

POLITIQUE GENERALE DE L'AMGE CONCERNANT LES JEUNES FEMMES ET LA PRISE DE DECISIONS



Introduction

1. Mission de l'AMGE:

“Permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel de citoyennes du monde, conscientes de leurs responsabilités.”

2. Statuts de l'AMGE:

“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 ;”

Article III b)

3. L'un des buts de l'AMGE adoptés à la 29e Conférence mondiale 1996 au Canada était de :

“Faire participer les jeunes femmes à tous les niveaux de la prise de décisions.”

Politique générale

L'AMGE s'efforce de faire participer les jeunes femmes à tous les niveaux de la prise de décisions au sein du Conseil mondial, de ses comités et des Organisations membres.

Motifs

- ◆ D'une manière générale, les jeunes femmes ne sont que peu représentées au sein des organes de prise de décisions aux niveaux national, régional et international.
- ◆ Etant une organisation de filles et de jeunes femmes, il est essentiel que l'AMGE associe les jeunes aux prises de décisions afin de rester à l'écoute de la base.
- ◆ Une gestion efficace de l'AMGE et de ses Organisations membres passe par la création d'un esprit de partenariat entre les femmes de tout âge.
- ◆ Il est de coutume de ne présenter une candidate à un poste régional ou mondial que lorsque cette personne a déjà travaillé pendant de nombreuses années au niveau national.
- ◆ La 29e Conférence mondiale a défini une jeune femme comme une personne de moins de 30 ans.

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL MONDIAL A SA 90E REUNION, LE 29 JANVIER 1997



DIRECTIVES CONCERNANT LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES A LA PRISE DE DECISIONS



Sommaire

Introduction	1
1. Motifs	2
Loyauté envers la méthode guide/éclaireuses	2
Image du Guidisme/Scoutisme féminin	2
Démocratie	3
Apport des jeunes	3
2. Repérer les obstacles	4
Comportements	4
Questions à discuter	4
Mandat	4
Age minimum	5
Attentes	5
Heures de réunion	5
Rôle culturel des jeunes femmes	6
Procédures électorales	6
Statut social des jeunes femmes	7
3. Méthode pour accroître la participation des jeunes femmes	8
Conseil/Forum/Comité de jeunesse	8
Comment mettre en place un Conseil/Forum/Comité de jeunesse	8
Mesures spéciales destinées à promouvoir les jeunes femmes	9
4. Conclusion	11



DIRECTIVES CONCERNANT LA PARTICIPATION DES JEUNES FEMMES A LA PRISE DE DECISIONS



Introduction

En janvier 1997, l'AMGE a adopté une politique générale visant à encourager la participation des jeunes femmes aux prises de décisions. Des directives ont été établies pour aider les associations à mettre en place cette politique.

Les directives comportent trois parties :

- 1) Motifs pour lesquels les associations de guides / éclareuses devraient faire participer les jeunes aux prises de décisions.
- 2) Repérage des obstacles s'opposant à la participation des jeunes.
- 3) Méthodes pour élargir la participation des jeunes.



1. Motifs

Mission de l'AMGE:

“Permettre aux filles et jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel de citoyennes du monde, conscientes de leurs responsabilités.”

Article III des Statuts de l'AMGE – Objet :

“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 ;”

La participation des jeunes fait partie intégrante de notre mission et de notre objet pour plusieurs raisons :

a) Loyauté envers la méthode guide/éclaireuse

Nous encourageons nos membres dès le plus jeune âge à prendre des responsabilités. Par le système de la patrouille et de l'apprentissage par l'action, nous encourageons les filles en les récompensant dans la prise de responsabilité progressive, du plus jeune âge au stade des guides ou aînées. Si nous voulons être fidèles à notre mission et à notre méthode, nous devons continuer à donner aux jeunes femmes qui ont dépassé l'âge guide des responsabilités au sein de l'association, comme responsables dans le cadre des structures démocratiques de notre Mouvement. Un autre aspect significatif de la méthode guide/éclaireuse est l'accent mis sur la collaboration entre jeunes et adultes. Celle-ci se conçoit différemment en fonction de l'âge de la fille/jeune femme ; au fur et à mesure qu'elle se développe, l'adulte lui donnera des responsabilités de plus en plus grandes.

