



Introduction

“On ne peut pas apprendre à l'autre, on peut simplement l'aider à découvrir par lui-même”

Galiléo Galilei (1564-1642)

La formation est une priorité pour le développement et la croissance de l'AMGE !

Le 3ème Forum de formation de l'AMGE en 1995 a recommandé une révision des lignes directrices de l'AMGE sur la formation.

En octobre 1996, un groupe de formation ad hoc fut constitué avec deux formatrices expérimentées de chaque région. Sa mission était de réviser en profondeur les directives en vigueur de l'AMGE sur la formation. A partir des réponses à un questionnaire envoyé à certaines associations dans chaque Région, le groupe prépara des recommandations qu'il soumit au Comité de formation et développement.

Dans le même temps, une politique de formation fut conçue et approuvée par le Conseil mondial. Le but des nouvelles lignes directrices était d'aider les associations dans la mise en oeuvre de la politique de formation.

L'AMGE encourage activement la formation -basée sur la méthode guide et scout- qu'elle considère comme un moyen pour les adultes d'acquérir les connaissances, compétences, comportements et valeurs nécessaires pour mener à bien leurs responsabilités dans le Mouvement et pratiquer un Guidisme/Scoutisme féminin de qualité.

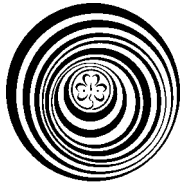
Les comités régionaux et le personnel doivent encourager les associations à se servir, dans leur travail, de la politique et des lignes directrices de formation afin de consolider leur plan de formation et améliorer leur Guidisme/Scoutisme féminin.



Lignes directrices de l'AMGE en matière de formation

L'objet de ces lignes directrices est d'aider les associations à mettre en oeuvre la politique de formation de l'AMGE par :

- le recrutement d'adultes possédant les compétences nécessaires pour répondre aux besoins de l'association
- la promotion des valeurs du Guidisme/Scoutisme féminin dans un monde en mutation
- l'acquisition de compétences utiles dans un monde en mutation
- une réflexion sur les attitudes et comportements de l'adulte comme de l'association
- la transmission de savoirs préparant les adultes à remplir leur rôle
- le recours pour les associations à la méthode du Guidisme/Scoutisme féminin dans le cadre de la formation
- la mise en place d'un dispositif de contrôle des résultats et d'évaluation de l'efficacité du plan de formation
- la mise en place d'un plan de formation

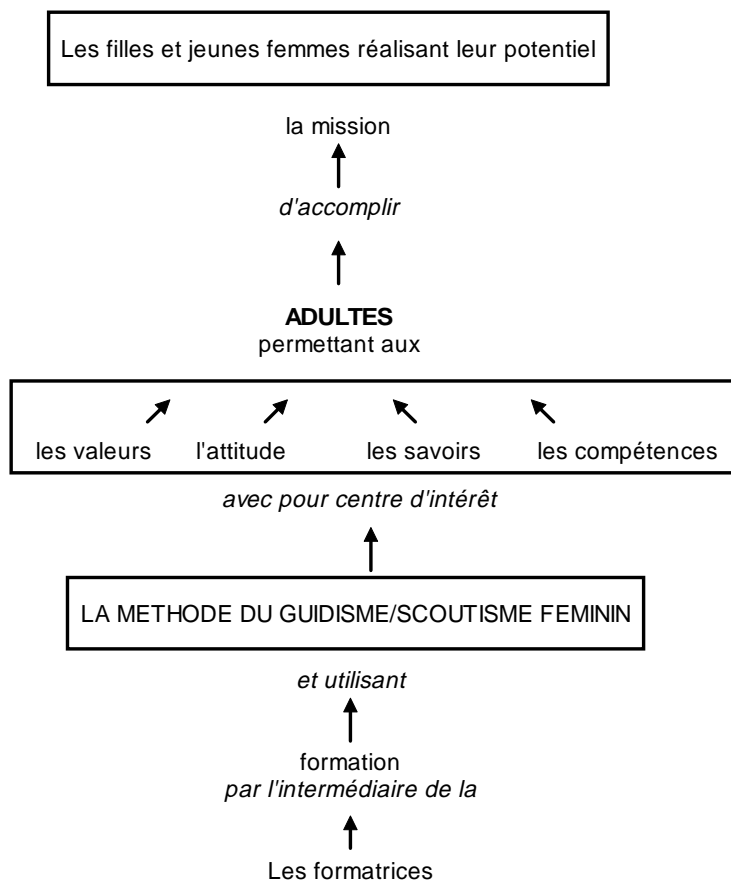


Pourquoi la formation ?

Accents sur les adultes

La politique de formation de l'AMGE s'intéresse essentiellement aux membres **adultes** de l'organisation. Tout en reconnaissant que le Mouvement des Guides/ Eclaireuses est une organisation de jeunesse dont le programme éducatif non formel est destiné essentiellement aux filles et aux jeunes femmes, l'AMGE estime que l'efficacité d'un programme éducatif se définit par la compétence de l'encadrement adulte, d'où l'importance d'une formation de haut calibre qui permettent aux membres adultes d'offrir un leadership de qualité et de remplir la mission de l'AMGE.

Le schéma suivant illustre ce point de vue.

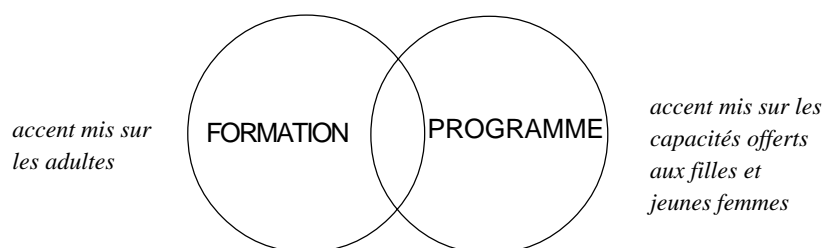


Explication du schéma:

- Nous commençons par la **mission** de l'AMGE : "Permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer leur potentiel de citoyennes du monde, conscientes de leurs responsabilités"
- Cette Mission établit la **direction du mouvement**, le parcours à effectuer dans notre monde en mutation.
- Qui a la charge de mener à bien cette mission ?
... chaque membre **adulte** au sein de l'association.
- Comment chaque association veille-t-elle à ce que ces **adultes** disposent des outils nécessaires pour y parvenir ?
- ... en offrant une **formation** qui leur donne les moyens d'accomplir leur tâche.
- Qui forme les adultes ? ... Les **formatrices**
A nouveau, quelle est la tâche de l'adulte ?
... réaliser la mission de l'AMGE
- Et comment **donnera-t-on** aux adultes **les moyens** de mener à bien cette tâche ?
En proposant une formation aux **connaissances, compétences, attitude et valeurs**

basées sur

la méthode des Guides/Eclaireuses

La relation entre la formation et le programme**La formation et le programme éducatif:**

- adoptent les principes fondamentaux de l'AMGE
- utilisent la méthode des Guides/Eclaireuses dans leur déroulement
- peuvent s'adapter aux besoins fluctuants de la jeunesse
- sont tributaires de l'efficacité du rôle de la responsable adulte
- aident à définir les besoins de la responsable adulte

Il est essentiel que les Comités de Formation et de Programme (qu'ils soient réunis ou séparés) pratiquent la concertation car la formation exerce une influence directe sur l'efficacité des programmes au niveau local. Rechercher des adultes possédant les compétences nécessaires pour répondre aux besoins de l'Association mondiale.



Rechercher des adultes possédant les compétences nécessaires pour répondre aux besoins de l'Association nationale

Brève introduction

Ce chapitre examine les différentes démarches liées au recrutement adultes qui auront les qualités nécessaires pour répondre aux besoins de l'association et remplir les fonctions requises.

Recrutement

L'image que projette l'Association des Guides et Eclaireuses est d'une importance capitale pour le recrutement. Le manque de responsables ou d'effectifs peut s'expliquer en partie par des programmes périmés. L'image de marque de l'association dépend de la qualité de ses activités et de la façon dont elle se projette auprès de ses membres et du monde extérieur.

Le recrutement pour des postes spécifiques (bénévoles/personnel rémunéré) au sein de l'association peut s'effectuer par un processus d'élection, de sélection ou de nomination. Quelle que soit la méthode retenue, le principe fondamental est de faire en sorte que la candidate ait le profil approprié au poste. De cette façon, on peut garantir la satisfaction pour les deux parties concernées.

Etapes du recrutement:

Détermination des besoins de l'Association nationale

Lorsqu'une association souhaite recruter une bénévole, le poste concerné peut être au niveau local - responsable d'unité ou trésorière. Il peut s'agir également d'une position vacante à l'échelon régional ou national comme celle de Commissaire de district, formatrice ou membre du Comité du Programme. La question à résoudre est la suivante : quel besoin précis de l'association doit-on satisfaire ? S'agit-il d'un besoin ayant trait à l'encadrement d'une unité locale, à la gestion financière ou recherche-t-on une nouvelle formatrice ?

