

Révision de la gouvernance de l'AMGE : Rapport et propositions

Septembre 2025





SOMMAIRE

Processus de consultation sur la révision de la gouvernance

Propositions de gouvernance de l'AMGE

- Recrutement et sélection
- Composition et structure du Conseil mondial
- Participation des jeunes femmes
- Culture de gouvernance et transparence
- Durée du mandat et continuité

Processus de consultation et calendrier

- Séances de consultation
- Commentaires écrits
- Rencontres individuelles

Étapes suivantes

Informations complémentaires, commentaires et questions

LE PROCESSUS DE CONSULTATION SUR LA RÉVISION DE LA GOUVERNANCE

Comme nous l'avions annoncé au début de l'année, l'AMGE procède à un examen de sa gouvernance afin de renforcer ses structures, de s'aligner sur les meilleures pratiques et de soutenir la viabilité à long terme. Cet examen porte sur les points de la [motion 7 de la 38e Conférence mondiale](#), ainsi que sur d'autres motions des dernières Conférences mondiales.

Pour plus d'informations sur le contexte et la portée de l'examen de la gouvernance, veuillez vous référer au [dossier d'information](#) qui a été distribué aux organisations membres en mars 2025.

Entre avril et mai 2025, l'équipe chargée du réexamen de la gouvernance a entrepris un processus de consultation large et inclusif, impliquant un large éventail de parties prenantes, notamment les Organisations Membres, les comités régionaux et fonctionnels, les anciennes présidentes du Conseil mondial, les jeunes femmes de moins de 30 ans et des partenaires externes. Ce processus a comporté des sessions virtuelles multilingues, des réunions individuelles et un groupe de discussion dédié aux jeunes femmes. Des ressources telles que des dossiers d'information, des vidéos explicatives et un [centre de ressources de la Revue de la Gouvernance sur Campfire](#) ont été développées pour favoriser une participation éclairée.

L'approche était délibérément ouverte, encourageant les parties prenantes à partager leurs défis, leurs opportunités et leurs idées sans être limitées par des propositions prédéfinies. Cette phase de consultation a jeté des bases solides pour identifier les principes clés de gouvernance et les domaines à explorer davantage au fur et à mesure de l'avancement de la révision. Il convient de souligner que nous avons écouté et pris en compte les commentaires formulés lors du premier cycle de consultations, qui ont directement influencé et façonné l'orientation de nos travaux actuels.

Le processus de consultation a permis de recueillir les contributions d'un large éventail de parties prenantes, mettant en évidence plusieurs thèmes et valeurs récurrents. Ces informations ont servi de base pour identifier les principes (présentés dans la section suivante) qui sous-tendent les structures/modèles de gouvernance de l'AMGE et guident la prochaine phase du réexamen de la gouvernance.

PRINCIPES DE GOUVERNANCE DE L'AMGE

Sur la base des commentaires recueillis lors de la consultation sur la révision de la gouvernance, nous avons identifié les principes fondamentaux de gouvernance suivants :

Nous veillons à ce que les décisions en matière de gouvernance soient guidées par la **mission, la vision et les objectifs stratégiques de l'AMGE**, en mettant l'accent sur la durabilité à long terme, l'impact collectif et la prise de décision fondée sur des données. Le Conseil mondial se concentre sur la supervision stratégique plutôt que sur les tâches opérationnelles.

Nous pensons que le leadership doit inclure des **personnes de tous âges**, avec des responsabilités partagées entre les générations. Nous nous engageons à faire en sorte que les jeunes femmes de moins de 30 ans aient une voix forte et significative dans la prise de décision à tous les niveaux. Leurs points de vue sont essentiels pour façonner l'avenir de notre Mouvement, et nous créons activement des opportunités pour qu'elles puissent diriger, influencer et contribuer aux côtés des leaders de toutes les générations.

Nous utilisons notre **structure régionale** pour identifier puis mettre en œuvre les objectifs stratégiques du Mouvement. Notre approche renforce la collaboration aux niveaux mondial, régional et national (Organisations Membres). Nous partageons les bonnes pratiques, encourageons le soutien mutuel et nous engageons de manière constructive avec des partenaires externes lorsque cela apporte une valeur ajoutée.

Notre conseil mondial est **compétent, responsable et inclusif**. Il a la taille, la composition, les compétences et l'expérience nécessaires pour gouverner efficacement en tant qu'organisation caritative basée au Royaume-Uni, soutenue par des comités qui apportent leur expertise spécialisée. Nous veillons à ce que notre conseil mondial reflète la riche diversité de notre Mouvement mondial, en adoptant une vision globale et en accueillant des expériences et des points de vue variés afin d'améliorer la prise de décision et le leadership. Les rôles et les responsabilités sont clairement définis à tous les niveaux de la gouvernance de l'AMGE, avec une communication opportune, ouverte et transparente qui renforce la confiance et favorise une collaboration efficace. En favorisant une culture de respect et d'inclusion et en supprimant activement les obstacles à la participation, nous permettons des discussions approfondies et constructives ainsi que des décisions équilibrées et agiles qui bénéficient de points de vue diversifiés.

Nous revoyons et améliorons régulièrement notre façon de travailler afin de rester agiles et réactifs. Le conseil mondial réfléchit activement à ses performances et à son efficacité, en utilisant les commentaires et les évaluations pour renforcer la gouvernance et la prise de décision. Des plages de mandat définies et un plan de rotation structuré soutiennent cette démarche en introduisant de nouvelles perspectives tout en conservant une expérience précieuse. Cet équilibre permet au conseil mondial de rester dynamique, tourné vers l'avenir et prêt à répondre à l'évolution des besoins. Nous assurons une bonne gouvernance de la manière la plus rentable possible, afin de garantir que nous maximisons l'investissement dans la réalisation de notre proposition de valeur à nos membres.

PROPOSITIONS DE GOUVERNANCE DE L'AMGE

À l'issue du premier cycle de consultations, nous invitons les Organisations Membres et les autres parties prenantes à examiner une série de propositions de changements en matière de gouvernance, organisées selon les thèmes clés qui ont émergé du processus de consultation. Cette approche thématique nous permet d'explorer les différentes dimensions de la gouvernance, telles que le recrutement, la structure du conseil mondial et la participation des jeunes, de manière plus ciblée et cohérente. Il s'agit de propositions initiales destinées à recueillir vos commentaires sur l'ampleur et l'orientation des changements qui devraient être prioritaires. Elles reflètent un éventail d'options, allant de petites améliorations opérationnelles à des réformes structurelles plus ambitieuses, et s'appuient sur les commentaires issus de la consultation, les principes de gouvernance et les objectifs stratégiques de l'AMGE.