Accorder aux jeunes femmes de telles responsabilités est un témoignage de confiance envers notre propre méthode. Ces postes et tâches sont autant d'opportunités de formation et d'épanouissement personnel qui devraient aider le Guidisme/Scoutisme féminin à dissiper cette image du “fossé des générations”.

b) Image du Guidisme/Scoutisme féminin

De nombreuses associations guides réalisent que la perception du public à leur égard ne correspond pas à l'image qu'elles aimeraient projeter. Multiplier la présence de jeunes femmes aux postes clés de l'association pourrait relever l'image de cette dernière et en faire une organisation dynamique adaptée aux tendances actuelles de la société.

Elire des jeunes femmes à ces postes confère à l'association une plus grande crédibilité. Ces jeunes femmes jouent aussi le rôle de modèles pour les plus jeunes.



c) Démocratie

L'AMGE s'appuie sur des principes démocratiques. Selon ces principes, aucun membre ne devrait être exclu en raison de son âge.

L'apprentissage de méthodes de travail démocratiques constitue un élément important de la responsabilité civique. C'est pourquoi nous devons ouvrir la porte de nos instances démocratiques aux jeunes femmes afin de les aider à devenir des citoyennes responsables.

d) Apport des jeunes femmes

Un facteur important de réussite dans nos activités et programmes est notre capacité à détecter les attentes de nos membres. Dans un monde en évolution constante, nous devons anticiper les besoins de nos futurs membres et faire passer notre message dans un langage qu'ils comprennent.

En associant des jeunes femmes aux prises de décisions, l'association sera davantage à l'écoute des jeunes et tentera de prendre en compte leurs désirs dans l'élaboration du programme et des activités de l'association. Les jeunes sont plus près de la base....



2. Repérer les obstacles

Même avec la meilleure volonté du monde pour élargir la participation des jeunes femmes et les intégrer aux organes décideurs, il existe certains obstacles qu'il faudra reconnaître avant de les surmonter.

Comportements

“J’ai vraiment fait de mon mieux au Conseil, mais on rejette souvent mon avis sous le prétexte que je suis trop jeune, que je ne comprends pas et que je verrai bien quand je serai plus âgée.”

Faire travailler côte à côte des personnes d'âge différent relève du défi. Les plus expérimentées ont du mal à accepter qu'en dépit de leur grande expérience, le monde a changé et que les jeunes ont une nouvelle façon de penser et de faire les choses. Les jeunes estiment parfois qu'elles ont bénéficié d'une éducation universitaire et qu'elles sont les porte-paroles de la jeunesse. Sous ses meilleurs aspects, cette collaboration est très fructueuse et bénéficie à toutes les parties concernées. Mais elle peut également mener à des blocages et malentendus. La condition sine qua none d'une coopération constructive est la compréhension mutuelle et le respect de l'autre. Jeunes et anciennes ont beaucoup à apprendre au contact les unes des autres et la première étape est de travailler ensemble. Les jeunes ne veulent pas se sentir exclues du groupe et ont tendance à le quitter si elles n'y sont pas heureuses. Les questions à se poser sont les suivantes :

- ***Quel est l'équilibre à trouver entre expérience et connaissances et comment y parvenir ?***
- ***Pourquoi jeunes et plus âgées doivent-elles collaborer pour proposer un Guidisme/Scoutisme féminin de plus grande qualité aux jeunes ?***
- ***Comment diminuer le problème de la discrimination par l'âge ?***

Mandat

“Comment m'engager au Conseil pour quatre ans, alors que je ne sais même pas ce que je ferai l'an prochain ?”

