



Assistant de maîtrise et technique des EEF

Table des matières

| | |
|---|---|
| Qu'est-ce qu'un assistant de maîtrise ?..... | 1 |
| Pourquoi des assistants de maîtrise ? | 2 |
| Quel est le rôle d'un assistant de maîtrise ?..... | 2 |
| Quel engagement un assistant de maîtrise doit-il avoir ?..... | 3 |
| Combien de temps peut durer le rôle d'assistant de maîtrise ? | 3 |
| Assistant technique..... | 4 |
| Démarches pratiques..... | 5 |
| Engagement d'assistant de maîtrise EEF..... | 6 |
| Engagement d'assistant technique EEF..... | 7 |

Qu'est-ce qu'un assistant de maîtrise ?

Historiquement, le rôle d'assistant de maîtrise dans notre mouvement a été créé pour des jeunes qui, arrivés en fin de parcours d'éclais ou de routier et ne pouvant pas intégrer pleinement la maîtrise d'une unité, voulaient néanmoins continuer avec nous et servir le scoutisme. Ce rôle permettait de leur accorder un statut qui ne les exclut pas. Toutefois, la présence de telle personnes implique toujours un risque et, de ce fait, il est important de bien cerner ce rôle.

Pour définir ce qu'est un assistant de maîtrise, il faut d'abord définir ce qu'est un chef : les chefs aident et encouragent les jeunes (enfants ou adolescents) à avancer dans les cinq buts du scoutisme, tel que notre mouvement les définit. Cela concerne l'ensemble de notre pédagogie et inclut, entre autres, le but spirituel puisque nous voulons présenter l'Évangile dans nos unités, même si l'acceptation personnelle de l'Évangile n'est pas une obligation pour nos encadrés. Les chefs font cela surtout de trois manières différentes :

- Par les connaissances
- Par leurs actions
- Par leur exemple

Un chef est appelé donc à connaître et vivre les valeurs que nous voulons présenter dans ces cinq buts, et à mettre en place des activités qui les favorisent. Un assistant de

maîtrise est une personne qui, pour une raison ou une autre, ne correspond pas pleinement à nos exigences pour être chef.

Toutefois, même si l'assistant de maîtrise n'est pas chef dans le sens précis du terme, il ne faut surtout pas que sa présence dans l'encadrement de notre scoutisme soit un obstacle ou un frein pour atteindre nos cinq buts. S'il ne peut pas agir explicitement en faveur de tous ces buts, il ne doit en rien agir contre ces buts pour autant.

Mise en garde importante : quand il s'agit de personnes qui nous connaissent peu (c'est-à-dire, qui n'ont pas fait du scoutisme avec nous, qui ne sont pas de la famille de quelqu'un qui a fait du scoutisme avec nous, ou qui ne sont pas de l'église dont dépend le groupe), il est essentiel de faire preuve d'un maximum de prudence. De telles personnes peuvent être de bonne volonté et parfaitement sincères dans leur désir d'apporter quelque chose au scoutisme que nous pratiquons, sans se rendre compte elles-mêmes à quel point elles peuvent être loin de nous sur le plan spirituel ou pédagogique. Dans ce cas de figure il est important d'avancer lentement et avec prudence.

Pourquoi des assistants de maîtrise ?

Si nous admettons la notion d'assistant de maîtrise, c'est parce que nous voulons avoir une place pour ceux qui désirent promouvoir notre scoutisme, sans pour autant y adhérer pleinement, notamment dans le domaine spirituel. De telles personnes peuvent apporter quelque chose de très utile aux jeunes, dans l'encadrement d'activités par exemple. En plus, cela nous permet de ne pas rejeter d'office la participation d'une personne simplement pour la question d'engagement spirituel. Par le fait d'agir avec nous, un assistant de maîtrise aura l'occasion d'être confronté à l'Évangile, tout comme les jeunes. Cela est incontestablement utile.

