

## Comité Européen du Scoutisme

### Description de poste

Mise à jour de janvier 2025

TITRE	MISSION	TERME
Membre du Comité Européen du Scoutisme	Servir les intérêts du Mouvement Scout dans la Région en promouvant un esprit de famille mondiale, de coopération et de soutien mutuel parmi les organisations scoutées de la Région.	3 ans, renouvelable une fois

DOMAINES CLÉS DE RESPONSABILITÉ	OBLIGATIONS
La mise en œuvre des décisions de la Conférence Européenne du Scoutisme, selon les résolutions adoptées par la Conférence, ainsi que d'autres tâches confiées aux membres du Comité.	Mettre en œuvre les résolutions de la Conférence et s'acquitter de toute tâche confiée par la Conférence.
Contribuer à l'existence et à la mise en œuvre du plan régional du Scoutisme.	Contribuer à la conception et/ou à la mise en œuvre du plan régional du Scoutisme conformément au cadre de planification de l'OMMS et en tenant compte des priorités de la région.
Mettre en œuvre la mission, la vision et la stratégie pour le Scoutisme de l'Organisation Mondiale du Mouvement Scout, en particulier les éléments qui peuvent renforcer le développement du Scoutisme en Europe.	S'assurer de la mise en œuvre appropriée des décisions et politiques édictées par l'Organisation Mondiale du Mouvement Scout, en particulier celles qui affectent la Région Européenne du Scoutisme.  Assumer le rôle d'organe consultatif auprès du Comité Mondial du Scoutisme.

	Se conduire à tout moment dans le respect des valeurs partagées du Scoutisme.
Coopérer et travailler étroitement avec les Organisations Membres.	<p>Maintenir le contact, en tant que responsabilité collective – diffuser le message du Scoutisme, directement et par le biais de soutien technologique.</p> <p>Aider le Comité dans son rôle d'organe consultatif auprès des Organisations Membres qui ont besoin de conseils et de soutien, encourager les personnes les plus adéquates à offrir ceux-ci.</p>
<p>Être au courant des évolutions récentes dans la Région et au niveau mondial, à la fois au sein du Scoutisme et en dehors.</p> <p>Suivre les évolutions sociales, politiques, économiques et environnementales susceptibles d'avoir un impact sur la région et/ou les Organisations Membres.</p>	Participer à quelques événements aux niveaux régional et mondial.
Promouvoir l'idée d'une citoyenneté européenne, fondée sur la conscience d'un patrimoine et d'un destin communs.	Assurer la liaison avec d'autres organisations partageant un héritage commun et/ou des intérêts similaires lorsqu'il s'agit de travailler avec les jeunes et de réaliser la Stratégie pour le Scoutisme.
Adopter le budget de la Région.	Lors des réunions du Comité, surveiller et faire le suivi des finances et du budget de la Région.
Faire le suivi du travail de la Région dans un domaine spécifique ou une priorité stratégique.	Autonomiser les groupes de travail à proposer du soutien, des activités et des événements.

## TEMPS À INVESTIR

L'engagement en matière de temps est estimé à environ 32 à 45 jours par an. Cette estimation est à titre indicatif et dépendra de choix personnels :

Réunions de travail : habituellement trois réunions par an (actuellement lors de week-ends prolongés, du jeudi soir au dimanche après-midi). Une partie de ces réunions est organisée conjointement avec le Comité Europe AMGE, au moins une fois par an. (9 jours)

Appels en ligne du comité : des appels mensuels sont organisés pour assurer la continuité entre les réunions de travail. Ils durent entre 1h et 1h30.

le travail et les réunions liés aux portefeuilles individuels : chaque membre du comité se voit attribuer un rôle de supervision ou de liaison (par exemple, en tant que représentant du comité auprès de KISC ou en tant que superviseur de Roverway, etc.) Ces fonctions nécessitent un certain travail individuel et la participation à des réunions (en ligne et/ou en personne). (varie de 5 à 10 jours)

Réunions d'équipes ou de groupes de travail : un bon travail de liaison avec les bénévoles clés signifie qu'il n'est pas nécessaire d'assister aux réunions des groupes de travail. Cependant, la participation à la réunion de tous les groupes sera du temps bien investi pour maintenir un bon contact. (3 jours)

Séminaires et ateliers : Afin de garder le contact, les membres du Comité peuvent participer à un ou plusieurs événements régionaux par an. (3 jours)

Visites des OSN : nous proposons aux membres du Comité de maintenir le dialogue avec les pays de contact qui leur sont assignés. On peut donc s'attendre à une ou plusieurs visites d'OSN par an. (3 jours)

Conférences régionales et mondiales : Les membres du Comité assistent normalement à deux Conférences Européennes du Scoutisme, l'une au début du mandat de trois ans et l'autre à la fin, ainsi qu'à la Conférence Mondiale du Scoutisme qui a lieu au cours de cette période (10 jours (région), 6 jours (monde) sur la période triennale – en moyenne (5 jours par an)).