La durée du mandat varie beaucoup entre associations et d'un poste à l'autre. Si le mandat est trop long, les jeunes seront réticentes à s'engager. Ce n'est pas parce qu'elles ne veulent pas, c'est en raison des changements qui vont marquer leur vie d'une façon générale. Elles trouvent difficile d'accepter un poste qui va au-delà de leur situation actuelle. C'est pourquoi il convient d'étudier la durée des mandats tout en conservant une certaine continuité dans le travail des organes décideurs.

Nous pourrions par exemple nous poser les questions suivantes :

- ***Quelle devrait être la durée des mandats afin que le travail puisse être accompli sans problème ?***
- ***Le mandat doit-il se prolonger au-delà de trois ans ?***



Age minimum

“J’ai une grande expérience du Guidisme/Scoutisme féminin mais n’ai que 24 ans. Pourquoi devrais-je attendre d’en avoir quarante pour devenir membre du Conseil national?”

Pour des raisons juridiques ou fiscales, une limite d’âge est imposée dans certains pays pour certains organes. Cette limite est plus fréquemment imposée par le souci d’avoir en poste des personnes ayant plusieurs années d’expérience. Dans le Guidisme pourtant l’âge ne reflète pas l’expérience. Une très jeune femme, extrêmement compétente, avec un parcours solide dans le Mouvement, sera jugée moins apte qu’une femme plus âgée qui n’aura que deux ans d’expérience par exemple ou une expérience remontant à vingt ans en arrière. Des définitions de poste claires et précises aideront l’association à déterminer les qualités et compétences recherchées, par exemple pour le Conseil national. Les critères de décision devraient porter sur les exigences du poste et non pas sur l’âge des candidates. Quelques questions à discuter :

- **A quel âge est-on capable de prendre des responsabilités au niveau régional ou national?**
- **A partir de quel âge est-on jugé apte à pouvoir prendre des décisions éclairées sur le développement des jeunes ?**

Attentes

“Je veux faire usage de mon temps de la meilleure façon possible en le divisant entre le Guidisme/Scoutisme féminin, mes études et mon travail. Je ne peux consacrer que trois jours de la semaine au Mouvement. Cela signifie-t-il que je ne pourrai jamais devenir membre du Conseil national ?

Le Guidisme demande beaucoup de temps. Mais que peut-on objectivement attendre de nos bénévoles ? Notre Mouvement est basé sur le volontariat et pour la majorité c’est un passe-temps. C’est pourquoi il est essentiel de définir un cadre précis de rôles et de responsabilités et de spécifier le temps à consacrer à chaque aspect. Si les attentes ne sont pas réalistes, on finira par avoir des jeunes femmes totalement frustrées, tiraillées entre le Guidisme, leur emploi, leurs études ou leur famille, qui n’ont le temps de rien faire à fond. Il importe également de formuler clairement les responsabilités du personnel rémunéré (le cas échéant) et des bénévoles et de fixer des attentes réalistes qui soient sans ambiguïté. Le rôle des employées rémunérées doit relever avant tout du soutien et de la mise en oeuvre des décisions prises dans les organes décideurs. Elles ne doivent pas demander aux bénévoles de se charger de travaux qui prennent du temps et dont le bureau pourrait se charger. Questions à aborder :

- **Quelles tâches peut-on raisonnablement attribuer aux bénévoles et lesquelles peuvent être facilement effectuées par le bureau ?**
- **Qui est chargée de la répartition des tâches ?**
- **Combien de temps les bénévoles doivent-elles consacrer au Guidisme/ Scoutisme féminin ?**

Heures de réunion

“Je travaille à plein temps et suis au début de ma carrière professionnelle. Comme j’ai envie d’assumer des responsabilités au niveau régional ou national dans le cadre d’un organisme de jeunesse et que les réunions se trouvent toujours en milieu de journée, dois-je envisager d’adhérer à une autre organisation intéressante où les réunions se déroulent le soir ou durant le week-end ?”



