son propre vécu de façon enthousiaste convaincra mieux de l'intérêt de devenir animateur que n'importe quel flyer ou mail. Dès le premier contact, il faut anticiper le suivi et être clair sur ce qui sera mis en place pour les nouveaux arrivés : quel accueil, quelles rencontres indispensables, quelles démarches éventuelles, ...

Contourne les freins à l'engagement. Parfois, les parents préfèrent que leur enfant investisse son temps dans les études. Ton rôle est de leur démontrer à quel point l'engagement dans un staff fait partie du développement d'adulte. Le sens de l'organisation, des responsabilités, de l'investissement et du bénévolat sont des qualités qui sont utiles tout au long de la vie en société.

Le début de la vie étudiante ou professionnelle peut être une zone à risques. Pourtant, se lancer dans des études ou travailler ne devrait pas signifier arrêter d'animer. Il faut faire prendre conscience aux animateurs que les deux sont compatibles et qu'une articulation adaptée peut être trouvée ensemble.

Une communication de recrutement efficace. Fais attention au vocabulaire d'initié souvent utilisé. Simplifie au maximum en gardant le côté attirant (un chouette projet, porteur de sens, bénéfique pour les animés et pour les animateurs qui s'engagent). Pour retrouver les anciens de ton Unité, utilise SCRIBe ou contacte le Carrick. Pour t'adresser en dehors du Mouvement, tu trouveras un lien intéressant en bas de page qui t'indiquer comment le faire de façon efficace et dirigée vers les bonnes personnes.