Néanmoins, il ne faut jamais perdre de vue que notre projet éducatif s'adresse aux jeunes. Nous ne sommes pas, en premier lieu, une association d'évangélisation ou d'aide social, au moins en ce qui concerne les adultes. Des associations qui ont ces buts existent, et leur fonctionnement est adapté à cela, mais ce n'est pas notre rôle.

De ce fait, le statut d'assistant de maîtrise ne peut exister que quand cela n'enlève rien à nos intentions éducatives envers ceux qui nous encadrons. Si nous pouvons apporter quelque chose d'utile à un adulte, sur le plan spirituel ou social, tout en poursuivant nos buts avec les jeunes, nous le voulons bien. Mais s'il faut choisir entre les deux, nous avons la responsabilité de respecter notre rôle principal, tel qu'il est défini dans notre projet éducatif.

Quel est le rôle d'un assistant de maîtrise ?

Les assistants de maîtrise doivent pouvoir favoriser, dans la limite de leurs capacités, les trois mêmes axes d'éducation que les chefs : la connaissance, les actions et l'exemple. La grosse différence entre les deux résidera uniquement dans le fait que la sphère d'intervention d'un assistant de maîtrise sera plus limitée. Tant il est vrai qu'il ne doit constituer un contre-exemple dans aucun des cinq buts de notre scoutisme, il sera appelé simplement à rester « neutre » dans les domaines qu'il ne peut pas remplir

pleinement. Mais dans les domaines où il est en cohérence avec notre scoutisme, il peut participer activement dans l'encadrement, tout comme les chefs.

Un assistant de maîtrise ne porte pas de barrettes de responsable, puisqu'il n'est pas chef. Dans le louvetisme, un assistant de maîtrise a un nom de jungle comme tout le reste de la maîtrise, mais cela devrait être plutôt un nom de personnage amical, animal, mais plus éloigné de Mowgli (Mang, Ferao, Rama, Won-tolla ...) tandis que chez les éclais, il n'y a rien de plus qui distinguerait l'assistant de maîtrise d'un chef si ce n'est les limites des domaines qu'il peut gérer.

Quel engagement un assistant de maîtrise doit-il avoir ?

Le principe d'engagement est au cœur de notre scoutisme. Il y a un engagement pour être reconnu comme scout. Il y a un engagement pour être reconnu comme chef. Il s'ensuit qu'il y a un engagement aussi pour avoir le statut d'assistant de maîtrise.

Cet engagement se porte notamment sur deux axes :

- Il s'engage à s'investir dans l'éducation des jeunes, dans le cadre de notre scoutisme, tout comme un chef.
- Il s'engage à ne pas agir contre nos valeurs, ni explicitement par le fait d'enseigner le contraire de nos valeurs (que ce soit dans un cadre formel ou informel), ni implicitement par le fait de vivre d'une manière qui donnerait un contre-exemple aux jeunes. Cela inclut aussi ce qu'il communique en dehors du scoutisme si c'est accessible aux jeunes (par exemple sur des réseaux sociaux).

Il existe des mouvements qui font du bon scoutisme, avec d'autres orientations que nous, surtout sur le plan spirituel. Une personne qui ne peut pas respecter ces deux axes de l'engagement d'un assistant de maîtrise devrait trouver sa place dans une autre filière que les EEF.

Combien de temps peut durer le rôle d'assistant de maîtrise ?

Le rôle d'assistant n'est pas et ne doit pas être un rôle permanent. C'est un poste qui est en quelque sorte un temps de formation, de découverte, voire d'essai. Cela permettra à la personne soit de trouver sa place en tant que chef, soit de constater (ou que le CG ou chef d'unité constate) qu'elle n'y a pas sa place.