Les mutations sociales ont imposé de nouveaux modes de travail aux organisations. Davantage de jeunes femmes ont fait des études supérieures et souhaitent poursuivre une carrière plutôt que de rester à la maison pour s'occuper des enfants et du ménage. En début de carrière il n'est pas facile de s'absenter. C'est pourquoi il faudrait que les réunions soient organisées de sorte à permettre à autant de jeunes femmes que possible d'y participer. Très peu de femmes peuvent mettre de côté obligations familiales et professionnelles et se libérer durant les heures de travail. Nous ne devrions pas en faire un critère de sélection de nos candidates.

- **Quelles sont les meilleures heures pour tenir des réunions afin que chacune ait la chance d'y assister ?**
- **Les heures sont-elles décidées en fonction des besoins professionnels ou de ceux des bénévoles ?**

Rôle culturel des jeunes femmes

“Dans notre pays, les jeunes doivent respecter les personnes plus âgées et se conformer à leur opinion. Si je fais partie d'un de leurs comités, je ne pourrai pas exprimer mon avis librement.”

Souvent le degré de participation des jeunes femmes au sein d'une association reflète l'ampleur de leur participation à la vie civique du pays. Dans certaines cultures, les jeunes femmes ne peuvent pas assumer de responsabilités au sein d'un organisme et il n'existe pas de partenariat entre les générations. Cependant le Guidisme/Scoutisme féminin peut ouvrir la voie à cette tendance qui s'inscrit dans sa mission. Faire participer les jeunes doit participer d'un projet à long terme, bénéficier d'un soutien important de la part de la direction. Il est également souhaitable d'avoir un système de formation. La part de responsabilité accordée doit être progressivement accrue et la prise de responsabilité considérée comme un moyen éducatif. Etre membre actif de la société implique un engagement à différents niveaux dans la collectivité, en dehors du Mouvement. Il est très important de prouver que les jeunes femmes peuvent prendre des responsabilités et d'encourager d'autres jeunes comme elles à essayer aussi. Le système changera petit à petit. On verra de plus en plus de jeunes femmes entrer dans les instances de décision et au Parlement. Questions à poser :

- **Comment peut-on aider les jeunes femmes à prendre des responsabilités ?**
- **Quels modèles offrons-nous aux jeunes femmes de notre Mouvement dans le domaine de la prise de décisions ?**
- **Comment encourager les jeunes femmes à pratiquer un civisme actif ?**

Procédures électorales

“Quel espoir ai-je d'être élue si les électrices ne me connaissent pas... il faut au moins dix ans pour se faire connaître des gens influents.”

Dans de nombreuses associations, il n'existe qu'un nombre réduit de personnes habilitées à élire le conseil national et autres comités. Cela signifie que les candidates doivent être connues de ces quelques personnes. Ceci se produira si elles travaillent dans un autre comité ou à un autre poste. Mais les jeunes sont en général méconnues. Quelques associations ont surmonté cette difficulté en ouvrant la porte aux candidatures de membres de l'association à différents comités. Ce faisant, elles permettent à toutes les personnes qualifiées de se présenter.



Statut social des jeunes femmes

“J’aimerais jouer un plus grand rôle dans mon association mais je dois travailler tard pour subvenir aux besoins de ma famille.”

Dans bien des régions du monde, le bénévolat est un luxe. Les exigences de la famille, qui compte sur la femme pour améliorer le niveau de vie du ménage, signifient que tout autre travail, en particulier le travail bénévole, n’est pas accepté.

C’est pourquoi il faut mettre en lumière la contribution positive du Guidisme/Scoutisme féminin au sein des communautés, à travers notamment des projets de développement communautaire qui soient bénéfiques à la population locale.



3. Méthodes pour accroître la participation des jeunes femmes

Il est possible de faire appel à différentes méthodes :

Conseil/Forum/Comité de jeunesse

De nombreuses associations ont décidé de mettre en place une structure différente afin d'impliquer les jeunes femmes dans les processus de prise de décisions. Il s'agit normalement d'une instance parallèle (comité ou forum) constituée de représentantes de différentes régions du pays. C'est une tribune où les jeunes femmes peuvent discuter ensemble de leurs préoccupations. Cette instance peut être directement représentée auprès des organes décideurs de l'association ou peut n'avoir qu'une fonction consultative. De nombreuses associations ont utilisé cette méthode avec beaucoup de succès. Plusieurs aspects sont cependant à prendre en compte dans le choix de la meilleure solution à adopter dans votre association :