Autres responsabilités du Comité : le suivi des rapports, les contacts personnels et professionnels et le maintien du contact via Teams et d'autres outils seront adaptés aux besoins individuels des membres. Les membres du Comité partagent des engagements mutuels pour faire en sorte que leur engagement en matière de temps corresponde à leur

disponibilité. (4 heures par semaine, mais variable – ajouter 5 jours)

Tâches spécifiques : le Comité accepte de travailler davantage avec une responsabilité collective – les tâches partagées réduisent la charge de travail individuelle. Les membres sont également soutenus par le personnel régional afin de réduire les exigences en matière d'investissement temporel. (4 jours)

## **COMPÉTENCES SOUHAITABLES**

Nous recherchons des candidats qui maîtrisent les compétences souhaitées, les connaissances, les aptitudes et les attitudes, mais ne vous souciez pas de la perfection – nous pensons que l'excellence est un effort d'équipe et qu'ensemble nous pouvons l'atteindre.

Vous trouverez une vue d'ensemble plus détaillée des différentes compétences requises au sein du comité dans la nouvelle matrice des compétences du comité.

### **Connaissances**

- Connaissance approfondie des structures, des opérations, des finances, des stratégies de communication, du soutien des bénévoles et des programmes des jeunes dans tous les groupes d'âge.
- Familiarité avec la dynamique internationale du Scoutisme, la citoyenneté européenne, la stratégie de l'OMMS et l'impact des tendances mondiales et des différences culturelles sur les Organisations Membres.
- Compréhension des politiques, de la budgétisation, de la planification financière, de la gestion des risques, de la durabilité dans le Scoutisme et de l'utilisation des outils numériques pour la communication et le travail d'équipe.

### **Aptitudes**

- Bonne capacité à s'exprimer, à négocier, à représenter le Scoutisme et à créer des présentations, des rapports et des débats clairs en anglais.
- Compétent dans l'établissement de partenariats, la gestion d'équipes, le mentorat, la résolution de conflits et l'offre de conseils pour soutenir le développement des Organisations Membres.
- Capacité à relever les défis avec diplomatie, à gérer les budgets, à identifier les risques et à utiliser la technologie de manière créative pour collaborer et

résoudre les problèmes.

### **Attitudes**

- Engagement fort envers les valeurs et la mission du Scoutisme, comportement éthique et honnête dans toutes les situations.
- Travaille bien avec les autres, encourage la coopération, favorise la confiance et permet l'inclusion en valorisant les différentes perspectives.
- Reste calme sous pression, est flexible et concentré, et recherche activement des opportunités d'apprentissage et d'amélioration personnelle.

### **SOUTIEN DISPONIBLE**

Le personnel de la Région est disponible pour soutenir les membres du Comité Européen du Scoutisme dans leur travail tout au long de la mise en œuvre du plan régional du Scoutisme. Ce soutien comprend les réservations de trajets et de logements, la préparation de réunions, la prise de notes et d'autres tâches administratives, ainsi que l'apport de conseil et des contributions stratégiques.

Lorsque les réservations sont réalisées par le membre du Comité, les frais seront remboursés, dans une mesure raisonnable, pour les visites d'Organisations Scoutes Nationales et autres événements approuvés. Les frais supplémentaires ayant traités à des dépenses administratives peuvent également être remboursés.

### **Accessibilité**

Nous nous engageons à créer un environnement inclusif et accessible pour tous les membres du Comité. Nous reconnaissons que chacun a des besoins et des défis uniques, et nous nous efforçons de proposer des aménagements pour favoriser la réussite de chaque membre de l'équipe.

Tous les aménagements nécessaires seront discutés de manière confidentielle. Nous sommes heureux de travailler avec vous pour veiller à ce que vous disposiez du soutien et des ressources dont vous avez besoin pour vous épanouir dans votre rôle.

### **REND COMPTE À**

La Conférence Européenne du Scoutisme.

## Matrice des compétences du comité

<b>Matrice des connaissances, aptitudes et attitudes pour les membres du Comité Européen du Scoutisme (CES).</b>	Basique	Familiarité avec les concepts et les processus.
	Avancé	Compétence dans l'application des connaissances ou des compétences à des situations pratiques.
	Expert	Capacité à diriger, à innover et à encadrer d'autres personnes dans ce domaine.

Le cadre de compétences offre aux candidats potentiels et aux organisations votantes une approche structurée pour évaluer et développer les compétences nécessaires à une fonction spécifique. Pour les candidats, il s'agit d'un outil de réflexion personnelle qui leur permet d'identifier leurs points forts et leurs domaines d'amélioration par rapport aux exigences du poste. Les Organisations Membres, quant à elles, peuvent utiliser le cadre pour évaluer les candidats, et s'assurer qu'ils possèdent les compétences essentielles et complémentaires nécessaires pour remplir le rôle de manière efficace.