- Normalement, ce rôle est limité à trois ans maximum.
- Il peut éventuellement y avoir des exceptions, mais il faut d'une part que ce soit des exceptions et non une pratique généralisée et, d'autre part, qu'une extension soit approuvée explicitement et officiellement par le CG, qui se mettra en relation avec le membre du CA qui lui sert de référent. Si le cas semble discutable, les responsables nationaux (CA, direction du mouvement, coordinateur de branche...) peuvent le refuser.
- Dans le cas où la personne ne continue pas à travailler auprès de la maîtrise en tant qu'assistant de maîtrise, il est possible qu'elle puisse trouver sa place dans un autre rôle en tant qu'assistant technique.

Assistant technique

Il peut y avoir aussi des personnes qui sont moins engagés dans le fonctionnement des unités que les assistants de maîtrise, mais qui y participent tout de même d'une manière régulière. Ils s'appellent des assistants techniques de groupe.

- L'assistant technique n'a pas (ou n'a plus, ou n'a pas encore) la vocation à devenir chef, mais veut apporter quelque chose dans la durée dans un camp ou dans la vie du groupe local.
- De ce fait, le rôle d'assistant technique n'est pas forcément limité dans le temps.
- Le domaine d'intervention d'un assistant technique peut être variable : logistique, finances, transport, gestion et entretien du matériel, aide à la cuisine, maintien du stock...
- Un assistant technique n'a pas de lien hiérarchique avec les jeunes (c'est-à-dire, il n'a pas d'autorité sur eux).
- Un assistant technique n'intervient pas dans la pédagogie.
- Un assistant technique n'intervient pas dans le domaine spirituel s'il s'agit d'une personne qui n'est pas clairement engagée elle-même sur le plan spirituel.
- Comme un chef ou assistant de maîtrise, un assistant technique porte le foulard du groupe et la chemise de l'unité avec laquelle il travaille.
- Un assistant technique ne porte pas de barrettes de responsable, puisqu'il n'est pas chef.
Dans le louvetisme, un assistant technique aura un nom de jungle d'un personnage des histoires du Livre de la Jungle qui ne se passent pas dans la jungle, ou d'un personnage humain (Kamiya, Messuah, Dalia, Kotuko, Kotick, Petit Toomai, etc).
- Chez les éclais, la différence de rôles ne se concrétise pas de manière visible autrement que par l'absence de barrettes.
- Quelle que soit l'unité il est important que l'assistant technique soit bien au clair sur les domaines de son intervention.

Démarches pratiques

Dans la pratique, comment faudrait-il faire avec des personnes qui pourraient éventuellement avoir un rôle d'assistant de maîtrise ou d'assistant technique ? Il ne faut surtout pas que les groupes locaux ou les camps acceptent une telle personne d'une manière légère. Ces statuts n'existent pas simplement en vue de contourner les qualifications demandées chez nos chefs. Cela est tentant parfois, surtout si on veut aider la personne, ou si le groupe manque d'encadrement. Mais accepter trop facilement dans des rôles d'encadrement des personnes qui ne correspondent pas à ce que nous demandons va inévitablement affaiblir notre action à plus long terme.

De ce fait, il est essentiel d'aborder clairement et explicitement les points suivants avec un candidat éventuel :

- En tout premier lieu, il faut que le CG et le chef d'unité aient eu un entretien avec la personne (ensemble ou séparément).
- Il est essentiel de présenter clairement et explicitement les principes de base de notre pédagogie. Le document « Les 5 buts du scoutisme » est un très bon support pour cela. Il est important de vérifier qu'il a bien compris ces buts.
- Ensuite, il faut expliquer clairement que, même s'il ne peut pas appuyer explicitement un de ces buts (notamment le but spirituel), il ne doit pas agir ou parler contre ce but non plus.
- Dans ce sens, il faut lui présenter l'engagement que nous demandons, en appuyant le fait qu'il ne doit pas agir contre un de nos buts, ni explicitement (par ce qu'il dit ou fait aux jeunes), ni implicitement (par un contre-exemple notable dans sa manière de vivre), ni en dehors du scoutisme d'une manière accessible aux jeunes (par les réseaux sociaux par exemple).
- S'il ne peut pas s'engager dans ce sens, il faut l'aiguiller vers des mouvements qui lui conviendraient mieux.
- Il est essentiel aussi de se rapprocher du référent dans le CA pour l'informer et échanger avec lui.
- Avant de concrétiser l'engagement avec la personne, il faut informer l'église à laquelle le groupe est rattachée de sa participation, en expliquant le rôle que la personne peut avoir ainsi que les limites de ce rôle. L'engagement ne peut se faire que si l'église est d'accord.
- Si toutes les conditions sont remplies, on peut passer à la signature de l'engagement. En revanche, il n'y a pas de cérémonie qui officialise le rôle.