- ◆ Un conseil/forum/comité de jeunesse est souvent le premier pas vers une plus grande participation des jeunes aux décisions, mais ce n'est pas une fin en soi.
- ◆ Une telle instance peut être utile pour les groupes d'enfants plus jeunes, par exemple dans la section guide, pour les préparer à entrer dans les instances principales.
- ◆ Selon que le conseil/forum/comité de jeunesse est représenté directement auprès d'autres instances ou qu'il a un rôle purement consultatif, son succès sera différent.
- ◆ C'est un lieu de rencontre pour de nombreuses jeunes femmes qui peuvent y acquérir une formation et y affermir leur confiance en elles.
- ◆ C'est une pépinière de talents où sont remarquées les jeunes femmes particulièrement prometteuses.
- ◆ Cette méthode peut nuire au dialogue entre les jeunes et les anciennes car les jeunes auront tendance à discuter entre elles puis à présenter leurs conclusions aux instances décideuses, d'où un plus grand risque de confrontation.
- ◆ L'existence d'un organe parallèle occasionne d'importantes dépenses.
- ◆ A moins que cet organe n'ait un rôle bien défini avec de réelles possibilités d'intervention auprès de l'organe décideur, il sera perçu comme un gadget.

Comment mettre en place un conseil/forum/comité de jeunesse

- ◆ Consulter les jeunes femmes pour confirmer qu'il correspond à leurs attentes et qu'elles sont prêtes à s'y consacrer.
- ◆ Etablir une méthode ouverte et démocratique de désignation des candidates comprise par toutes. Au début on pourra envisager de faire de la publicité afin d'encourager les jeunes femmes intéressées à se présenter.
- ◆ Doter le conseil/forum/comité de jeunesse de fonctions clairement définies et d'un système précis afin de favoriser la contribution des jeunes aux instances principales de prises de décisions.
- ◆ Proposer formation et soutien aux membres du conseil/forum/comité.
- ◆ Fixer des objectifs et en suivre la réalisation. Quel est l'impact du groupe, l'efficacité de son action ? A-t-il contribué à améliorer la situation au sein de l'association ? A-t-il aidé à élargir la participation des jeunes dans les instances de prises de décisions ?





Mesures spéciales destinées à promouvoir les jeunes femmes

Lorsqu'une association décide de favoriser l'élection ou la nomination de jeunes femmes, elle peut avoir recours à des mesures d'exception. Elle peut notamment concentrer son action sur l'un des facteurs cités précédemment et cela, au cours d'une période donnée. Il existe plusieurs façons de procéder :

a) Postes réservés aux jeunes femmes : pour s'assurer, par exemple, d'avoir un nombre minimum de jeunes siégeant à un comité. Ces postes sont uniquement réservés aux "jeunes" candidates. Il faut donc trouver des personnes qui répondent aux critères, faute de quoi les places restent inoccupées. Il est souhaitable de prévoir deux postes de ce type car seule au sein d'un comité de femmes plus anciennes, une jeune femme est susceptible de se sentir isolée. L'absence de jeunes candidates représente souvent un problème au début. Il est donc essentiel d'encourager activement les jeunes et de les former.

b) Promotion des jeunes dans le cadre des élections : les jeunes sont souvent moins connues et les personnes chargées d'élire un nouveau comité se donnent rarement la peine de rencontrer les candidates. Il faudra donc insister pour que chacune vote pour une jeune femme parmi leurs candidates de prédilection afin de les inciter à rencontrer ces jeunes. Dans bien des cas encourager les électrices à rencontrer les candidates en puissance servira aussi à celles qui, tout en étant plus âgées, ne sont pas connues mais ont de solides compétences.

