



ASSOCIATION MONDIALE
DES GUIDES ET DES
ECLAIREUSES



GLOSSAIRE

GRANDIR
ET APPRENDRE

Glossaire

Termes relatifs au Mouvement et à l'organisation

AMGE	Association Mondiale des Guides et des Éclaireuses ; le Mouvement mondial regroupant plus de 150 pays, qui publie la Politique Grandir et apprendre et gère l'accréditation.
Organisation membre (OM)	Une organisation nationale de Guides et/ou d'Éclaireuses membre de l'AMGE. Les OM peuvent fonctionner comme des organisations uniques ou comme une fédération d'Associations composantes dans leur contexte national.
« Nous », « notre » ou « nos »	utilisé lorsqu'on parle au nom des organisations nationales et mondiales qui composent le Mouvement du Guidisme et du Scoutisme féminin (à la fois les Organisations membres et l'équipe mondiale de l'AMGE).
Association composante (AC)	Une organisation nationale de Guides/Éclaireuses qui fait partie d'une Organisation membre fédérée de l'AMGE.
Membres	les individus, de tout âge, qui font partie du Mouvement des Guides et des Éclaireuses.
Membres jeunes	les enfants et les jeunes qui participent au programme pour la jeunesse des Guides et des Éclaireuses. Cela inclut généralement les enfants, les adolescent·e·s et les jeunes adultes, et les âges spécifiques inclus peuvent varier selon le contexte de chaque OM. L'AMGE définit généralement les enfants comme ayant jusqu'à 18 ans, et les jeunes de 18 à 30 ans, mais cela peut différer dans certaines Régions de l'AMGE.
Membres adultes	Celles et ceux qui jouent un rôle dans l'organisation des Guides/Éclaireuses mais qui ont terminé ou ne participent pas au programme pour la jeunesse, généralement âgé·e·s de plus de 18 ans. Principalement des bénévoles, les membres adultes du Mouvement sont là pour soutenir l'apprentissage et le développement des membres jeunes à travers un programme pour la jeunesse de qualité. Ils et elles peuvent le faire directement en concevant ou en animant le programme pour la jeunesse, ou indirectement en soutenant d'autres adultes ou en soutenant les structures dont l'organisation a besoin pour fonctionner.
Mouvement des Guides et des Éclaireuses	La communauté mondiale des OM et des AC travaillant vers un objectif éducatif commun.
OMMS	Organisation Mondiale du Mouvement Scout ; l'organisation parallèle du Scoutisme souvent mentionnée comme partenaire.
ONSG	Organisation nationale de Scouts et Guides ; une organisation nationale mixte, proposant le Guidisme et le Scoutisme féminin dans une structure plus large de Scouts et Guides.
Campfire	La plateforme d'apprentissage en ligne de l'AMGE où sont hébergés les outils de soutien (dont le Portail GAL).

¹ NB: In some MOs, 18–30-year-olds may both participate in youth programme and hold a role in the organisation, and in some MOs under 18-year-olds may be regarded as adult members depending on the role they play.

Termes relatifs au Mouvement et à l'organisation

Portail GAL	La section dédiée de la plateforme Campfire de l'AMGE où sont hébergées les ressources, outils, modèles et espaces communautaires de Grandir et apprendre pour les Organisations membres.
Contexte scolaire	Un contexte dans lequel le Guidisme et le Scoutisme féminin est dispensé principalement ou entièrement à travers les écoles, souvent dirigé par des responsables-enseignant·e·s et en partenariat avec les Ministères de l'Éducation.
Contexte communautaire	Un contexte dans lequel le Guidisme et le Scoutisme féminin est dispensé à travers des unités organisées en dehors des structures scolaires formelles, ancrées dans les communautés.