Définition et description du poste

Le poste doit être clairement défini, qu'il s'agisse du poste de responsable d'unité, de comptable, de Commissaire de district, de formatrice ou de membre du Comité du Programme. Chaque rôle a un objet bien défini et l'association se doit d'expliquer ce qu'elle souhaite voir accomplir et ce qu'elle attend de la candidate. Une description de poste est utile à la fois pour l'association et la candidate car elle définit précisément les besoins et attentes de l'association ainsi que les rôles et responsabilités.

Il est souvent difficile de recruter de nouveaux adultes.

Détermination du groupe ciblé

Quand l'association cible un groupe, elle considère un ensemble de personnes qui répondent aux critères d'un poste particulier. Ce groupe ciblé peut se composer d'anciennes guides/éclaireuses, de parents ou d'autres personnes qui ont témoigné de l'intérêt à l'égard des activités de l'association. Définir le groupe à viser aide à définir les qualités, compétences, savoirs et valeurs que l'on souhaite trouver chez la candidate.

Trouver la candidate idéale

Une fois le groupe ciblé retenu, l'association établit une liste par ordre d'importance pour que l'on sache à qui s'adresser.

Contact avec la bénévole potentielle

Comment envisagez-vous le déroulement de l'entretien au cours duquel vous lui demanderez si le poste l'intéresse et lui expliquerez pourquoi vous avez besoin d'elle. Que lui proposerez-vous en contrepartie ?

Accueil et orientation de la nouvelle bénévole

Pour mener à bien ses responsabilités, tout nouveau membre d'une équipe a besoin de se familiariser avec ses nouvelles fonctions et conditions de travail. L'essentiel de cette familiarisation peut se faire "sur le tas". Il importe d'établir clairement qui est responsable de la préparation et du déroulement de l'accueil et de l'orientation et décider s'il y a lieu de prévoir une période d'essai.

Reconnaître les besoins et les attentes de la bénévole

Lors de la première rencontre avec la bénévole, il se peut qu'elle ait déjà une idée des objets du Guidisme/Scoutisme féminin. Elle peut être au courant, ou non, des activités de l'association sans avoir de notions précises concernant la Mission, le but et les objectifs actuels de l'association. Tout au long du processus de recrutement, il est nécessaire que l'association clarifie les besoins et les attentes de la bénévole en s'interrogeant sur ce qu'elle attend de l'association en termes de soutien, de formation et de motivation.

Outils d'évaluation des besoins

Lors de la préparation d'un plan de recrutement, il serait utile que l'association utilise un outil d'évaluation comme point de départ.

Outils d'évaluation suggérés

- Technique de groupe nominal
- Analyse du champ de force
- Points forts, points faibles, possibilités, menaces (méthode connue en anglais sous les initiales SWOT)

Rétention du personnel adulte

La faculté d'attirer de nouveaux adultes est importante pour le développement de l'association. Il est toutefois aussi capital de conserver les adultes en place. C'est l'apport, l'expérience et l'enthousiasme de ses membres adultes qui permettent à une association de porter ses performances au maximum.

L'association doit identifier comment :

- satisfaire les besoins des membres adultes pour soutenir leur rôle au sein du Guidisme/Scoutisme féminin
- assurer la satisfaction professionnelle, autrement dit veiller à ce que les adultes soient à l'aise dans leurs responsabilités et à ce que l'association soit satisfaite de leurs performances
- faire en sorte que les adultes continuent à tirer des avantages de leur adhésion
- marquer son appréciation

Il faut reconnaître que le maintien perpétuel d'une adulte dans le même poste n'est pas forcément à l'avantage de l'association ! Après avoir assumé les mêmes responsabilités pendant des années, la bénévole peut trouver son travail moins inspirant ou se sentir "usée", ce qui peut affecter les membres dont elle est responsable. Dans une autre hypothèse, elle peut avoir des notions périmées sur l'association et procurer de ce fait des informations erronées à son sujet. Si les membres estiment que l'adulte ne satisfait pas leurs besoins, ils peuvent quitter l'association qui perd ainsi des effectifs !! Quelle que soit la situation, il faut offrir à des adultes qui font preuve d'engagement la formation appropriée pour remplir la nouvelle tâche. L'association doit envisager comment :

- procéder à une évaluation régulière pendant la durée des fonctions
- identifier les indicateurs de réussite pour les tâches accomplies
- fixer la durée des fonctions et renouveler le poste à leur expiration
- aider à identifier de nouveaux postes stimulants pour les personnes qui exercent les mêmes fonctions depuis de nombreuses années
- apprécier le travail accompli, dire merci et bon travail !

Résumé

Dans les domaines du recrutement et de la rétention des bénévoles, **la formation** aidera à faire le point sur les éléments suivants :

- Importance de déterminer les besoins de l'association avant de commencer le recrutement d'adultes
- Organisation du processus de recrutement
- Détermination des outils à utiliser dans le processus de recrutement ; s'assurer qu'ils soient bien adaptés aux réalités locales.
- Description de poste et profil de la candidate pour toutes les tâches
- Un dispositif d'accueil et d'orientation précis pour la nouvelle bénévole
- Une structure d'appui centrée sur les besoins des adultes déjà membres
- La mise en place d'un programme d'évaluations régulières et de reconnaissance du travail accompli
- Un dispositif compréhensif et permanent reconnaissant la valeur de la contribution apportée par les bénévoles au moyen de récompenses et d'attestation des services rendus.



Promotion des valeurs du Guidisme/Scoutisme féminin dans un monde en mutation

Brève introduction

Ce chapitre explique les valeurs fondamentales du Guidisme/Scoutisme féminin, la relation entre les valeurs de la société et les valeurs du Mouvement et comment ces valeurs peuvent aider la personne individuelle à s'adapter à un environnement qui ne cesse de changer.

Définition des principes fondamentaux (promesse et loi)

Les Principes fondamentaux sont exprimés dans la Promesse et Loi d'origine établie par le fondateur. (Article 2 des Statuts et règlement additionnel).

Ceci ne signifie pas que chaque association doit adopter à la lettre les termes de la Promesse et Loi d'origine pour sa propre promesse et loi. Ceci veut dire que la promesse et loi des associations adhérant à l'AMGE doit contenir *l'essence des Principes fondamentaux* définis à la 21e Conférence mondiale de 1972. Les voici :

- ***L'essence du Devoir envers Dieu***
la reconnaissance de la nécessité de la quête de la foi en Dieu, en un Etre Suprême et la reconnaissance d'une Force supérieure à l'homme, de principes spirituels élevés.
- ***L'essence du Devoir envers la Patrie***
l'acceptation du concept de la responsabilité à l'égard des communautés dans lesquelles nous vivons.
- ***L'essence du Service***
l'acceptation de la pratique de l'entraide
- ***L'essence de la Loi***
le devoir envers autrui et la fraternité humaine
l'auto-discipline
le respect de la vie sous toutes ses formes

Cette approche des Principes fondamentaux, insistant sur le respect de leur “essence”, permet à chaque association de formuler une Promesse et une Loi, reflets de l'évolution permanente de sa société spécifique.

Les rapports entre les valeurs de la société et les principes fondamentaux

Les valeurs de l'organisation sont inhérentes aux Principes fondamentaux mais ne prennent vraiment de sens qu'après un examen approfondi de ce qu'elles représentent et de ce qu'elles signifient pour chaque membre dans sa propre vie. Et qui plus est, leur interprétation et leur ordre d'importance varieront de personne à personne, de société à société, de culture à culture.

Les Principes fondamentaux, ce sont les **croyances** du Guidisme/Scoutisme féminin. Une croyance, c'est quelque chose que l'on dit ou que l'on affirme. Les **valeurs** vont plus loin : ce sont des actions ou des conduites - comportements adoptés par une personne parce qu'elle détient une certaine croyance. Si j'accorde vraiment de la valeur aux croyances que j'affiche, mes paroles et mes actions seront consistantes. Si, toutefois, je ne me suis jamais interrogée sur ce que représentent mes valeurs, je peux me convaincre que ma conduite dans une situation donnée est correcte, même si dans une situation similaire il se peut que j'agisse d'une façon tout à fait différente. Si vous attachez de la valeur à l'honnêteté, conserveriez-vous l'excédent de monnaie que vous rend par erreur la vendeuse ? Dépasseriez-vous la limite de vitesse ? Pourriez-vous dire un mensonge insignifiant pour éviter de blesser les sentiments de quelqu'un ? Arriveriez-vous en retard à un rendez-vous sans raison valable ?

C'est ainsi qu'il est très important de permettre aux membres de l'association d'amorcer un examen sérieux et complet de leurs propres valeurs et du parcours qui les a conduits à accepter ces valeurs ; de se pencher ensuite sur diverses situations de la vie quotidienne et de voir comment leurs valeurs influencent leur conduite.