c) Une formation spéciale pour les jeunes femmes : vous voudrez peut-être offrir aux jeunes femmes une formation dans un domaine où elles manquent d'expérience, par exemple le fonctionnement de l'association ou les procédures du comité. Elles seront ainsi mieux préparées pour se présenter aux élections ou assumer certaines responsabilités. Il en résultera éventuellement une certaine opposition de la part des femmes plus âgées qui estimeront avoir, elles aussi, besoin de formation. Il se peut également que la question provoque une réflexion plus large sur la formation au sein de l'association.

d) Promotion du travail en réseau : il est normalement nécessaire d'être bien connue pour obtenir une place de choix dans l'association. Ceci est d'autant plus difficile à une jeune qui n'a pas eu le temps d'établir une réputation et des contacts. Se réunir de temps à autre fournit aux jeunes femmes l'occasion d'échanger des idées, de travailler ensemble et de désigner parmi elles des chefs de file qui pourront, à l'avenir, se présenter aux élections de l'association.

A l'issue de ces rencontres, les jeunes femmes ont beaucoup d'espoirs qu'il convient d'exploiter en leur proposant un suivi pour faire usage des contacts pris et des compétences acquises.

e) Révision des structures et modes de travail : demandez aux jeunes les raisons pour lesquelles elles ne jouent pas un plus grand rôle dans les instances décideuses de l'association et proposez des changements susceptibles de les y attirer. Il pourra s'agir de modifications dans les statuts, les heures des réunions et les fonctions des membres de comité. Une démarche systématique visant à repérer les jeunes s'avérera peut-être indispensable afin que les responsabilités et possibilités ne soient pas réservées à un petit nombre de jeunes femmes mieux connues des cadres de l'association.

f) Encouragement des jeunes par les jeunes : il importe d'aider les jeunes femmes membres de comité à encourager d'autres femmes de leur âge à endosser des responsabilités similaires. Elles leur montreront qu'il n'est pas si difficile de faire partie d'une instance officielle et discuteront ouvertement des problèmes liés à leurs fonctions.



g) **Partage de poste** : un poste bénévole ne peut souvent pas être rempli par une seule personne, particulièrement lorsque cette personne a d'autres obligations d'ordre personnel ou professionnel. Partager chaque poste entre deux personnes peut présenter l'avantage de faire travailler une jeune et une plus âgée ensemble, de développer l'esprit d'équipe et de favoriser une prise de responsabilités progressive.

h) **Soutien aux jeunes femmes** : donner aux jeunes des possibilités d'intervention n'est qu'une première étape vers une participation plus exhaustive aux instances de décision. Il est tout aussi important de leur offrir soutien, encouragement et informations afin qu'une fois nommées, elles puissent opérer efficacement. Un système de "tutrices", c'est-à-dire d'équipes jeune femme-membre de comité plus expérimenté, présente un moyen de soutien effectif.



4. Conclusion

Dans bien des associations les instances décideuses n'ont pas changé depuis des années. Il est possible que la réflexion sur la promotion des jeunes femmes à ce niveau donnera lieu à un plus vaste débat sur l'ouverture de ces organes à toutes sortes de personnes. Nombre des "mesures spéciales destinées à encourager les jeunes femmes" pourront également profiter à l'association en attirant d'autres femmes qualifiées qui n'avaient jusqu'alors pas été encouragées à offrir leurs services.

De nombreuses jeunes femmes qui ont travaillé au niveau des instances décideuses de leur association reconnaissent que le support des autres a été un facteur clé dans la réussite de leur expérience. Ce support peut se traduire par la mise en place d'une structure ou de méthodes de travail particulières mais, aspect encore plus important, se trouve dans le comportement des plus âgées à l'égard des plus jeunes et de leur apport.

"Au début, je ne savais vraiment pas ce que je faisais là. Je ne comprenais pas de quoi elles parlaient, et je trouvais l'organisation formelle des réunions un peu étrange. Cependant, mes collègues ont pris le temps de répondre à mes questions ; j'ai lu autant de documentation que possible et j'ai fini par réaliser que mes compétences étaient utiles. Je sens maintenant que j'ai véritablement une contribution à apporter en tant que membre du conseil national de mon association."