Pour chaque thème, nous avons décrit les changements potentiels à trois niveaux : opérationnel, modéré et transformationnel. Cette structure vise à favoriser une prise de décision flexible, vous permettant d'envisager différents niveaux d'ambition pour différents thèmes. Vos commentaires nous aideront à identifier les domaines et les niveaux de changement à privilégier alors que nous nous préparons pour la prochaine phase de la révision et que nous envisageons la mise en œuvre de changements potentiels.

À ce stade, nous souhaitons connaître votre avis sur les types de changements qui vous semblent les plus appropriés et les plus efficaces. Vos commentaires aideront l'équipe chargée de la révision de la gouvernance à affiner la portée et l'ambition des changements que nous pourrions recommander. Il s'agit d'une occasion unique d'influencer l'orientation de la révision avant que les propositions ne soient élaborées plus en détail pour être communiquées aux Organisations Membres, examinées par le Conseil mondial et, si nécessaire, par la Conférence mondiale.

Nous vous encourageons à utiliser l'« [Esprit Mondial](#) » du modèle de leadership de l'AMGE. Notre mouvement est diversifié et la compréhension des structures, des lois et des pratiques de gouvernance peut varier considérablement d'une organisation membre (OM) à l'autre et d'un pays à l'autre. À l'approche des sessions de consultation, nous vous demandons de vous concentrer sur les besoins de l'AMGE au niveau mondial, en reconnaissant que ceux-ci peuvent différer du fonctionnement de votre propre OM. Par exemple, les compétences et l'expérience requises pour diriger efficacement une organisation globale peuvent différer de celles nécessaires au niveau national ou régional.

Questions à examiner lors de la lecture des propositions :

- Quelles sont vos observations concernant les propositions présentées ci-dessous ?
- Existe-t-il d'autres modèles qui pourraient être envisagés ?
- Quelles opportunités et quels défis percevez-vous dans la mise en œuvre des changements proposés ?
- Y a-t-il des propositions particulières qui, selon vous, devraient être prioritaires à ce stade ?
- Y a-t-il des aspects des propositions ou de la révision de la gouvernance qui, selon vous, nécessitent une réflexion ou une discussion plus approfondie avant d'aller de l'avant ?



1. Recrutement et sélection

Résumé des commentaires reçus

Les parties prenantes ont constamment souligné la nécessité d'un processus de nomination plus inclusif, plus transparent et davantage axé sur les compétences. Elles ont mis en évidence certains obstacles, tels que des descriptions de poste peu claires, un accès limité aux voies de nomination et des attentes incohérentes concernant les rôles de gouvernance. Les répondants ont estimé que le processus actuel repose trop sur les CV et les compétences générales et ont suggéré de s'orienter vers des descriptions de poste plus claires et des évaluations des compétences techniques. Les propositions comprenaient un modèle de recrutement en deux phases avec une année d'initiation, un mentorat pour les candidates potentielles et une meilleure intégration. Certaines voix se sont élevées en faveur de l'auto-candidature afin de réduire les obstacles liés à la politique nationale et d'élargir l'accès. D'autres ont appelé à renforcer le rôle du comité de nomination dans l'évaluation des candidates sur la base de leurs compétences et de la diversité, et à fournir des informations plus claires aux Organisations Membres pendant le processus électoral. Certains participants ont également souligné les possibilités d'améliorer la diversité et l'autorité du comité de nomination, en appelant à renforcer son mandat et à veiller à ce qu'il puisse gérer activement les performances et l'adéquation des candidates.

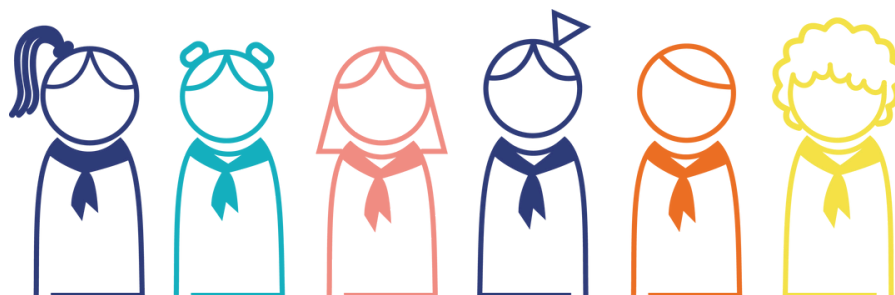
Après avoir examiné les propositions soulevées au cours de la phase de consultation, le Conseil mondial ne recommande pas de faire avancer deux des propositions. Il s'agit des propositions suivantes :

- **Introduire l'autodésignation** : Cette proposition permettrait aux individus de se nommer eux-mêmes pour les rôles de gouvernance, plutôt que de s'appuyer uniquement sur la nomination par les Organisations Membres. Les demandes d'autodésignation devraient toujours être confirmées d'une manière ou d'une autre par les Organisations Membres. En pratique, cela pourrait impliquer la création d'un processus de candidature plus accessible, la publication des critères d'éligibilité et la fourniture de conseils sur la manière de préparer une candidature solide. Les risques comprennent le potentiel d'un nombre écrasant de candidatures, une complexité supplémentaire et/ou des inquiétudes quant à la légitimité. Les besoins en ressources comprennent l'infrastructure numérique pour la réception et le traitement des demandes, le temps consacré par les bénévoles et le personnel à l'examen des demandes, et le matériel de sensibilisation.

- **Introduire un processus de recrutement en deux phases (par exemple, une année d'initiation suivie d'une nomination) :** Cette proposition introduirait un processus de recrutement par étapes, dans le cadre duquel les candidates suivraient d'abord une phase d'initiation ou de préparation avant d'être officiellement nommées. En pratique, il pourrait s'agir d'un programme de formation préalable à la nomination ou d'une possibilité d'observation, suivi d'une évaluation et d'une nomination formelles. Cette approche vise à préparer les candidates et à garantir l'alignement avec les valeurs et les besoins de gouvernance de l'AMGE. Les risques comprennent une complexité accrue et des délais plus longs, qui pourraient décourager la participation. Ces risques peuvent être atténués en proposant des formats flexibles et une communication claire sur les avantages du processus. Les implications en termes de ressources comprennent le développement du contenu de la formation, la facilitation et la coordination.