Comment les valeurs peuvent aider à s'adapter au sein d'une société et d'un monde en mutation

- Ce sont nos valeurs qui nous guident dans l'existence. Et pourtant, comment les choisissons-nous ?
- Est-ce que je connais ce qui pour moi a de la valeur ? En suis-je certaine ?
- Mes paroles, mes actions sont-elles en accord avec mes sentiments et mes croyances ?
- Quelles sont les valeurs auxquelles j'accorde le plus d'importance ?
- Quelles sont les valeurs dont je suis véritablement fière et que j'affirmerais en public ?
- Quelles sont les valeurs pour lesquelles je risquerais ma vie ?

La société et le monde, tels que nous les connaissons, évoluent constamment. Nous nous trouvons quotidiennement face à des situations qui exigent réflexion, la formation d'une opinion, la prise de décision et l'action. Certaines de nos expériences sont familières ou nouvelles, parfois banales, parfois d'une importance extrême. Chacune de nos actions, toute décision ou toute direction que nous prenons, est dictée consciemment ou inconsciemment par nos valeurs.

Nous devons faire face aujourd'hui à un plus vaste éventail de choix que les générations précédentes, choix qui remettent en cause en permanence nos systèmes de valeurs. Dans l'idéal, nos choix seront basés sur les valeurs auxquelles nous tenons, mais fréquemment nous n'avons pas une idée très claire de nos propres valeurs car nous n'avons jamais pris le temps d'y réfléchir sérieusement.

C'est pour cela que nous sommes sujettes à la confusion, aux conflits et à l'indécision. Parmi les domaines typiques où nous pouvons expérimenter confusion et conflit au niveau des valeurs, on peut citer : la politique, la religion, le travail, les loisirs, l'école, l'amour, les relations sexuelles, la famille, les biens matériels, l'argent, la santé, le règlement, l'autorité.

Si nous avons, toutefois, pris le temps de nous pencher sérieusement sur les valeurs auxquelles nous tenons personnellement, nous agissons avec cohérence et conviction après avoir réfléchi aux diverses alternatives et conséquences.

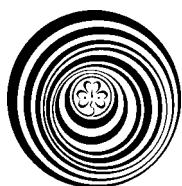
Une fois que nous aurons bien approfondi notre système de valeurs et acquis la certitude que nous comprenons ce que en quoi nous croyons et pourquoi nous y croyons, alors quelle que soit la situation donnée ou quel que soit le défi à relever dans le monde actuel, nous serons mieux préparées pour y faire face et gérer la situation.

C'est ainsi que la clarification de ses valeurs et la découverte de principes directeurs peuvent donner à un individu l'impulsion la plus décisive de toute son existence dans ce monde en mutation.

Résumé

Pour parvenir à cet objectif, **la formation** donnera au membre adulte la possibilité de :

- se familiariser avec les Principes fondamentaux du Guidisme/Scoutisme féminin
- d'approfondir sa compréhension de la Promesse et Loi et d'accroître son engagement dans ce domaine
- de clarifier ses propres valeurs et celles de l'association
- de rechercher des manières nouvelles et innovatrices de faire face aux défis de notre monde actuel en mutation



Acquisition de compétences et comportement utiles dans un monde en mutation

Brève introduction

Ce chapitre est centré autour du développement progressif que propose le Guidisme/Scoutisme féminin et des qualités nécessaires pour s'épanouir et se développer dans un monde en constante évolution.

Quelles sont ces compétences qui peuvent nous aider ?

Le monde actuel se transforme rapidement en un village global. Des pays que l'on considérait autrefois lointains, sont aujourd'hui accessibles physiquement en quelques heures et on peut communiquer avec eux sur Internet en l'espace de quelques minutes. Jamais, autant qu'à l'époque actuelle, n'a-t-on ressenti le besoin de se tenir informé, de maintenir à jour ses compétences, au vu particulièrement des progrès rapides de la technologie de l'information.

La nécessité de s'adapter en permanence aux changements et aux défis qui nous font face contraint chacune d'entre nous à percevoir l'éducation comme un processus continu et à rechercher constamment à améliorer ses compétences.

Tout en étant un mouvement éducatif, le Guidisme/Scoutisme féminin n'opère pas de la même façon que le système formel. Il favorise un développement progressif adapté à chaque personne. Le Mouvement montre à la guide ou éclaireuse le chemin à suivre ; libre à elle de choisir les activités qui lui conviennent, de les suivre à son rythme. Elle est encouragée à se motiver et à faire des choix. De cette façon, chaque membre se développe à sa propre cadence et apprend à travailler avec le groupe, à développer son imagination et sa créativité.

Chez les plus jeunes, la responsabilité de ce développement individuel revient au responsable adulte. Les responsables doivent préparer le chemin pour chacune des fillettes à leur charge et mesurer leur niveau de développement tout en les encourageant à se prendre en charge. Au fur et à mesure qu'elle grandit, la jeune fille doit prendre une part de plus en plus grande de responsabilités. Elle doit essayer, prendre ses propres décisions et découvrir ses capacités. Mais, dans cette démarche, elle a encore besoin des conseils de l'adulte et d'un cadre structuré pour l'aider à trouver ses marques. La responsable peut l'aider à trouver sa direction et à faire le bilan de ses progrès.

La maîtrise des compétences énumérées ci-dessous permettra :

- de mieux accomplir sa tâche ;
- de s'adapter plus efficacement aux changements d'une société en constante mutation.

Aptitudes et connaissances utiles tout au long de la vie

- connaissance de soi
- valeurs solides
- estime de soi
- affirmation de soi
- faculté d'apprendre efficacement
- gestion de son temps
- résolution de problèmes
- aptitude à communiquer
- esprit d'équipe
- gestion du stress
- techniques de relaxation
- mode de vie sain
- aptitude à la réflexion

Posséder et utiliser ces compétences permettra :

- une meilleure connaissance de soi ;
- la compréhension du comment et du pourquoi du comportement d'autrui ;
- l'amélioration des relations ;
- une meilleure qualité de vie personnelle ;
- l'amélioration des méthodes de travail ;

Compétences en gestion

- encadrement/direction
- gestion
- planification stratégique
- compétences en matière de supervision
- efficacité des fonctions d'accompagnement et de soutien
- résolution de conflits
- aptitude à la négociation
- dynamique de groupe (compréhension du fonctionnement des groupes)
- gestion financière
- communication
- travail en équipe

Ces compétences aideront la responsable à :

- mener plus effectivement son unité
- motiver les autres à améliorer leurs performances
- gérer plus efficacement les ressources disponibles
- améliorer le niveau et la qualité du Guidisme/Scoutisme féminin pratiqué

Compétences techniques et technologiques

- préparation de matériel intéressant
- préparation d'un programme de formation
- outils pour l'évaluation et le contrôle
- rédaction de rapports
- évaluation des réussites et des échecs
- animation de réunions, ateliers, séminaires, conférences, etc.
- utilisation des technologies de l'information

L'objet de ces compétences est d'enseigner à :

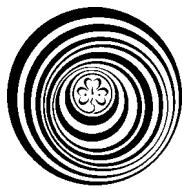
- faire des présentations plus intéressantes et stimulantes
- adopter une planification plus appropriée et systématique
- travailler plus efficacement avec des groupes plus vastes
- améliorer l'efficacité des stratégies d'intervention dans la communauté

Face à la rapidité des progrès accomplis en informatique, il est important d'être compétente en technologie de l'information. La connaissance des ordinateurs et des divers logiciels disponibles facilitera le travail et la communication, en améliorant la vitesse et l'efficacité.

Note : Cette énumération des compétences n'est pas exhaustive et il peut y avoir des chevauchements entre les différentes catégories. Cette liste n'est pas non plus établie par ordre d'importance.

Résumé

La formation offre aux membres adultes de multiples possibilités d'acquérir des savoirs et des attitudes utiles pour la vie en général, des techniques d'encadrement, des connaissances techniques et technologiques qui faciliteront leur développement personnel et les aideront à améliorer leur prestation dans un environnement en perpétuelle mutation.



Possibilités d'examen des attitudes de l'adulte comme de l'Association

Brève introduction

Ce chapitre explore la signification des attitudes et comportements des responsables adultes et de l'association.

Attitude

Chacun sait ce qu'est une "attitude". Est-ce bien le cas ?

Nous ne percevons pas directement les "attitudes" ; nous les déduisons des paroles et du comportement d'une personne. Malgré leur invisibilité, les "attitudes" exercent une influence très forte sur ce que l'on aime ou l'on déteste et sur le comportement . Et nous nous efforçons toutes, la plupart du temps, de créer une attitude favorable chez les personnes que nous rencontrons. N'en est-il pas ainsi au sein du Mouvement des Guides/Eclaireuses ?

Une attitude comporte trois éléments - **la réflexion, le sentiment et l'action.**

A partir de ces prémices, on peut définir une attitude comme une tendance *acquise* à *réfléchir*, *ressentir* et *agir* d'une manière particulière à l'égard d'un objet ou d'une catégorie d'objets. Un objet peut être une personne, un groupe, une institution ou un concept comme l'éducation ou la religion.