Engagement d'assistant de maîtrise EEF

Nom : _____ **Prénom :** _____

Date et lieu de naissance : _____

Groupe local ou camp : _____

J'ai pris connaissance des buts et moyens principaux utilisés dans les Éclaireurs Évangéliques de France. Je ne peux pas m'engager pour l'instant en tant que chef mais je désire participer à cette œuvre de jeunesse. En vue de cela, je m'engage à :

- ✓ Participer activement, dans la mesure de mes disponibilités, à l'encadrement des jeunes.
- ✓ Me conformer aux instructions du coordinateur de groupe, chef d'unité et chef de camp.
- ✓ Me comporter en exemple positif devant les jeunes de manière à les permettre de progresser dans les 5 buts du scoutisme tels qu'ils sont formulés dans les EEF.
- ✓ Ne rien faire ou communiquer qui s'opposerait aux buts pédagogiques et spirituels des EEF, même si personnellement je n'adhère pas entièrement à ces buts sur un point ou un autre.
- ✓ M'inscrire officiellement comme adhérent au mouvement.

Je reconnais que cet engagement sera limité dans le temps. Pendant ce temps, je découvrirai si je peux m'engager comme chef ou si je devrais m'orienter différemment.

Je reconnais également que mon rôle d'assistant de maîtrise peut être abrogé par les responsables de l'église, du groupe ou du mouvement si, après entretien avec moi, il s'avère que mes paroles, mon comportement ou mon implication n'est pas en conformité avec ce qui est demandé d'un assistant de maîtrise.

Fait en deux exemplaires à : _____ **le :** _____

Signature de l'intéressé(e)

Signature du Coordinateur de Groupe



Engagement d'assistant technique EEF

Nom : _____ **Prénom :** _____

Date et lieu de naissance : _____

Groupe local ou camp : _____

J'ai pris connaissance des buts et moyens principaux utilisés dans les Éclaireurs Évangéliques de France. Je ne peux pas m'engager pour l'instant en tant que chef mais je désire participer à cette œuvre de jeunesse. En vue de cela, je m'engage à :

- ✓ Me conformer aux instructions du coordinateur de groupe, chef d'unité et chef de camp.
- ✓ Me comporter en exemple positif devant les jeunes de manière à les permettre de progresser dans les 5 buts du scoutisme tels qu'ils sont formulés dans les EEF.
- ✓ Ne rien faire ou communiquer qui s'opposerait aux buts pédagogiques et spirituels des EEF, même si personnellement je n'adhère pas entièrement à ces buts sur un point ou un autre.

Je reconnais que le rôle d'assistant technique ne me donne pas autorité sur les jeunes et ne concerne pas la gestion de la pédagogie.

Je reconnais également que mon rôle d'assistant technique peut être abrogé par les responsables de l'église, du groupe ou du mouvement si, après entretien avec moi, il s'avère que mes paroles, mon comportement ou mon implication n'est pas en conformité avec ce qui est demandé d'un assistant technique.

Fait en deux exemplaires à : _____ **le :** _____

Signature de l'intéressé(e)

Signature du Coordinateur de Groupe