Le Conseil mondial et le Comité des nominations sont préoccupés par les propositions d'autodésignation et de processus de recrutement en deux phases et ne recommandent donc pas d'aller de l'avant avec ces propositions. Les principales préoccupations concernent la capacité pratique à gérer un volume potentiellement élevé d'autodésignations, la nécessité de vérifier l'appui des candidates auprès des Organisations Membres et le risque que ces propositions ne contournent par inadvertance les processus d'identification et de vérification des candidates mis en place par le OM.

Au lieu de cela, le Conseil mondial et le Comité s'engagent à collaborer avec les Organisations Membres pour promouvoir activement les rôles de gouvernance parmi leurs membres, en tirant parti de divers canaux d'information et en encourageant d'autres voies d'apprentissage, comme indiqué aux pages 15 et 16 du présent document. Elles sont convaincues que cette approche permettra d'accroître la portée, l'accessibilité et l'engagement du Mouvement.



Propositions relatives au recrutement et à la sélection :

Les propositions présentées ci-dessous visent à garantir que les fonctions de gouvernance soient occupées par des personnes possédant les compétences et les motivations requises, tout en élargissant l'accès et en réduisant les préjugés. Cela s'inscrit dans le droit fil des principes de gouvernance en matière de leadership, qui préconisent notamment la **participation de personnes de tous âges** et la mise en place d'un **conseil mondial compétent et responsable**.

Non-constitutionnelle :

Renforcer la formation et la communication autour des attentes liées aux fonctions de gouvernance existantes (*opérationnel*)

- Cette proposition vise à améliorer la compréhension et l'harmonisation des rôles de gouvernance en améliorant la manière dont les attentes sont communiquées aux bénévoles potentielles et actuelles.
- Dans la pratique, cela pourrait impliquer l'élaboration de documents plus clairs et plus accessibles qui décrivent l'objectif, les responsabilités et le temps à consacrer à chaque rôle de gouvernance. Ces documents pourraient être intégrés dans les dossiers de recrutement, les processus d'intégration et diffusés par le biais de webinaires ou de vidéos explicatives.
- L'objectif est de garantir que les personnes qui envisagent d'assumer ou qui assument déjà des rôles de gouvernance aient une compréhension réaliste et commune de ce qui est attendu d'elles, ce qui favorisera une meilleure performance, une plus grande responsabilité et une plus grande satisfaction dans le cadre de ces rôles.
- Bien que ce changement ne nécessite pas de modification constitutionnelle, il peut impliquer la mise à jour des documents d'orientation internes, l'amélioration des canaux de communication et la coordination avec les Organisations Membres afin de garantir la cohérence des messages.
- Les risques comprennent la possibilité d'une surcharge d'informations ou d'une assimilation incohérente entre les régions. Ceux-ci peuvent être atténués par un déploiement progressif, un soutien à la traduction et des retours pour affiner les documents.
- Les implications en termes de ressources comprennent le temps consacré par le personnel à l'élaboration et à la diffusion du contenu.
- L'avantage est une communauté de gouvernance mieux informée et mieux préparée, contribuant à une culture de gouvernance plus forte et plus transparente dans l'ensemble du Mouvement.

Améliorer la brochure sur les élections afin de mieux refléter les compétences requises (*opérationnel*)

- Cette proposition consiste à de repenser la brochure sur les élections afin de fournir des informations plus claires et plus détaillées sur les compétences, l'expérience et les attentes pour chaque rôle de gouvernance.
- Dans la pratique, cela pourrait se traduire par l'inclusion de matrices de compétences, d'études de cas spécifiques à chaque rôle et d'exemples de profils de leadership réussis. La brochure présenterait également les priorités stratégiques de l'AMGE et la manière dont chaque rôle y contribue, aidant ainsi les candidates et les électeurs à prendre des décisions plus éclairées.
- Bien que ce changement puisse nécessiter des efforts supplémentaires de coordination et de conception et puisse se heurter à la résistance de ceux qui sont habitués au format actuel, ces défis peuvent être atténués grâce à l'engagement des parties prenantes et à la mise à l'essai des documents révisés.
- Les implications en termes de ressources comprennent le temps consacré par le personnel à l'élaboration du contenu, à la conception et à la traduction.
- L'avantage est un processus de nomination plus transparent et mieux adapté aux compétences, qui favorise une gouvernance inclusive et efficace.

Renforcer le rôle du Comité des nominations dans l'évaluation des compétences et de la diversité (*opérationnel*)

- Cette proposition vise à renforcer l'efficacité du Comité des nominations en formalisant et en clarifiant sa responsabilité d'évaluer les compétences et la diversité des candidates aux postes de gouvernance.
- Dans la pratique, cela pourrait impliquer l'élaboration de critères d'évaluation structurés, l'alignement des évaluations des candidates sur les priorités stratégiques de l'AMGE et la garantie que la diversité est activement prise en compte dans le processus de nomination. Le Comité serait également encouragé à fournir des commentaires et des conseils aux Organisations Membres sur la manière de renforcer les viviers de candidates.
- Bien que ce changement ne nécessite pas de modification des statuts, il peut impliquer une mise à jour des procédures internes, du mandat et des pratiques de collaboration.
- Les défis potentiels comprennent la garantie d'une application cohérente dans toutes les régions et la gestion des attentes concernant l'influence du comité. Ceux-ci peuvent être relevés grâce à une communication claire, à la formation et à une mise en œuvre progressive.
- Il en résulte un processus de nomination plus intentionnel, transparent et inclusif qui favorise de meilleurs résultats en matière de gouvernance.

Le Conseil mondial et le Comité des nominations soutiennent ces changements opérationnels proposés afin de renforcer la formation et la communication autour des rôles de gouvernance, y compris les propositions visant à améliorer la brochure électorale afin de mieux refléter les compétences requises. Le travail est déjà en cours : les nominations et les documents connexes sont en cours de mise à jour, et les brochures électorales du Comité régional publiées en début d'année présentent une cartographie plus claire des compétences des candidates par rapport aux critères des rôles. Forts de ces progrès, nous continuons à affiner et à développer ces ressources afin de renforcer la transparence, l'harmonisation et la compréhension. Nous invitons chaleureusement les Organisations Membres à nous faire part de leurs commentaires sur la manière dont nous pouvons encore améliorer ces efforts.