On peut également concevoir une attitude comme un *sentiment* à l'égard ce qui se passe au niveau de sa réalité personnelle dans la société. Ce sentiment pousse une personne ou un groupe à envisager les faits sous un certain angle et affecte ainsi la manière de gérer les problèmes, préoccupations et situations. Les "attitudes" font partie, en fait, des caractéristiques de la personnalité acquises par une personne ou un groupe. C'est ainsi, par exemple que l'on parle des attitudes "culturelles".

Quel est le rapport entre les croyances, les valeurs et les attitudes ?

On peut considérer une **croyance** comme "le volet réflexion" d'une attitude - la personne possède une croyance quelconque envers l'objet. Si l'on a une attitude négative à l'égard de quelque chose, on aura également une ou des croyances défavorables à son sujet. Et cet aspect croyance d'une attitude influence l'aspect affectif ou "sentiment". Les croyances sont des affirmations verbalisées qui accompagnent les aspects affectifs des attitudes.

Une **valeur**, par contre, peut être envisagée comme “le volet action” d’une attitude - la personne réagit d’une certaine façon en fonction de l’orientation de sa réflexion et de ses sentiments. Ceci correspond à ce que nous avons établi au chapitre 2 sur les valeurs - comportement déclenché par une certaine croyance.

C’est ainsi qu’en dépit de la différence subtile entre les croyances, les valeurs et les attitudes, elles vont toutes les trois ensemble et s’influencent réciproquement.

Exemple : Si l’on est persuadé que les femmes ne sont pas bonnes en informatique, on a une attitude négative à l’égard du travail effectué par les femmes dans ce domaine et tendance à ne pas accorder au travail de la femme autant d’importance qu’à celui d’un homologue masculin.

Comment les membres bénéficient-ils de cet examen des attitudes ?

Le terme *acquis* est un mot important dans la définition de l’attitude car il indique que si les attitudes peuvent être acquises, elles sont aussi susceptibles d’être modifiées par un choix conscient et désiré. Si l’on n’accepte pas ce point de départ, on peut alors s’interroger s’il est possible de changer les attitudes.

La modification des attitudes n’est pas chose facile. On peut toutefois y parvenir en procédant avec soin et sensibilité. C’est ici qu’intervient la formation. Des formations bien conçues peuvent offrir aux adultes la possibilité d’identifier, d’explorer et de réfléchir sur leurs propres attitudes et sur celles du mouvement.

Les membres peuvent bénéficier de ce processus de différentes façons.

- compréhension améliorée de “l’objet” visé par une attitude actuelle ; ceci peut déboucher sur la volonté de résoudre un conflit, d’établir de meilleures communications entre les personnes et les groupes, etc.
- meilleure connaissance de soi, meilleure appréhension et clarification de ses propres attitudes et de leur impact sur son comportement
- possibilité d’évoluer vers une nouvelle façon de penser
- stimulation de la créativité et perfectionnement des compétences en matière de résolution des problèmes
- renforcement de la cohésion du travail d’équipe afin de réaliser les buts du mouvement.

Comment modifier les attitudes

Voici certains domaines de formation sur lesquels il serait utile de s'attarder :

- Croissance personnelle
- Motivation
- Estime de soi
- Appréciation

Croissance personnelle - Comme nous l'avons déjà indiqué, des formations bien conçues représentent un outil capital permettant aux adultes d'identifier et d'explorer leurs propres attitudes et celles du mouvement qu'ils soumettent à une réflexion. C'est seulement à ce stade qu'ils peuvent prendre la décision consciente de modifier leur(s) attitude(s). C'est ce processus qui encourage la croissance personnelle et le développement.

La **motivation**, c'est la raison pour laquelle on agit. Qu'elle soit dictée de façon interne par des besoins ou des pulsions ou de façon externe par des encouragements ou des renforcements du comportement, la motivation influence la façon dont nous *pensons, ressentons et agissons* au sein du monde qui nous entoure. Nous retrouvons ici la définition même de l'attitude. Il s'ensuit bien entendu que le stimulus exercé par la motivation influencera nos attitudes. "Pourquoi devient-on un bénévole ?" "Pourquoi se retourne-t-on sur le passage d'une personne attirante du sexe opposé?" La motivation concerne ce qui alimente ces activités, la manière dont se déroule le processus et dont il prend une certaine direction.

L'**estime de soi**, c'est, pour en parler simplement, ce que nous ressentons par rapport à nous, l'opinion que nous avons de nous. Est-ce que nous nous aimons ? Ceci est très important parce que nous agissons de façon à renforcer l'image que nous avons de nous-mêmes. Si, par le truchement de la formation nous parvenons à rehausser l'estime de soi d'une personne, nous modifions en fait l'attitude qu'elle adopte par rapport à elle-même.

L'**appréciation** - elle relève du stimulus de la motivation externe - les incitations au début et tout au long d'une tâche, le renforcement et l'encouragement des efforts débouchant sur une croissance supplémentaire et la reconnaissance que la personne concernée accomplit la meilleure tâche possible avec les outils disponibles. Pour encourager une croissance accrue, il faut lui offrir davantage d'outils d'apprentissage au fur et à mesure du franchissement des étapes de la formation, ainsi que des preuves concrètes du travail accompli (un pin's, un certificat, une nouvelle position dotée de davantage de responsabilités, etc.).

L'une des plus récentes "Attitudes" adoptées par l'AMGE est celle de la participation des jeunes femmes au processus de la prise de décision. L'AMGE possède aujourd'hui une politique officielle dans ce domaine, comme l'indique l'un des buts qu'elle a adoptés à la 29e Conférence mondiale en 1996 au Canada :

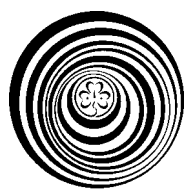
"Faire participer les jeunes femmes à tous les niveaux de la prise de décision"

Cela ne concerne-t-il pas aussi nos plus jeunes membres ? Une jeune femme ne peut posséder les compétences nécessaires à un décideur efficace si on ne lui a jamais donné la possibilité de développer de telles compétences.

Résumé

Pour réaliser cet objectif **la formation** offrira au membre adulte la possibilité :

- d'examiner ses attitudes personnelles et de déterminer comment elles affectent son existence
- d'approfondir sa connaissance de soi
- d'évoluer vers une nouvelle façon de penser
- de stimuler la créativité et d'améliorer ses compétences dans la résolution des problèmes
- de renforcer la cohésion du travail d'équipe
- de rehausser l'estime de soi
- de considérer les attitudes dans le contexte d'un monde en mutation



Transmission des savoirs préparant les adultes à remplir leur rôle

Brève introduction

Ce chapitre examine le besoin pour l'adulte d'acquérir le savoir indispensable afin de remplir son rôle dans l'association.

Encourager la sensibilisation à l'histoire du Guidisme

Quand Baden-Powell fonda le Scoutisme en 1907, il le fit en réponse aux besoins perçus à l'époque. Il lança le Guidisme en 1910 pour satisfaire les aspirations des filles de Grande-Bretagne qui demandait le droit de devenir des "éclaireuses". Chaque association se crée à une certaine époque pour répondre à des besoins. Au cours de son existence, elle se développe et s'adapte aux changements de sa société. Il lui faut modifier en permanence son organisation, ses programmes et ses méthodes.

Ce processus nous amène à nous intéresser aux points suivants :

- l'histoire de l'AMGE et de l'association nationale ;
- comment, avec le temps, l'association a grandi, a adapté les principes fondamentaux, son organisation, ses programmes et ses méthodes en fonction des changements de la réalité de sa société ;
- l'organisation et les structures de l'association ;
- l'organisation et les structures de l'AMGE, à l'échelon mondial et régional ;
- l'incitation à approfondir les principes et croyances sous-jacents de l'identité de l'AMGE,
- ... et une petite vérification afin de s'assurer que chaque adulte a compris la présentation (voici un exemple d'utilisation du processus de contrôle des résultats).

Le niveau de connaissance dépend du programme de formation spécifique. Si l'on a besoin d'un programme de formation pour une responsable, les éléments ci-dessus seront inclus sous une forme et à un niveau qui l'aideront et lui permettront de mener à bien ses responsabilités.

Se concentrer sur les étapes du développement, de l'enfance à l'âge adulte

Pour éduquer une fille et choisir un programme pédagogique non formel approprié, il est nécessaire de connaître ses capacités, de comprendre pourquoi elle est aujourd'hui capable d'accomplir certaines choses et pas d'autres. Il faut savoir comment son environnement a façonné sa personnalité.

Comment pouvons-nous:

- faire prendre conscience aux adultes du processus complet de développement de la croissance (mentale, sociale, physique, affective et spirituelle) des filles et des garçons, en mettant l'accent sur la tranche d'âge dont ils sont responsables,
- familiariser les formatrices avec le processus du développement chez l'adulte,
- aider les adultes à placer les filles dont elles ont la responsabilité sur l'échelle des étapes de la croissance et à déterminer leurs besoins et leurs capacités afin d'adapter les activités proposées,
- encourager les adultes à se renseigner davantage sur la famille de l'enfant, son éducation, son vécu, ses activités favorites, afin de mieux percevoir sa personnalité et ses capacités

Sommaire sur les différents domaines de développement:

Intellectuel - Cet aspect de la personne est lié au processus d'apprentissage, de compréhension et de représentation des connaissances ou de la faculté de comprendre et de gérer idées et informations. Il s'agit de développer les facultés d'attention, la mémoire, la catégorisation de l'information, qui sont souvent liées au développement du langage et exprimées à travers le vocabulaire et la compréhension.