Ce cadre à double objectif permet de garantir à la fois la connaissance de soi des candidats et une évaluation juste et complète par les Organisations Membres.

## CONNAISSANCES

COMPÉTENCES		CONNAISSANCES SPÉCIFIQUES	NIVEAU DE COMPÉTENCE		
			B	A	E
1	<b>Comprendre les structures et la gouvernance du Scoutisme</b>	Connaissance approfondie des Organisations Membres (OM), de leurs structures, de leurs fonctions et de leur engagement.			
		Familiarité avec les politiques, les cadres de gouvernance et les priorités stratégiques de l'OMMS.			
		Compréhension des principes de gestion des risques et de la manière d'atténuer les risques organisationnels.			
2	<b>Contexte mondial et régional</b>	Compréhension approfondie de la citoyenneté européenne, des tendances sociopolitiques, des tendances mondiales du Scoutisme et de la stratégie de l'OMMS.			
		Connaissance des principes de durabilité et d'environnement pertinents pour les initiatives du Scoutisme.			
3	<b>Connaissances opérationnelles</b>	Connaissance du développement du programme des jeunes, axé sur le leadership des jeunes, la participation active et l'application des principes du Scoutisme.			
		Expérience du développement organisationnel, y compris de la gestion des adultes et des bénévoles et de l'affectation des ressources.			

		Familiarité avec la budgétisation, la planification financière et les concepts économiques clés.			
4	Communication et représentation	Compréhension des pratiques de plaidoyer, de négociation, de prise de parole en public et d'engagement de parties prenantes.			
		Sensibilisation à la dynamique interculturelle et aux stratégies de communication efficaces.			

## APTITUDES

COMPÉTENCES		COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES	NIVEAU DE COMPÉTENCE		
			B	A	E
1	Compétences stratégiques et analytiques	Capacité à traduire les stratégies en plans réalisables à court et à long terme.			
		Capacité à suivre et à adapter les plans en fonction de l'évolution des priorités ou des ambiguïtés.			
2	Leadership et prise de décision	Prendre des décisions solides, fondées sur des preuves, même sous pression ou dans l'incertitude.			
		Coordonner les équipes, favoriser la collaboration et inspirer confiance aux parties prenantes.			
3	Défense et représentation	Faire des présentations convaincantes, négocier efficacement et défendre le Scoutisme aux niveaux national et international.			
		Agir selon les principes du Scoutisme lorsque le membre du Comité représente le Mouvement.			
4	Collaboration et travail d'équipe	Établir des partenariats, résoudre les conflits avec diplomatie et bien travailler au sein d'équipes diverses.			
		Favoriser l'unité tout en appréciant et en exploitant la diversité dans la prise de décision et les opérations.			
5	Gestion financière et opérationnelle	Contrôler les budgets, gérer les risques financiers et assurer la responsabilité fiscale des initiatives.			
		Appliquer la connaissance des principes économiques pour guider la planification et les rapports financiers.			
6	Conseil et renforcement des capacités	Apporter un soutien structuré et un encadrement aux OSN, en mettant l'accent sur le renforcement des capacités et l'alignement sur les stratégies régionales.			
7	Technologie et culture numérique	Utiliser efficacement les outils numériques pour la gouvernance, la communication et la collaboration.			
		Innover grâce à la technologie pour améliorer la productivité et les opérations régionales.			
8	Résolution de problèmes	Identifier les risques et les obstacles rapidement et prévoir des mesures d'urgence.			
		Développer une compréhension commune entre les parties prenantes afin d'aborder des questions complexes en collaboration.			

## ATTITUDES

COMPÉTENCES	ATTITUDE SPÉCIFIQUE	NIVEAU DE COMPÉTENCE			
		B	A	E	
1	<b>Engagement envers les valeurs du Scoutisme</b>	Incarne l'intégrité éthique, le dévouement et la responsabilité dans la promotion de la mission du Scoutisme.			
		Agit avec transparence, ouverture et honnêteté dans toutes ses décisions et interactions.			
2	<b>Résilience et adaptabilité</b>	Fait preuve de persévérance et de sang-froid dans des environnements dynamiques et multiculturels.			
		S'adapte aux priorités changeantes, aux défis et aux circonstances imprévues avec un état d'esprit orienté vers les solutions.			
3	<b>Inclusion et respect de la diversité</b>	Veille à ce que les différents points de vue soient entendus et valorisés.			
		Favorise l'équité et l'inclusion dans la dynamique de l'équipe et la prise de décision.			
4	<b>Collaboration et confiance</b>	Établir des relations de confiance avec les parties prenantes, en garantissant une réputation de fiabilité et d'équité.			
		Aborde les conversations difficiles avec honnêteté, curiosité et collaboration constructive.			
5	<b>Apprentissage continu et innovation</b>	Reconnaît ses forces et ses faiblesses personnelles et recherche des opportunités de croissance.			
		Accepte l'innovation et encourage le changement pour améliorer les OSN et les initiatives du Scoutisme.			