2. Composition et structure du Conseil mondial

Résumé des commentaires reçus

Les commentaires sur la structure du Conseil mondial ont révélé un large éventail de points de vue. Certaines parties prenantes ont plaidé en faveur d'un conseil plus petit et plus agile, soutenu par un groupe consultatif plus large, tandis que d'autres ont souligné l'importance de maintenir une représentation régionale. Il y avait un intérêt manifeste à revoir la taille, la structure et la composition du Conseil mondial afin de garantir qu'il reste agile, représentatif et efficace. Parmi les suggestions figuraient l'introduction de portefeuilles clairs pour les membres du Conseil, la cooptation de rôles pour combler les lacunes en matière de compétences et la clarification des responsabilités des membres du Conseil afin d'éviter leur sous-utilisation. L'idée d'une représentation démocratique et de garantir que ce soient des bénévoles, et non des expertes externes, qui occupent des postes décisionnels a également été soulevée.

Une proposition avancée lors de la consultation consistait à restructurer le Conseil mondial en un conseil exécutif plus restreint et à créer un conseil consultatif plus large. Tout en reconnaissant que cela pourrait présenter certains avantages, le Conseil mondial estime qu'un conseil consultatif ajouterait une complexité supplémentaire à la gouvernance de l'AMGE en termes de coordination, de confusion potentielle au sujet de l'autorité et de la prise de décision, et de relations entre la Conférence mondiale, ce conseil consultatif et le Conseil mondial. Il n'a donc pas l'intention d'explorer davantage ce modèle. Toutefois, le Conseil mondial est disposé à explorer la possibilité de restructurer le Conseil mondial en un conseil exécutif plus restreint qui pourrait bénéficier d'un soutien plus fort de la part des comités de l'AMGE.

Bien que certains commentaires aient suggéré l'introduction de quotas pour améliorer la représentation, l'équipe chargée de l'examen de la gouvernance a décidé de ne pas inclure de propositions dans ce domaine. Cette décision reflète à la fois des préoccupations quant à la faisabilité et la tension potentielle entre les quotas et l'aspiration à se concentrer sur la constitution d'un Conseil mondial davantage axé sur les compétences.

Propositions relatives à la composition et à la structure du Conseil mondial :

Les changements proposés ci-dessous reflètent les principes d'orientation stratégique, d'agilité et de réactivité, de structure régionale et de leadership incluant des personnes de tous âges.

Non-constitutionnelle :

Définir des portefeuilles clairs pour les membres du Conseil (*opérationnel*)

- Cette proposition consiste à attribuer des portefeuilles ou des domaines de responsabilité spécifiques à chaque membre du Conseil, tels que les finances, la gouvernance, la collecte de fonds ou la communication.
- Dans la pratique, cela se traduirait par des descriptions de poste, des documents d'intégration et des évaluations de performance. Cela permettrait de clarifier les attentes et d'améliorer la responsabilité et l'alignement stratégique.
- Les risques comprennent la rigidité dans l'attribution des rôles ou l'inadéquation entre les compétences et les responsabilités. Ceux-ci peuvent être atténués par une attribution flexible des portefeuilles et un examen régulier.
- Les implications en termes de ressources comprennent la mise à jour de la documentation relative à la gouvernance et la formation.
- L'avantage est une amélioration de la clarté, de la concentration et de l'efficacité des opérations du conseil mondial.

Constitutionnelle :

Élire les membres du conseil mondial directement dans des portefeuilles définis (*modéré*)

- Cette proposition permettrait aux candidates de se présenter à des portefeuilles spécifiques du conseil mondial (tels que les finances, la gouvernance, la collecte de fonds ou la communication) plutôt qu'à un siège général au conseil.
- Dans la pratique, cela impliquerait de publier des descriptions détaillées de chaque portefeuille et de permettre aux électeurs de sélectionner les candidates en fonction de leur adéquation avec ces rôles.
- L'objectif est d'améliorer la clarté des rôles et de garantir que les bonnes compétences soient élues pour chaque domaine.
- Les risques comprennent une flexibilité réduite dans la composition du conseil mondial et des lacunes potentielles si certains portefeuilles attirent moins de candidates. Ceux-ci peuvent être atténués par une sensibilisation proactive et un soutien aux domaines sous-représentés.
- Les ressources nécessaires comprennent la refonte du processus électoral et le matériel de communication.
- L'avantage est un conseil mondial plus stratégiquement aligné et basé sur les compétences.

Autoriser la cooptation de membres ayant le droit de vote pour combler les lacunes en matière de compétences ou de diversité (*modéré*)

- Cette proposition permet au conseil mondial de coopter un nombre limité de membres supplémentaires disposant d'un droit de vote à part entière afin de combler les lacunes en matière de compétences ou de représentation.
- Dans la pratique, cela impliquerait un processus transparent pour identifier les besoins, sélectionner les candidates et les intégrer dans les travaux du conseil mondial.
- Les membres pourraient être cooptés au sein du mouvement par le biais d'un appel à candidatures ouvert ou à l'extérieur si nécessaire. Cela offre une certaine souplesse pour répondre aux nouveaux défis et opportunités.
- Les risques comprennent des préoccupations concernant la légitimité ou le contournement des processus démocratiques. Ceux-ci peuvent être atténués grâce à des critères clairs, à une surveillance et à une communication.
- Les implications en termes de ressources comprennent l'intégration et le soutien des membres cooptés.
- L'avantage est une structure de gouvernance plus agile et plus réactive.

Le Conseil mondial soutient les propositions visant à définir des portefeuilles clairs pour les membres du Conseil et à explorer la possibilité d'élire directement les membres à ces portefeuilles, considérant cela comme un moyen de constituer un Conseil stratégiquement aligné et basé sur les compétences. Le Conseil soutient également l'exploration de la proposition visant à permettre la cooptation de membres ayant le droit de vote afin de combler des lacunes spécifiques en matière de compétences ou de diversité. Tout en reconnaissant les préoccupations des Organisations Membres concernant le recrutement en dehors du mouvement, le Conseil donnerait la priorité au comblement des lacunes identifiées par des candidates issus du mouvement, dans la mesure du possible. Des garanties pourraient être mises en place pour limiter le nombre de postes cooptés, en veillant à ce qu'ils ne soient utilisés que dans des circonstances exceptionnelles et que les administrateurs élus restent majoritaires à tout moment.