Spirituel - Ce sont les pensées et convictions profondes de la personne, la croyance en une force supérieure à toutes les forces physiques et naturelles connues. Cet aspect est étroitement lié aux valeurs individuelles et indique à la personne la direction à suivre dans les actes de sa vie quotidienne.

Physique - C'est l'aspect matériel du corps. C'est la santé et le développement à travers la nutrition, l'hygiène et l'exercice, mais également les facultés motrices et capacités perceptives.

Affectif - Ce domaine a trait aux sentiments personnels. Ce seront des sentiments immédiats, comme le bonheur, la colère ou la peur en réponse à un stimulus extérieur ou des émotions inconscientes comme le sentiment de honte, de fierté, de culpabilité suscités par le sens du soi, selon qu'il soit endommagé ou encouragé. Le développement affectif recouvre la compréhension et la réaction aux émotions des autres, l'expression et l'échange d'émotions, et le contrôle émotif ou gestion de ses expériences sur le plan affectif.

Social - Cet aspect se concentre sur la façon dont l'individu établit et organise ses rapports avec la société et comment les divers groupes au sein de la société dépendent les uns des autres. Il s'agit de comprendre les règles sociales de comportement, l'interaction avec les autres et d'en contrôler le stimulus et les conséquences sur les autres.

Moral - Cet aspect est lié aux principes et valeurs motivant le comportement qu'une personne, ou une société, jugent digne et acceptable. Ce sont les valeurs et buts qui guident une personne dans sa vie.

Ayant lu ces explications, il est clair que les différents domaines de développement sont très étroitement connectés et qu'il existe des espaces plus ou moins flous là où deux domaines se chevauchent. Outre que le degré de maturité dans un domaine influence la maturité dans un autre, tout processus normal de développement consiste à susciter une prise de conscience, une acceptation et un passage à l'acte.

Se concentrer sur le développement de la personne

- sensibilise les formatrices au processus de développement des adultes,
- aide les adultes à placer les filles dont elles sont responsables dans les différentes étapes de la croissance et à déterminer leurs besoins et leurs capacités afin d'adapter les activités en conséquence,
- encourage les adultes à en savoir plus sur la famille, l'éducation, l'expérience de vie, les hobbies, de la fille en vue de mieux comprendre sa personnalité, ses capacités.

Fournir les informations nécessaires pour faire face aux défis d'un monde en mutation

Aujourd'hui, chaque association - et ses membres - vit dans une réalité au sein d'une société et se trouve confrontée à des questions et préoccupations face auxquelles elle doit réagir.

Il est nécessaire d'aider les adultes à déterminer quelles sont les questions et préoccupations qui demandent une intervention et de proposer une formation dans le domaine :

- des questions de la santé,
- des problèmes de l'environnement,
- des relations entre hommes et femmes,

- de la coéducation,
- de la démocratie,
- des droits de l'homme
- de la paix,
- de l'international,
- de la compétition

Il est important d'offrir aux adultes une information de base sur ces sujets et de les encourager à se documenter davantage si besoin est.

Cadres éducatifs

Le Guidisme/Scoutisme féminin est un mouvement éducatif qui se consacre aux filles et aux jeunes femmes et à leurs besoins au sein de la société, sans faire distinction sociale ou physique. Chaque association prépare les filles et jeunes femmes à se prendre en charge pour assumer des responsabilités qui les mettent au même rang que les hommes dans leur société. Certaines associations choisissent de travailler dans un cadre uniquement féminin, d'autres préfèrent la mixité. Chaque Organisation membre est libre d'utiliser la méthode qui lui convient le mieux.

Les influences culturelles jouent un rôle important dans la définition des rôles et des besoins des filles et des garçons dans la société et dans la détermination de la méthode la mieux appropriée.

Le souci principal dans les deux cadres, mixte ou non, étant le développement de la jeune fille, il est essentiel de présenter des modèles auxquels elles puissent s'identifier et d'offrir aux responsables adultes la formation nécessaire.

La mission de l'AMGE peut se réaliser à la fois en milieu mixte et non mixte, selon les besoins et souhaits des filles et des jeunes femmes dans chaque pays.

Résumé

La **formation** apportera aux adultes des connaissances et les encouragera à s'informer davantage sur :

- L'histoire de l'AMGE et de l'association : principes, évolution, organisation et structures.
- Le processus de développement de la croissance, mettant l'accent sur les personnes dont les adultes sont responsables.
- Les problèmes spécifiques de l'association.



Recours pour les associations à la méthode des Guides/Eclaireuses dans le cadre de la formation

Brève introduction

La méthode guide/éclaireuse

Le Mouvement des guides et éclaireuses présente de nombreux aspects qui le distinguent des autres organisations de jeunes, parmi ceux-ci la méthodologie guide/éclaireuse.

La méthode guide encourage le développement des filles et des jeunes femmes en leur offrant une approche souple, des chances égales, une prise en charge progressive, le travail en équipe, le service dans la communauté, un sentiment d'appartenance et l'appréciation de la nature.

Cette méthode aide les responsables à remplir la mission de l'AMGE: “ de permettre aux filles et aux jeunes femmes de réaliser leur potentiel de citoyennes du monde, conscientes de leurs responsabilités”.

Le fondateur de notre mouvement, Baden-Powell, a introduit la méthode des Guides/Eclaireuses, mode unique d'épanouissement des jeunes.

Engagement à travers la promesse et la loi

La Promesse et la Loi sont au coeur du mouvement. Elles offrent à chaque membre une philosophie de l'existence.

Le noyau de cette méthode, c'est l'acceptation volontaire des idéaux exprimés dans la Promesse et la Loi. Ces dernières sont adaptées à chaque tranche d'âge et présentées de telle sorte que les plus jeunes membres puissent les comprendre et les intégrer facilement dans leur vie quotidienne. Elles acquièrent, au fur et à mesure du développement de l'enfant, une signification plus profonde.

Système de la patrouille

Le système de la patrouille ou des petits groupes fait travailler ensemble des jeunes sous la direction d'un des membres du groupe.

Ce système a pour principales caractéristiques d'encourager les membres à découvrir les autres, à prendre des responsabilités et à jouer un rôle auprès des autres.

Il propose l'éducation par la participation, l'encouragement de l'esprit d'équipe et la coopération, la prise et le partage de responsabilités et la pratique de la démocratie, à travers notamment les processus de prises de décisions.

Auto-développement progressif

Le mouvement propose diverses voies d'exploration et la guide/éclaireuse choisit son parcours, se lance dans les activités choisies à son propre rythme, mettant en pratique l'auto-motivation et la liberté de choix.

Apprentissage par l'action

L'un des outils pédagogiques du Guidisme/Scoutisme féminin, qui en fait un Mouvement non formel est l'apprentissage par l'action. Ceci signifie que les membres mettent la main à la pâte plutôt que de se contenter d'une observation passive. Faire, c'est apprendre plus vite et mieux, c'est également commettre des erreurs et en tirer les leçons.

Une fois la méthode d'apprentissage par l'action mise en place, la responsable participe et prend des décisions. Ceci stimule l'apprentissage, la prise d'initiatives et la créativité. C'est également pour les membres un cadre dans lequel tester leurs capacités en toute sécurité et apprendre de leurs expériences.

Prise en charge progressive

Etant un mouvement éducatif, le Guidisme/Scoutisme féminin ne fonctionne pas de la même façon que le système éducatif formel. L'une des différences les plus significatives est le fait qu'il favorise un système de développement individuel progressif.

Ceci signifie que, bien que le plan de formation et les stages sont proposés par les associations nationales, c'est au membre adulte lui-même de décider comment il va procéder, dans l'aspect de la formation qu'il a choisi. C'est à la responsable de décider dans quel aspect elle aimerait se spécialiser, en exerçant sa liberté de choix et l'auto-motivation.

Symbolisme

Le symbolisme est l'ensemble des éléments communs à tout un groupe et qui crée la cohésion de ce groupe, en donnant à ses membres un sentiment d'appartenance.

Dans le Guidisme/Scoutisme féminin, les symboles les plus connus sont l'uniforme, la promesse et la loi, le trèfle et la devise "Toujours prête". Les membres dans le monde entier connaissent et utilisent ces symboles.

Coopération active entre jeunes et adultes

Pour bien des gens, l'engagement dans le Guidisme est un engagement à vie et ils restent fidèles à la promesse faite dans l'enfance. La coopération entre jeunes et adultes au sein du Mouvement a une fonction pratique et aide à dissiper l'illusion qu'est le fossé entre les générations.

