

# Charte de collaboration

## DESCRIPTION

À quoi **sert** une charte ? Si l'on prend l'exemple du sport, que faut-il pour pouvoir jouer ensemble ?

Comment la concevoir ?

- Des règles du jeu : les règles pour jouer, vivre et travailler ensemble. Pourquoi ? Qui ? Quoi ? Comment ? Où ? Quand ?
- Un entraînement avec un entraîneur, une équipe qui veille à vivre et jouer dans un bon esprit. On parle alors de fairplay, de motivation à jouer et d'un but vers lequel l'équipe tend.

C'est vers ce second volet que tu vas orienter la charte, davantage dans un contexte de **coaching** de groupe. Elle n'est pas là pour l'encadrer avec des règles ou pour recadrer (on a des règlements pour ça). Construire une charte, en conseil d'unité ou en section, permet de :

- développer la vision du groupe avec un langage commun (où veut-on aller ?) ;
- susciter l'adhésion et inspirer la motivation de travailler tous ensemble ;
- unifier les membres du groupe autour d'une identité commune.

Pour définir une charte de collaboration, le mieux est de commencer le travail en petits groupes de deux à quatre personnes. Les échanges sont plus riches, et une mise en commun finale permettra de synthétiser l'avis du groupe dans son ensemble.

### Étape 1 : **comprendre mon rôle / ton rôle**

Par petits groupes, les participant-es complètent chacun-e l'entièreté d'un tableau qui mentionne en quoi consiste le rôle de chacun-e, séparément et ensemble.

### Étape 2 : **mise en commun**

En grand groupe, chacun-e partage ses réflexions. On note sur un tableau récapitulatif les éléments apportés par chacun des sous-groupes.

### Étape 3 : **établissement de la charte**

À partir des éléments partagés lors de l'étape 2, le groupe construit sa charte de collaboration en répondant aux questions :

- « *Vers quelle situation idéale veut-on aller ?* »
- « *De quoi avons-nous besoin ?* »
- « *Comment aimerions-nous que ce soit ?* »
- « *Quelle est l'image idéale du groupe ?* »
- « *Quel type de membre du groupe veux-tu être ?* »

Ces questions servent également à ouvrir le débat vers des aspects d'identité et de mission du groupe, qui suscitent plus d'adhésion et de motivation de la part des participant-es.

La charte de collaboration pourra donc contenir des éléments :

1. d'organisation (ex. : chaque poste définit en son sein un trésorier, qui collabore avec le trésorier de section, voire d'unité) ;
2. d'identité (ex. : nous voulons des éclaireurs qui avancent main dans la main au sein de leur patrouille) ;
3. de mission (ex. : nous voulons avoir un impact social dans le village).

## POINTS D'ATTENTION

Veille à bien distinguer les aspects qui tiennent de la règle stricte et ceux qui se rapportent à la charte. En effet, cette dernière n'est pas une retranscription de notre règlement fédéral, ni du *Code qualité de l'animation* ou du code législatif belge. Ces règles de base ne sont pas négociables et sont censées être connues et appliquées par toutes et tous, même si un rappel est nécessaire de temps en temps.

## MATÉRIEL

Timing  
60 min

Public

B

L

E

P

U

A

C

Taille

4-15

15-40

+ 40

40 et +

- des feuilles de note
- un tableau (ou une grande affiche vierge)
- de quoi écrire

## VARIANTES

Nous t'avons proposé une manière de construire une charte de collaboration, libre à toi de la combiner avec d'autres approches qui te sont familières.

## EXEMPLES

L'exemple donné ici concerne une charte de collaboration entre les animateurs et le staff d'unité, mais on peut également l'utiliser au sein d'un staff entre l'animateur responsable et les animateurs, ou bien au sein d'une section entre le staff et les scouts. Tout dépendra du groupe qu'il faut coacher.

## VISUELS ET RESSOURCES