Réviser le rôle des présidentes régionales et explorer de nouveaux modèles de représentation et d'engagement régionaux (*transformationnel*)

- Cette proposition consiste à réévaluer le rôle actuel des présidentes régionales et d'explorer d'autres modèles de représentation régionale au sein du Conseil. L'évaluation se concentrera sur l'alignement plus étroit des contributions régionales avec la stratégie mondiale et sur l'identification des approches qui soutiennent le mieux une gouvernance et un engagement efficaces dans toutes les régions.
- Les modèles alternatifs de représentation régionale pourraient inclure :
 - la nomination des présidentes régionales en tant que conseillères d'office du Conseil mondial, leur permettant ainsi d'apporter leur expertise régionale sans disposer du droit de vote.
 - les régions élisent directement un représentant au Conseil mondial pour leur région en tant que liaison régionale.
 - en désignant des membres du Conseil mondial comme liaisons régionales, afin de renforcer l'engagement tout en conservant une structure rationalisée du Conseil.
- Bien que ce changement puisse perturber les pratiques établies et susciter des inquiétudes quant à la représentation, ces risques peuvent être atténués par un dialogue inclusif, une mise en œuvre progressive et une communication claire des raisons qui le motivent.
- Les implications en termes de ressources comprennent la facilitation, le soutien à la conception de la gouvernance et la coordination entre les régions.
- L'avantage est un modèle de gouvernance régionale plus dynamique et plus réactif qui renforce l'engagement et l'alignement stratégique.

Après avoir examiné les commentaires des Organisations Membres et d'autres parties prenantes lors de la récente consultation, les commentaires des anciens présidents régionaux et les conclusions du groupe de travail « Vibrant Regions » (Régions dynamiques) en 2019, le Conseil mondial estime qu'il est utile d'approfondir cette question. L'objectif est d'identifier le modèle le plus efficace pour parvenir à la diversité régionale au sein du Conseil mondial, sans nécessairement le lier directement au rôle de présidente régionale.

Restructurer le Conseil mondial en un conseil exécutif plus restreint (transformationnel)

- Cette proposition permettrait de restructurer le Conseil mondial en un groupe exécutif plus restreint axé sur la prise de décision, le conseil étant davantage soutenu par les différents comités de l'AMGE.
- Dans la pratique, cela impliquerait de définir les rôles, les responsabilités et les interactions entre les différents organes, afin de garantir la clarté et la cohésion. Cette structure pourrait permettre un leadership plus ciblé tout en maintenant l'accès à une expertise diversifiée et une participation inclusive dans le cadre plus large de la gouvernance.
- Les risques comprennent la complexité de la coordination, une confusion potentielle au sujet de l'autorité et une résistance au changement. Ceux-ci peuvent être atténués grâce à une documentation claire sur la gouvernance, à l'engagement des parties prenantes et à la mise à l'essai du modèle avant sa mise en œuvre complète.
- Les ressources nécessaires comprennent un examen juridique, une facilitation et un soutien administratif.
- L'avantage perçu est une plus grande agilité dans la prise de décision tout en maintenant l'inclusivité et l'accès à une expertise diversifiée.

Le Conseil mondial soutient la poursuite de l'exploration de ce modèle, reconnaissant son potentiel pour améliorer l'agilité, rationaliser la prise de décision et renforcer le rôle des comités dans la gouvernance.



3. Participation des jeunes femmes

Résumé des commentaires reçus

La participation significative des jeunes femmes était un thème récurrent parmi tous les groupes de parties prenantes. Les commentaires ont souligné que la participation devrait être fondée sur les compétences et les perspectives plutôt que sur l'âge seul. Les commentaires ont appelé à la mise en place de parcours plus structurés, de programmes de mentorat et à la reconnaissance des compétences que les jeunes femmes apportent à la gouvernance. Les programmes de mentorat, les parcours de formation à la gouvernance et la création d'un groupe consultatif des jeunes femmes pour soutenir le développement du leadership et alimenter les nominations au Conseil ont suscité un vif enthousiasme. Les parties prenantes ont également souligné la nécessité pour les Organisations Membres de soutenir activement les jeunes femmes par le renforcement des capacités et la mise en place de parcours plus clairs vers des rôles de gouvernance.

Certaines ont suggéré d'étendre la tranche d'âge des jeunes femmes dans la gouvernance à 35 ans. Bien que le Conseil comprenne cette idée, il estime qu'elle pourrait diluer l'accent mis sur la jeunesse et avoir des implications plus larges pour l'AMGE. Les avantages sont probablement minimes par rapport aux inconvénients potentiels, de sorte que la proposition ne sera pas retenue pour le moment. Le Conseil encourage le Mouvement à continuer de se concentrer sur notre vision Compass 2032, qui consiste à être dirigé par des filles et des jeunes femmes.

Propositions relatives à la participation des jeunes femmes :

Ces propositions visent à inclure des **responsables de tous âges** et à garantir que les **jeunes femmes** soient non seulement présentes, mais aussi habilitées à diriger et à exercer une influence à tous les niveaux.

Non-constitutionnelle :

Développer un parcours d'apprentissage en matière de gouvernance (*opérationnel*)

- Cette proposition consiste à la création d'un programme d'apprentissage structuré afin de préparer les individus à assumer des rôles de gouvernance.
- Dans la pratique, cela pourrait inclure des modules en ligne, du mentorat en groupe, des événements et des missions pratiques conçues pour renforcer les capacités de leadership et la confiance en soi. Le parcours serait ouvert à tous les âges, avec des ressources et certains éléments du programme particulièrement destinés aux jeunes femmes.
- Les risques comprennent un accès inégal entre les régions et des niveaux d'engagement variables. Ceux-ci peuvent être atténués grâce à des formats de prestation flexibles, des partenariats avec les Organisations Membres et des actions de sensibilisation ciblées.
- Les implications en termes de ressources comprennent l'élaboration du programme, l'animation et la coordination.
- L'avantage est de disposer d'un vivier plus solide et plus diversifié de futurs dirigeants capables de contribuer de manière significative à la gouvernance de l'AMGE.

3. Participation des jeunes femmes

Mettre en place un système de soutien clair pour mettre en œuvre le parcours d'apprentissage (*opérationnel*)

- Cette proposition permettrait de créer différents types de soutien pour les jeunes femmes impliquées dans la gouvernance et celles qui s'y intéressent.
- Les types de soutien devraient inclure, sans s'y limiter, des espaces de réseautage entre pairs, des formations sur mesure sur des thèmes et des compétences liés à la gouvernance, et des possibilités de mentorat. Ce système de soutien devrait constituer une communauté à laquelle les jeunes femmes pourraient appartenir.
- Les risques comprennent une qualité inégale du mentorat et une portée limitée. Ceux-ci peuvent être atténués grâce à des cadres normalisés, à la formation des mentors et à des mécanismes de retour d'information.
- Les ressources nécessaires comprennent la coordination, le matériel de formation et la facilitation.
- L'avantage est une meilleure préparation et une meilleure rétention des jeunes femmes dans les rôles de gouvernance, ce qui contribue à un leadership plus inclusif et plus efficace.