La formation doit permettre aux adultes d'accepter l'importance de leur rôle dans le Mouvement en comprenant qu'ils ne sont pas le centre de ce Mouvement. Les relations entre jeunes et adultes doivent s'appuyer sur une coopération dont le but est d'aider le jeune à progresser, à comprendre ses responsabilités.

Activités de plein air

Baden-Powell souligne que les activités de plein air ont un rôle inestimable pour l'acquisition d'une plus grande confiance soi, la connaissance de soi et l'affirmation du caractère.

Le but de l'activité en plein air peut être l'acquisition de certaines compétences qui seront utiles dans la vie adulte. Cette activité, qui peut viser à une prise de conscience spirituelle, une plus grande estime de soi, un sens exacerbé des initiatives ou la motivation à travers l'équipe, est essentielle à une époque où l'environnement est menacé de partout.

Servir dans sa communauté

Le service communautaire encourage le sens des responsabilités de la guide, donne à chaque membre l'occasion de comprendre et de respecter d'autres cultures et styles de vie et souligne l'influence qu'elle peut avoir, au niveau individuel, sur son entourage.

Il est important que les responsables comprennent que lorsque les filles entreprennent une action au sein de la communauté, cette activité doit être bénéfique aux filles aussi bien qu'à la communauté dans laquelle elles évoluent. Les filles devraient y trouver de nouvelles connaissances, l'épanouissement personnel et, la communauté, une amélioration de l'environnement ou des services qu'elle reçoit.

Expérience internationale

Dans un Mouvement qui promeut le respect des autres et la tolérance, l'éducation internationale est un outil essentiel. En découvrant comment vivent des personnes de cultures, milieux, religions diverses, la guide/éclaireuse apprend à accepter la différence, acquiert un sens des responsabilités et perçoit l'interdépendance qui lie sa vie à celle des autres.

Il est important de préparer minutieusement un contact international, d'informer la fille sur les habitudes et traditions de l'autre culture afin de réduire au maximum le risque de conflits, de lui permettre de partager et d'analyser ce qu'elle vit et de mettre cette expérience en perspective. Une expérience internationale réussie aidera la guide/éclaireuse à comprendre l'interdépendance existant entre les peuples ainsi que la tolérance à l'égard de ceux qui sont différents d'elle-même.

Résumé

La formation permettra au membre adulte de :

- comprendre la valeur de la méthode guide dans le développement de la personne ;
- comprendre que les éléments de la méthode guide donnent aux membres adultes le pouvoir de participer activement au développement des jeunes et de leur communauté.



Mise en place d'un système de contrôle et d'évaluation de l'efficacité du plan de formation

Brève introduction

Ce chapitre explore les divers moyens de contrôle et d'évaluation, éléments essentiels dans le succès d'un plan de formation.

Désigner les objectifs du plan de formation

Afin de savoir si nous avons ou non réussi à atteindre notre but, il importe de définir très clairement nos objectifs dès le début.

Les objectifs sont une série de réalisations spécifiques en réponse aux besoins déterminés. Un objectif est un aboutissement, non pas un processus. Il s'agit d'une description de la situation qui devrait exister une fois le plan de formation mis en place. Plus les objectifs seront clairs, plus il sera facile de planifier et de mettre en oeuvre les activités qui mèneront à la réalisation de ces objectifs. Etablir des objectifs clairs rend également plus facile le contrôle de la progression et l'évaluation du déroulement du plan de formation.

Les objectifs doivent être **spécifiques** (quoi et quand), **mesurables** (combien), **réalisables**, **pertinents** et **définis** dans le temps.

Liste de contrôle :

Spécifique	L'objectif est-il clair en termes des changements qualitatifs, quantitatifs qu'il apportera et établi selon un calendrier bien défini ?
Mesurable	Les résultats sont-ils mesurables (par exemple, quelle augmentation ou combien de gens?)
Réalisable	Le projet peut-il garantir le niveau de participation et de changement reflété dans chaque objectif ?
Pertinent	L'objectif répond-il aux besoins de la population spécifiée ?
Temps	L'objectif prévoit-il une période de temps précise pour sa réalisation ?

Il y a différents niveaux d'objectifs à prendre en considération :

1. Dans le souci de mener à bien **la mission de l'AMGE** le plan de formation doit prévoir la participation : aux stades de la discussion des besoins, de la planification du plan, de la recherche des ressources, de la mise en place du plan, de sa progression et de son impact. Cet objectif doit être considéré comme l'objectif d'ensemble.
2. **L'objectif du plan de formation** est le changement à apporter chez les participantes pendant la durée de ce plan de formation. C'est l'effet direct du plan de formation. Il est utile de considérer cet objectif comme "l'objectif immédiat".
3. **Le stage de formation spécifique, avec ses objectifs précis**, est un stage pour adultes chargées de certaines responsabilités comme les cheftaines de guides, jeannettes, commissaires, etc. En raison de la diversité des tâches et des différents niveaux de participation des adultes, il est important que chaque stage s'attache à respecter l'objectif d'ensemble du plan de formation.

Afin de faciliter l'évaluation, les objectifs doivent être respectueux de ces principes :

Spécifiques Mesurables Réalisables Pertinents Définis dans le temps

Unexemple:

1. **L'objectif d'ensemble** : permettre aux filles et jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel de citoyennes du monde, conscientes de leurs responsabilités.

L'objectif du plan de formation : la formation donne à l'adulte davantage de pouvoir, sur les plans mental, social, physique, psychologique et spirituel, pour mener à bien son rôle de soutien dans la réalisation de la mission.

2. **Objectifs spécifiques de formation** :
 - 2.1 **Formation des formatrices** : donne aux formatrices l'occasion de comprendre les principes et de s'exercer à la préparation, l'animation et l'évaluation des stages de formation pour adultes.
 - 2.2 **Formation de la cheftaine guide** : lui permet de comprendre le programme éducatif de la tranche guide.
 - 2.3 **Formation des cadres** : apporte les compétences nécessaires pour une gestion efficace de l'association nationale.

L'analyse des objectifs peut se révéler très gratifiante. Vous saurez ce que la formation peut vous apporter pour imprimer des changements positifs et durables dans la vie des communautés. Vous comprendrez que votre formation a un but et que les activités auxquelles vous prenez part ont une valeur liée à ce but.

Détermination des indicateurs

Afin de nous convaincre que nous réalisons correctement nos activités, que nous atteignons l'objectif de la formation, que nous avons un impact sur la mission de l'AMGE, nous devons amasser des preuves de notre progression. Ce n'est pas quelque chose à entreprendre dix ans après la mise en vigueur du plan de formation ! Non, c'est dès le début que nous devons nous y atteler.

Les signes qui vous montreront que vous êtes sur le bon chemin à chaque étape sont appelés des indicateurs. Les informations à collecter doivent être précises :

- combien (quantitatives)
- comment, quelle sorte (qualitatives)
- quand (temps)

Il est utile de se rappeler de ces facteurs CCQ -combien, comment, quand- dans l'établissement de nos indicateurs. Ceci nous forcera à rester très claires dans l'énoncé de nos objectifs :

Exemple:

1. **L'objectif d'ensemble** : permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel de citoyennes du monde, conscientes de leurs responsabilités.

Indicateurs :

Nombre de filles et de jeunes femmes participant au Guidisme pendant un laps de temps donné

Preuves d'améliorations dans la qualité du Guidisme pratiqué

2. **Objectif du plan de formation** : la formation donne à l'adulte les moyens mentaux, sociaux, physiques, psychologiques et spirituels de mener à bien la responsabilité de remplir la mission de l'AMGE.

Indicateurs :

Nombre d'adultes formés annuellement

Nombre de stages de formation offerts aux adultes

Effectifs

Signes de changements dans la qualité du Guidisme pratiqué

3. **Objectifs de formation spécifiques :**

- 3.1. **Formation des formatrices :** donner aux formatrices l'opportunité d'apprendre les principes et de pratiquer la préparation, l'animation et l'évaluation des cours de formation pour adultes.

Indicateurs :

Nombre de formatrices participantes

Nombre de stages offerts

Signes d'améliorations dans la qualité des stages de formation pour formatrices.

- 3.2 **Formation de la cheftaine guide :** lui permettre de comprendre le programme éducatif de la section guide.

Indicateurs :

Nombre de responsables participant

Nombre de stages de formation pour formatrices proposés

Signes d'améliorations dans la qualité du Guidisme pratiqué dans la section guide.

- 3.3 **Formation des cadres :** leur donner les compétences qui leur permettront de gérer efficacement l'association nationale

Indicateurs :

Nombre de cadres participants

Nombre de stages proposés

Signes d'amélioration au niveau de la qualité de la gestion des associations nationales.

Collecte des informations : le processus de contrôle

Le contrôle est le processus qui consiste à collecter régulièrement des informations sur tous les aspects de vos stages. Le contrôle apporte les informations qui vous aideront à analyser la situation actuelle de votre formation, de reconnaître les problèmes et de trouver des solutions, de garder vos activités de formation dans les limites de temps choisies, de mesurer vos prestations par rapport aux objectifs fixés et de prendre des décisions quant à l'utilisation de vos ressources. Le contrôle est une démarche continue. Un système doit être mis en place avant même que la formation ne commence.