Le Conseil mondial et le Comité des nominations soutiennent la proposition d'explorer une voie d'apprentissage de la gouvernance. Il existe de nombreux exemples forts d'initiatives mondiales, régionales et nationales au sein du Mouvement qui soutiennent les jeunes femmes dans la gouvernance, ce qui pourrait inspirer l'élaboration d'une voie plus structurée. Le Conseil et le Comité estiment que cette approche pourrait contribuer à constituer un vivier plus solide et plus diversifié de futures dirigeantes, capables de contribuer de manière significative à la gouvernance de l'AMGE.

Créer un réseau de jeunes femmes dans la gouvernance (*modéré*)

- Cette proposition consiste à mettre en place un programme permettant aux jeunes femmes d'apprendre la gouvernance, de développer des compétences connexes et de bénéficier d'un réseau de soutien avec d'autres jeunes femmes partageant les mêmes idées. Le programme vise à permettre aux jeunes femmes d'apprendre la gouvernance et d'avoir la possibilité de l'expérimenter dans un environnement favorable, ainsi qu'à initier les participantes à la gouvernance au sein de l'AMGE et à certaines compétences qu'elles peuvent développer davantage. La région Asie-Pacifique mène actuellement un programme similaire et les expériences tirées de ce programme pourraient être étendues aux autres régions.
- Les risques comprennent des préoccupations concernant la participation inégale des Organisations Membres et des régions, qui pourrait à son tour conduire à une représentation inégale dans les rôles de gouvernance. Cela peut être atténué en fournissant un soutien et une visibilité.
- Les besoins en ressources comprennent la coordination, la facilitation et le renforcement des capacités. L'avantage est l'engagement significatif des jeunes femmes dans l'élaboration de l'avenir du Mouvement, ainsi que le renforcement du vivier de jeunes femmes occupant des rôles de gouvernance.

3. Participation des jeunes femmes

- La proposition initiale faite pendant la phase de consultation prévoyait la création d'un groupe consultatif dédié aux jeunes femmes afin de fournir des contributions sur les questions de gouvernance, le Groupe consultatif des jeunes femmes. Après une réflexion et des recherches approfondies de la part de l'équipe chargée de l'examen de la gouvernance, il a été conclu qu'un groupe consultatif distinct ne serait pas une approche idéale pour un engagement holistique des jeunes. Le Scoutisme mondial a mis fin à son système de conseillers mondiaux pour la jeunesse pour des raisons similaires. D'autre part, la région Asie-Pacifique a eu des expériences positives grâce à ses activités « Jeunes femmes dans la gouvernance » et le même modèle pourrait être adapté pour être utilisé par d'autres régions.

Créer un groupe consultatif mondial (modéré)

- Créer un groupe consultatif mondial composé de jeunes femmes âgées de 14 à 18 ans. Ce groupe ne serait pas uniquement dédié à la gouvernance, mais pourrait être consulté par toutes les parties de l'organisation, par exemple les départements Apprentissage et développement du leadership, Adhésion et soutien régional, Programmes mondiaux, etc.
- Dans le domaine de la gouvernance, ce groupe pourrait être chargé d'identifier deux thèmes clés importants pour les filles et les jeunes femmes au sein du Mouvement, qui seraient ensuite discutés lors de la Conférence mondiale.
- De cette manière, les jeunes femmes participeraient à l'élaboration de l'ordre du jour et ne se contenteraient pas de réagir, ce qui garantirait que les thèmes abordés ne soient pas déconnectés de la réalité des filles et des jeunes femmes.

Permettre aux jeunes de plus de 16 ans de participer à la Conférence mondiale et à d'autres événements de gouvernance de l'AMGE (modéré)

- Cette proposition garantirait aux jeunes de 16 et 17 ans la possibilité de participer aux structures de gouvernance de l'AMGE.
- Ces dernières années, les Organisations Membres ont demandé à ce que les déléguées puissent être âgées de 16 ans et plus. La pratique interne de l'AMGE a toujours été de limiter les événements liés à la gouvernance aux personnes âgées de 18 ans et plus. Cela s'explique principalement par la nécessité d'envisager et de mettre en place des mesures de protection et des ressources adéquates afin de garantir un environnement sûr.

Le Conseil mondial souhaite approfondir l'idée d'un groupe de consultation mondial et d'abaisser à 16 ans l'âge de participation à la Conférence mondiale et aux autres événements liés à la gouvernance de l'AMGE, sous réserve de la mise en place d'un environnement sûr, durable et favorable. Le Conseil attend avec impatience les avis des Organisations Membres sur ces propositions.

Constitutionnelle :

Introduire une délégation de jeunes femmes à la Conférence mondiale (transformationnel)

- Cette proposition prévoit la création d'une délégation composée de jeunes femmes et les représentant lors des conférences mondiales/assemblées générales de l'AMGE. Elles auront les mêmes droits que les délégations des Organisations Membres (pouvoir voter, proposer des motions et des amendements, etc.).
- Il conviendra d'examiner la composition et la sélection de cette délégation, ainsi que son fonctionnement pratique, afin de garantir son indépendance vis-à-vis des Organisations Membres et une représentation adéquate des jeunes femmes au sein du mouvement.

Le Conseil mondial est ouvert à cette idée, mais estime qu'il faudrait approfondir la question pour déterminer comment cela fonctionnerait dans la pratique. Le Conseil attend avec intérêt les commentaires des Organisations Membres sur cette proposition.

4. Culture de gouvernance et transparence

Résumé des commentaires reçus

Les parties prenantes ont exprimé leur souhait de voir s'instaurer une culture de gouvernance transparente et fondée sur des valeurs communes. Des appels ont été lancés en faveur d'attentes plus claires, d'une meilleure communication et d'une responsabilité plus visible. Les parties prenantes ont souligné l'importance d'un engagement plus cohérent entre le Conseil mondial et l'ensemble du mouvement. Parmi les suggestions figuraient l'amélioration de la communication sur le rôle et les décisions du Conseil, la simplification des documents de recrutement et la garantie que les bénévoles chargés de la gouvernance comprennent les attentes et les responsabilités liées à leur rôle. L'importance de l'apprentissage, de l'intégration et du soutien continu a été soulignée comme étant essentielle pour favoriser une culture de service et de confiance plutôt que de récompense.

Propositions relatives à la culture de gouvernance et à la transparence :

Les changements proposés ci-dessous soutiennent les principes de **supervision stratégique, d'agilité et de réactivité**, ainsi que d'un Conseil mondial **compétent et responsable**, et visent à instaurer la confiance au sein du Mouvement. Le Conseil mondial et le Comité des nominations soutiennent ces deux propositions opérationnelles, et des travaux sont déjà en cours pour améliorer les descriptions de poste et renforcer les processus de gestion des performances.

Non-constitutionnelle :

Clarifier les attentes et les responsabilités liées aux fonctions de gouvernance (opérationnel)

- Cette proposition consiste à la publication de descriptions détaillées des rôles, des engagements en termes de temps et des attentes en matière de performance pour tous les postes de gouvernance.
- Dans la pratique, cela se traduirait dans les documents de recrutement, l'intégration et les évaluations annuelles.
- Les risques comprennent la rigidité ou le désalignement par rapport à l'évolution des besoins. Ceux-ci peuvent être atténués grâce à des mises à jour régulières et aux commentaires des parties prenantes.
- Les besoins en ressources comprennent la documentation, la communication et la formation.
- L'avantage réside dans une transparence, une responsabilité et un alignement améliorés entre les rôles de gouvernance.

Introduire des attentes en matière de performance et des mécanismes d'évaluation pour les membres du Conseil mondial (*opérationnel*)

- Les commentaires reçus lors de la consultation ont recommandé la mise en place d'évaluations régulières des performances des membres du Conseil mondial, comprenant des auto-évaluations, des commentaires de pairs et des évaluations structurées. Ces évaluations devraient être liées à des plans de développement individuels, afin de garantir que chaque membre du Conseil reçoive des commentaires constructifs et un soutien tout au long de son mandat.
- Les risques tels que l'attitude défensive ou la réticence à participer peuvent être atténués en présentant les évaluations comme des outils de développement, en préservant la confidentialité et en fournissant un soutien approprié.
- Les ressources nécessaires comprennent des outils d'évaluation, des services de facilitation et de formation.
- Les avantages sont une amélioration continue, une responsabilisation accrue et une gouvernance plus efficace.

5. Mandat et continuité

Résumé des commentaires reçus

Les avis sur la durée des mandats ont varié, mais les parties prenantes ont souligné l'importance de la continuité, de l'apprentissage et du développement du leadership. Certaines parties prenantes se sont prononcées en faveur du maintien du mandat actuel de six ans, tandis que d'autres ont plaidé en faveur de mandats plus courts afin de rendre les rôles plus accessibles et de réduire les obstacles à l'entrée. Un modèle de compromis a également été suggéré, dans lequel les membres élus exercent un mandat de six ans, mais sont soumis à un processus d'évaluation ou de démission après trois ans, ce qui pourrait être considéré comme un équilibre entre stabilité, flexibilité et responsabilité.

Propositions relatives à la durée du mandat et à la continuité :

Les propositions dans ce domaine visent à trouver un équilibre entre les perspectives nouvelles et la mémoire institutionnelle, conformément aux principes **d'agilité, de réactivité et d'orientation stratégique**.

Non-constitutionnelle :

Améliorer les processus d'intégration et de passation de pouvoir (*opérationnel*)

- Cette proposition consiste à la standardisation des procédures d'intégration et de transition pour les nouveaux membres du conseil mondial.
- Dans la pratique, cela pourrait inclure des dossiers de bienvenue, des séances d'orientation et un mentorat par les membres sortantes.
- Les risques comprennent la variabilité dans la mise en œuvre et la pression sur les ressources. Ceux-ci peuvent être atténués grâce à des modèles, des listes de contrôle et le soutien des membres sortants et des présidentes.
- Les ressources nécessaires comprennent du matériel de formation et de la coordination.
- L'avantage est une transition plus fluide, une intégration plus rapide et une plus grande continuité dans la gouvernance.

Le Conseil mondial s'engage à poursuivre ses efforts d'amélioration dans ce domaine. Des travaux sont déjà en cours, et l'examen externe du Conseil actuellement mené par le Conseil national des organisations bénévoles (NCVO) fournira des informations supplémentaires précieuses pour guider ces progrès.

Offrir davantage d'options pour évaluer les performances des membres du Conseil mondial tout au long de leur mandat et offrir davantage d'options pour démissionner de leur fonction pendant leur mandat (*modéré*)

- Cette proposition introduit des bilans à mi-parcours et des retours pour évaluer les performances et relever les défis dès le début.
- Dans la pratique, cela pourrait inclure des enquêtes, du coaching ou des discussions facilitées. En outre, les membres du Conseil mondial auraient accès à des voies claires et favorables pour démissionner de leur poste si nécessaire. Ce domaine est déjà à l'étude dans le cadre de processus plus larges de gestion des performances, qui contribueront à garantir l'harmonisation et la cohérence des pratiques de gouvernance.
- Les risques comprennent la résistance ou une application incohérente. Ceux-ci peuvent être atténués grâce à un cadre favorable, des processus clairs et un suivi régulier.
- Les implications en termes de ressources comprennent la facilitation, les outils et le temps de travail du personnel.
- Les avantages sont une gouvernance proactive, une meilleure expérience des membres et une identification précoce des besoins en matière de soutien.

Comme mentionné précédemment, le Conseil mondial et le Comité des nominations sont favorables au renforcement des processus de gestion des performances.

Constitutionnelle :

Modifier la durée du mandat du Conseil mondial pour le porter à trois ans, avec possibilité de réélection pour un second mandat de trois ans (six ans au total) (*transformationnel*)

- Cette proposition modifierait la structure actuelle du mandat afin de permettre aux membres d'exercer un mandat de trois ans, avec la possibilité de se présenter à une réélection après le premier mandat pour un second mandat de trois ans.
- Dans la pratique, cela nécessiterait des modifications constitutionnelles et des mises à jour des procédures électorales.
- Le passage d'un mandat unique de six ans à un mandat renouvelable de trois ans introduit une plus grande flexibilité et une plus grande responsabilité, permettant une continuité basée sur les performances et susceptible d'attirer un vivier de candidates plus diversifié.
- Cependant, cela comporte également des risques tels qu'une augmentation du taux de rotation et une distraction potentielle de la gouvernance en raison des pressions liées à la réélection. Ces risques peuvent être atténués par des mandats échelonnés, des critères de réélection clairs, une intégration solide et une normalisation culturelle de la réélection et de la démission.
- Bien que ce changement puisse nécessiter une mise à jour des processus internes et de la communication, il favorise un modèle de gouvernance plus dynamique, plus inclusif et plus réactif sur le plan stratégique.