Il est important de planifier, dès le départ, les moyens de collecter l'information et de désigner les personnes qui en seront chargées. Les données en question sont peut-être déjà disponibles auprès d'autres sources ; il se peut également que des techniques spéciales soient nécessaires : enquêtes, questionnaires, observation (une liste de contrôle des preuves visibles ou observables) ou autres outils. Il est important de réfléchir à l'avance au temps et aux dépenses à consacrer à la recherche d'informations, aux techniques à appliquer pour que les résultats soient probants et, par-dessus tout, à la pertinence de la collecte d'informations. Les règles d'or sont de s'en tenir à un minimum de données et à adopter un procédé de collecte aussi simple que possible.

Evaluation des résultats

Les résultats du processus d'évaluation auront une importance vitale. Sans évaluation, on n'apprend pas de ses erreurs ni d'ailleurs de ses réussites. Il est de notre responsabilité d'apprendre des deux. L'évaluation, ce n'est pas juger la performance d'une personne ou d'une organisation nationale, c'est uniquement apprendre et développer notre aptitude à distinguer entre ce qui est efficace et ce qui ne l'est pas et d'adapter notre démarche en conséquence. Dans ce sens, nous ne devons pas éviter l'innovation par crainte de l'échec. Nous devons essayer de nouveaux angles d'approche, nous doter de nouveaux moyens de procéder - et tirer les leçons des résultats que nous obtiendrons.

En bref, la formation sera utile si :

- nous connaissons mieux les forces et les faiblesses de nos adultes ;
- nous disposons d'un système de contrôle et d'évaluation que nous puissions toutes partager et développer avec le temps ;
- nous savons que nous avons un impact au niveau local et national.

Etablir un tableau d'évaluation

Comment identifier des *objectifs et des activités* et distinguer entre les deux ?

Comment identifier les *indicateurs* ?

Quelles *données* ou informations collecter ?

Comment présenter et *analyser* ces données ?

Comment améliorer nos propres compétences et travailler en collaboration avec les autres membres de l'équipe pour que l'évaluation devienne un partage ?

La réponse à ces questions est le tableau d'évaluation. C'est un moyen simple mais structuré de planifier l'évaluation de votre projet et de garder la collecte de donnée à un niveau minimum.

Comment établir son tableau :

1. **Déterminer l'objectif d'ensemble** - c'est la mission de l'AMGE et nous la partageons toutes.
2. **Déterminer l'objectif de votre projet** - qui doit être la réponse à un besoin réel.
3. **Identifier les stages de formation spécifiques que vous devez entreprendre** - afin de réaliser l'objectif du plan de formation.
4. **Remplir le formulaire** - ajouter les objectifs en haut de chaque section et désigner les indicateurs, les outils et l'analyse à mener à bien dans les sections au-dessous.

Prenez le temps de réfléchir à ce que vous, et vos collaboratrices, estimez important. Faites appel à la sagesse locale, faites preuve d'imagination, et lancez-vous !

Résumé

Pour parvenir à cet objectif, la formation doit donner aux adultes la chance de :

- déterminer l'objectif du projet (en discuter lors d'une réunion de groupe peut être utile).
- Définir les activités à réaliser pour parvenir à cet objectif.
- Trouver pour chaque objectif des indicateurs.
- Rechercher les données déjà disponibles et les méthodes de collecte (vous devrez peut-être concevoir des outils simples comme des questionnaires).
- Considérer le besoin d'informations avec lesquelles comparer vos résultats - Devez-vous collecter des informations au début afin de pouvoir évaluer les changements apportés ?
- Remplir un tableau d'évaluation contenant vos impressions sur le type de traitement de vos informations.
- Planifier dans le temps votre collecte d'informations.
- Compiler et analyser les données quand vous le pouvez.



Mise en place d'un plan de formation

Brève introduction

On peut définir un plan de formation comme une liste de cours/stages conçus en fonction d'études réalisées sur les besoins de l'association et les besoins en formation des membres adultes. Ce plan est structuré par étapes indiquant une série progressive d'expériences d'apprentissage préparant les adultes à une tâche spécifique dans le but d'améliorer leur performance dans leur rôle au sein du Guidisme/Scoutisme féminin et de stimuler leur croissance personnelle.

Critères d'un plan de formation

- adhésion à la Mission et à l'objet de l'AMGE ;
- détermination du but précis de ce que la formation espère obtenir à travers la réalisation des sept objectifs suivants :
 - identification des adultes susceptibles de satisfaire les besoins et de remplir les positions requises
 - promotion des valeurs du Guidisme/Scoutisme féminin dans un monde en mutation
 - développement des compétences appropriées à un monde en mutation
 - offre de possibilités d'examen des attitudes de l'individu comme de l'association
 - transmission de savoirs préparant les adultes à remplir leur rôle
 - recours à la méthode du Guidisme/Scoutisme féminin dans le cadre de la formation
 - mise en place d'un dispositif de contrôle des résultats et d'évaluation de l'efficacité de l'association au niveau de la structure, de la gestion, des effectifs, de la formation, du programme, des rapports avec la société et des finances.
- satisfaire les besoins de l'association tout comme ceux des membres adultes ;
- soutenir le développement progressif de l'association ;
- fournir une approche systématique pour assurer les étapes progressives des expériences d'apprentissage ;
- considérer le processus du développement chez les adultes ;

- démontrer de la souplesse, des facultés d'adaptation et de la pertinence à l'époque actuelle ;
- avoir le soutien d'une structure nationale appropriée au niveau de l'administration et du personnel ;
- proposer un outil d'évaluation approprié ;
- entreprendre à chaque étape un processus régulier de contrôle et d'évaluation ;
- évaluer l'efficacité du plan de formation au moins tous les six ans.

Processus de formulation d'un plan de formation

- mener une étude approfondie de la politique et des lignes directrices de l'AMGE pour identifier les éléments essentiels à inclure dans le plan ;
- identifier les besoins des membres adultes au moyen de la consultation à différents niveaux, autrement dit dans les districts, provinces et régions ;
- identifier les besoins de l'association en prenant en considération la situation dans le pays ;

organiser un rassemblement des membres ayant l'expérience de la formation et des connaissances dans ce domaine afin d'étudier les besoins des responsables adultes de l'association ;

identifier les différents niveaux de formation en fonction des conclusions de l'étude ;

formuler les buts de chaque niveau de la formation ;

donner les grandes lignes de cours de formation pour réaliser les buts des différents niveaux ;

concevoir des cours s'adressant aux besoins spécifiques dans les différents techniques ;

Plan d'habilitation de la formation de l'AMGE

L'habilitation de la formation par l'AMGE est un système par lequel le Conseil mondial de l'AMGE certifie que le plan de formation d'une association satisfait les exigences définies par la politique et les lignes directrices de l'AMGE concernant la formation.

Comment déposer une demande d'habilitation

On demande aux associations :

- d'étudier les lignes directrices concernant la formation pour veiller à ce que le plan de formation couvre tous les éléments (se référer à la liste de vérification)
- de soumettre le plan de formation à :

Equipe formation et développement

Bureau mondial

12c Lyndhurst Road

Londres NW3 5PQ

Procédure d'habilitation

- Le plan d'habilitation est examiné par le Comité de formation et développement en consultation avec la responsable régionale, la formatrice sur le terrain et les membres du Comité ayant visité l'association.
- Une fois approuvé, le certificat d'habilitation de l'AMGE est remis à l'association avec les pin's de formatrices de l'AMGE. L'établissement des critères de sélection des formatrices auxquelles ces pin's seront décernés est du ressort de l'association.
- Quand un plan de formation ne satisfait pas les exigences requises, le Comité de formation et développement ou les membres qui ont participé à l'évaluation dispensent à l'association les conseils et l'assistance nécessaires.
- L'association sera notifiée des résultats de l'évaluation dans un intervalle de 3 à 6 mois suivant le dépôt du dossier.



Format de présentation du plan de formation de l'association pour habilitation

Introduction

La présentation devrait offrir, en abrégé, un tableau d'ensemble de la réalisation des 7 objectifs des lignes directrices de l'AMGE concernant la formation. Les voici :

- identification des volontaires susceptibles de satisfaire les besoins et de remplir les positions requises ;
- promotion des valeurs du Guidisme/Scoutisme féminin dans un monde en mutation ;
- développement des compétences appropriées à un monde en mutation ;
- offre de possibilités d'examen des attitudes de l'adulte comme de l'association ;
- transmission de savoirs les préparant à remplir leur rôle ;
- recours aux méthodes du Guidisme/Scoutisme féminin dans le cadre de la formation;
- mise en place d'un dispositif de contrôle des résultats et d'évaluation de son efficacité.

Objectifs

Ces derniers devraient se concentrer sur les réalisations souhaitées par le Plan de Formation qui devraient s'aligner sur la Politique et les lignes directrices de l'AMGE concernant la formation.

Types de formation

Ceci concerne les divers cours et étapes de formation conçus par l'association pour répondre aux besoins de ses membres adultes, comme par exemple : formation basique, intermédiaire, avancée et spécialisée qui forment le cadre du Plan de Formation de l'association.

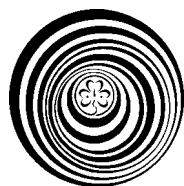
Contenu de la formation

Il s'agit ici des grandes lignes du contenu/disciplines de chaque stage. Elles doivent également indiquer :

- le groupe ciblé - guides, Commissaires
- la durée du stage - une journée, 3 jours
- le niveau de la formation - basique, intermédiaire
- la longueur de la formation - 2 heures, 3 heures
- autres points (si nécessaire)

Evaluation

Le plan de formation doit être évalué en fonction des objectifs définis par l'association et en accord avec les lignes directrices de l'AMGE concernant la formation. (L'évaluation ne se réfère pas aux stages spécifiques mis en place).



Liste de vérification du plan de formation pour soumission du dossier

	Oui	Non	Incertaine
1. Votre Plan de Formation adhère-t-il : <ul style="list-style-type: none"> • A la Mission de l'AMGE ? • Aux objectifs de l'AMGE ? 			
2. Votre Plan de Formation traite-t-il des éléments contenus dans les lignes directrices de l'AMGE concernant la formation, tels que : <ul style="list-style-type: none"> • recrutement • valeurs • compétences pour la vie • attitudes • transmission du savoir 			
3. Vous concentrez-vous sur la formation des adultes ?			
4. Organisez-vous des stages de formation pour toutes les catégories d'adultes définies par la Politique de Formation de l'AMGE, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • responsables d'unités • cheftaines • commissaires • formatrices • council Members • membres du Conseil • personnel • autres 			
5. Avez-vous utilisé les méthodes du Guidisme/Scoutisme féminin dans votre formation ?			
6. Contrôlez-vous les différentes étapes de réalisation de votre Plan de formation ?			
7. Avez-vous suffisamment de <u>types</u> de formation pour permettre le développement complet de vos membres adultes ?			
8. Disposez-vous suffisamment de <u>niveaux</u> de formation pour permettre le développement complet de vos membres adultes ?			
9. Avez-vous un Comité de Formation qui soutient la mise en oeuvre du Plan de Formation ?			
10. Disposez-vous suffisamment de formatrices pour assurer le développement de vos effectifs adultes ?			
11. Avez-vous mis à la disposition de vos membres des ressources adéquates en matériel ? manuels, ouvrages de référence			
12. Le Comité de Programme a-t-il participé à l'implantation du Plan de Formation ?			



Glossaire

La politique de formation de l'AMGE renferme cinq termes et/ou concepts importants qu'il est essentiel de bien comprendre pour saisir l'esprit de cette politique.

Adultes

La politique de formation de l'AMGE concerne principalement les membres adultes qui se définissent comme : responsables d'unités, commissaires, formatrices, membres de conseil, membres des comités, personnel administratif ou toute autre adulte qui s'efforce d'accomplir la Mission de l'AMGE. Les filles et jeunes femmes sont formées par la transmission efficace des divers programmes et leur formation est un aboutissement naturel au contact d'une adulte compétente. Nous reviendrons ultérieurement sur cette idée en nous penchant sur l'interprétation des rapports entre la formation et le programme.

Un monde en mutation

L'accélération des changements sociaux, économiques, technologiques et politiques présente de nombreux défis à la société et affecte les croyances, coutumes, valeurs, attitudes, normes et rôles traditionnels de ses membres. La modification du mode de vie qui en découle exerce un impact sur les organisations traditionnelles et exige l'acquisition de nouvelles compétences pour s'adapter à un environnement en mutation.

Programme éducatif non formel

Nous entendons par là un programme éducatif organisé et non formel, en dehors du système formel (école), et visant un groupe bien déterminé. Ce programme éducatif parascolaire est doté d'objectifs d'enseignement clairement identifiés. Possédant une structure, il fera preuve de souplesse au niveau de l'approche méthodologique et de la transmission des connaissances. Dans cet ouvrage, nous utilisons le terme programme éducatif pour décrire un programme éducatif non formel .

Education des filles et des jeunes femmes dans le cadre de l'AMGE

Les lignes directrices de l'AMGE sur la formation sont produites par l'AMGE à l'intention de toutes les organisations nationales. Les organisations nationales peuvent adopter des structures différentes.

Chaque organisation nationale prépare les filles et jeunes femmes à se prendre en charge pour assumer des responsabilités au même rang que les hommes dans leur société. Certaines associations choisissent de travailler dans un cadre uniquement féminin, d'autres préfèrent la mixité. Chaque Organisation membre est libre d'opter pour la méthode qui lui convient le mieux.

Le Conseil mondial a accepté la politique sur l'éducation des filles et des femmes dans l'AMGE.

“L'AMGE estime que sa mission peut être remplie dans un cadre uniquement féminin ou dans un cadre mixte, selon les besoins et souhaits des filles et des jeunes femmes dans le pays concerné.

L'AMGE considère l'éducation dans un cadre uniquement féminin comme une méthode éducative offrant aux filles et aux jeunes femmes l'occasion d'acquérir des compétences en leadership et de réaliser leurs potentialités.

L'AMGE considère la coéducation comme une méthode éducative permettant de développer le partenariat garçons-filles sur une base égale et d'assurer des chances égales à tous sans nier les différences.

Ces méthodes utilisées dans le Guidisme/Scoutisme féminin permettent aux filles de renforcer leur estime d'elles-mêmes, d'avoir une perception positive d'elles-mêmes et des valeurs qui les aident à respecter les autres.”



Documents de référence

Lignes directrices sur le programme éducatif, avril 1998

Auto-évaluation de votre association - un moyen d'assurer la croissance,
octobre 1997

Brochures sur les Statuts, AMGE, janvier 1998

Profil de l'AMGE, 1997

Guidisme/Scoutisme féminin : un mouvement, un défi, AMGE, 1997 (version anglaise actualisée)

Ces documents sont disponibles auprès du Bureau mondial :

Association mondiale des Guides et des Eclaireuses

Bureau mondial, Centre Olave,
12c Lyndhurst Road
Londres NW35PQ
Angleterre

Tél: +44(0)171-7941181

Fax: +44(0)171-4313764

Email: waggs@waggsworld.org



Politique de formation de l'AMGE

Introduction

L'objet de l'Association mondiale, selon l'Article III des Statuts de l'AMGE, est :

- de promouvoir, dans le monde entier une unité de but et une compréhension commune basées sur les principes fondamentaux ;
- de poursuivre le but du Mouvement des Guides / Eclaireuses qui est d'offrir aux filles et aux jeunes femmes l'occasion de s'éduquer par elles-mêmes dans les domaines de la formation du caractère, de la responsabilité civique et du service dans leur propre communauté et dans la communauté mondiale ;
- d'encourager les relations d'amitié entre les jeunes filles et les jeunes femmes de toutes les nations dans leur propre pays et dans le monde entier.

Mission de l'AMGE

“Permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel de citoyennes du monde, conscientes de leurs responsabilités.” La mission indique la direction que suit le Mouvement et forme une assise au travail à entreprendre par nos membres adultes. Les formatrices jouent un rôle important dans la formation des adultes afin de les doter des moyens de contribuer à la réalisation de la mission.

Politique de formation

L'AMGE encourage activement la formation -basée sur la méthode guide et scout- qu'elle considère comme un moyen pour les adultes d'acquérir les connaissances, compétences, comportements et valeurs nécessaires pour mener à bien leurs responsabilités dans le Mouvement et pratiquer un Guidisme/Scoutisme féminin de qualité.

But

La formation dote l'adulte des moyens de mener à bien ses fonctions sur un plan intellectuel, social, physique, affectif, moral et spirituel. La formation doit lui permettre d'atteindre tout son potentiel au niveau de son développement personnel tout en trouvant la satisfaction dans son travail et l'occasion de perfectionner ses qualités de responsable.

Explication

Le développement des filles et des jeunes femmes dépend de la qualité du programme éducatif qui leur est offert, de la méthode employée pour sa mise en oeuvre et de la gestion de l'association. Chaque association doit former ses responsables adultes de sorte à ce qu'elles comprennent leurs responsabilités et leur engagement.

La formation de l'AMGE est basée sur l'éducation non formelle de l'adulte. Elle peut se faire à travers des manifestations ponctuelles ou un travail permanent comme les réunions, séminaires, camps et ateliers.

L'AMGE doit soutenir ses associations nationales dans la conception et la mise en place de plans de formation qui tiennent compte des attentes, besoins et aspirations des membres adultes et soient basés sur les lignes directrices de l'AMGE en matière de formation.

Il incombe à l'association nationale d'aider chacun de ses membres adultes à atteindre un développement maximum et à travailler selon des normes de qualité aussi élevées que possible.

La démarche de formation doit refléter le souhait de l'association de renforcer la qualité du Guidisme/Scoutisme qu'elle pratique.