Le Conseil mondial est impatient d'étudier cette proposition plus en détail et se réjouit de discuter avec les Organisations Membres à ce sujet.

Réaligner les cycles de conférence, les élections et les mandats afin de répondre aux besoins en matière de planification stratégique et opérationnelle (transformationnel)

- Cette proposition consiste à explorer la possibilité de réaligner les cycles de gouvernance sur la planification stratégique et les calendriers opérationnels.
- Dans la pratique, cela pourrait inclure une réflexion plus large sur le rôle et le rythme des conférences régionales et de la gouvernance régionale. L'évaluation des conférences régionales de cette année est toujours en cours, et les commentaires reçus aideront à orienter ce travail.
- La synchronisation des cycles de gouvernance avec la planification stratégique et les calendriers opérationnels offre la possibilité d'une prise de décision plus cohérente et d'un alignement à long terme.
- Cependant, ce changement comporte certains risques, tels que la perturbation des routines établies, la résistance des parties prenantes habituées aux cycles actuels et les défis logistiques liés notamment l'ajustement des dates des mandats et des calendriers des conférences. Ces risques peuvent être atténués par une mise en œuvre progressive, une communication transparente et une consultation avec les Organisations Membres.
- Les implications en termes de ressources comprennent l'examen juridique, la coordination administrative et la mise à jour des documents de gouvernance.
- L'avantage est un rythme de gouvernance plus rationalisé et stratégiquement aligné qui améliore la planification, la continuité et la réactivité.

Bien que les cycles de gouvernance aient été initialement considérés comme n'entrant pas dans le champ d'application du présent réexamen, les réactions internes ont mis en évidence l'intérêt d'explorer ce domaine plus avant. Les parties prenantes ont fait remarquer que le calendrier et l'alignement des activités de gouvernance - telles que les mandats du conseil mondial, la planification stratégique et les cycles de la conférence mondiale - peuvent avoir un impact significatif sur la continuité, l'apprentissage et l'efficacité.

Le Conseil mondial est impatient d'étudier plus avant cette proposition afin de déterminer si les cycles actuels sont conformes aux bonnes pratiques de gouvernance et d'explorer les possibilités d'un meilleur alignement et d'une planification à long terme.

PROCESSUS DE CONSULTATION ET CALENDRIER

Comment participer

Participez à l'une de nos séances de consultation

En septembre, nous organiserons deux séances de consultation afin de donner aux Organisations Membres l'occasion de contribuer à la révision. Vous trouverez ci-dessous les détails des séances et les modalités d'inscription.

Session 1 : dimanche 28 septembre à 8h30 UTC | [Inscrivez-vous ici](#)

Session 2 : dimanche 28 septembre à 18 h UTC | [Inscrivez-vous ici](#)

Nous espérons pouvoir proposer des services d'interprétation en arabe, en anglais, en français et en espagnol lors des deux sessions. Cela dépendra du nombre d'inscriptions, nous vous encourageons donc à vous inscrire dès que possible. Les représentants des Organisations Membres sont les bienvenus à toutes les sessions et il n'y a pas de limite au nombre de personnes de votre organisation pouvant y assister.

Nous espérons également avoir une discussion intergénérationnelle, c'est pourquoi nous encourageons les personnes de tous âges à participer, y compris les jeunes femmes de moins de 30 ans.

Ne manquez pas cette occasion ! Inscrivez-vous dès maintenant et participez à la conversation qui façonnera la gouvernance de notre mouvement mondial.

Préparation à la session de consultation

Vous trouverez ci-dessous quelques mesures que vous pouvez prendre pour vous préparer à la session de consultation :

- Lisez ce dossier
- Réfléchissez aux informations et aux questions présentées dans ce document et préparez-vous à en discuter avec les représentants des autres Organisations Membres.

Envoyez vos commentaires par écrit

Vous pouvez également envoyer vos commentaires par écrit à governancereview@wagggg.org jusqu'au **30 septembre 2025**.



Demander un entretien individuel

Si vous souhaitez demander un entretien individuel avec les membres de l'équipe chargée de la révision de la gouvernance, veuillez envoyer un e-mail à : governancereview@wagggg.org

PROCHAINES ÉTAPES

Septembre 2025

Cette deuxième période de consultation, qui se déroulera jusqu'en septembre 2025, permettra de recueillir les précieuses contributions des Organisations Membres, des jeunes femmes et d'autres parties prenantes. Après la publication de ce résumé écrit, des sessions en ligne seront organisées afin de partager les commentaires et les prochaines étapes possibles. L'AMGE souhaite s'assurer que chaque organisation membre ait la possibilité de participer et de donner son avis.

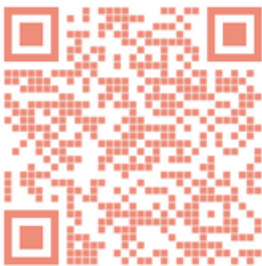
Octobre 2025 - juin 2026

D'octobre 2025 à juin 2026, l'équipe chargée de la révision de la gouvernance continuera à élaborer des propositions en vue de la 39e Conférence mondiale. Si des motions constitutionnelles s'avèrent nécessaires, elles suivront un calendrier échelonné afin de garantir la transparence et de laisser suffisamment de temps aux Organisations Membres pour s'engager.

- **Octobre-décembre 2025** : Poursuite de l'élaboration des propositions et rédaction des motions constitutionnelles.
- **Janvier-février 2026** : Partage des projets de motions constitutionnelles avec les organisations membres, avec la possibilité de proposer des amendements.
- **Avril 2026** : diffusion de toutes les propositions finales, des motions proposées et des amendements.
- **Juin 2026** : prise de décision lors de la 39e Conférence mondiale.

Ce calendrier est conçu pour favoriser une consultation constructive et garantir que les Organisations Membres soient bien informées et préparées avant la Conférence mondiale.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES, COMMENTAIRES ET QUESTIONS



Scannez le code QR ci-dessous pour accéder au centre de ressources sur la révision de la gouvernance sur Campfire.

Sur cette page, vous trouverez un ensemble de ressources différentes, y compris le [dossier d'information](#) original et un [glossaire des termes et abréviations relatifs à la gouvernance](#).

Si vous avez des questions ou des commentaires concernant la révision de la gouvernance, veuillez envoyer un e-mail à : governancereview@waggggs.org