Cadre Grandir et apprendre (GAL)

Grandir et apprendre (GAL)	Le cadre commun de l'AMGE pour un apprentissage et un développement de qualité, destiné aux jeunes et aux adultes.
Grandir et apprendre Partie 1	Le document de politique et de concepts qui définit les normes.
Grandir et apprendre Partie 2	Le document de lignes directrices et de parcours qui traduit la Partie 1 en pratique pour les organisations nationales.
Cadre d'apprentissage et de développement personnel (cadre A&D)	Un document directeur que chaque OM/AC développe pour montrer comment elle mettra en œuvre la Politique Grandir et apprendre ; décrivant l'engagement de l'organisation envers l'objectif éducatif du Mouvement et la façon dont elle tiendra cet engagement.
Déclaration d'apprentissage et de développement personnel	Une déclaration au sein du cadre A&D qui décrit comment l'offre d'apprentissage et de développement personnel de l'organisation a un impact sur le développement des jeunes et de la société au sens large. Elle doit relier la vision, la mission et les valeurs à un impact concret, pas seulement à des activités.
Objectif éducatif	L'intention du Mouvement d'aider les filles et les jeunes femmes à développer leur plein potentiel en tant que citoyennes responsables du monde.
Caractéristiques d'un Guidisme et d'un Scoutisme féminin de qualité	Les qualités interconnectées (objectif, approche, espace, expériences CLAP, objectifs de croissance) qui définissent un apprentissage de qualité dans le Guidisme et le Scoutisme féminin.
Valeurs fondamentales	Les trois valeurs fondamentales du Guidisme et du Scoutisme féminin : l'Intégrité (vivre honnêtement selon son système de valeurs, avec respect de soi et responsabilité de ses actes) ; la Citoyenneté (être un·e membre actif·ve et informé·e de la communauté, qui respecte les autres et contribue à faire avancer les choses) ; et la Spiritualité (reconnaître et développer ses croyances personnelles).

Concepts fondamentaux de l'apprentissage

Apprenant-e	La personne qui apprend. Dans Grandir et apprendre, le terme « apprenant-e » désigne à la fois les membres jeunes et adultes, car le cadre s'applique aux deux.
Animateur-riche/ Facilitateur-riche	La personne qui soutient l'expérience d'apprentissage des apprenant-e-s et crée les conditions dont ils et elles ont besoin pour tirer du sens de leurs expériences. Selon le contexte, il peut s'agir de n'importe qui, du ou de la responsable du groupe local au ou à la formateur-riche des membres adultes.
Expérience d'apprentissage	Une expérience personnelle, une interaction ou une opportunité dans le cadre de laquelle l'apprentissage a lieu.
Parcours d'apprentissage	Le chemin que les individus empruntent pour grandir et apprendre. Un parcours d'apprentissage est constitué de nombreuses expériences d'apprentissage connectées, possède des objectifs à long terme et est personnel à chaque apprenant-e.
Pratique réflexive	L'habitude continue de tirer consciemment du sens de ses expériences, tant au sein qu'en dehors du Guidisme et du Scoutisme féminin, pour soutenir la croissance personnelle et l'apprentissage autodirigé.

L'approche

Approche des Guides et des Éclaireuses	L'application combinée de la méthode et du modèle de leadership.
Méthode des Guides et des Éclaireuses	Les cinq éléments interdépendants qui interagissent les uns avec les autres, conçus pour soutenir l'apprenant-e dans la prise en charge de son apprentissage et pour tirer du sens de ses expériences : Apprentissage en petits groupes · Mon chemin, mon rythme · Apprendre en faisant · Se relier aux autres · Se relier au monde.
Modèle de leadership	Le concept fondateur qui sous-tend le travail de développement du leadership de l'AMGE, basé sur les théories et réflexions actuelles sur le leadership.
Six états d'esprit de leadership	Les six états d'esprit à travers lesquels le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses est pratiqué : (1) Esprit de réflexion – trouver du sens dans ses expériences passées et examiner son propre comportement et son impact (Être leader de soi-même) ; (2) Esprit de contextualisation – comprendre les besoins et les préoccupations des autres et adapter son leadership au contexte (Prendre en compte d'autres réalités) ; (3) Esprit collaboratif – rassembler différentes perspectives et créer les conditions pour que les personnes s'épanouissent (Gérer des relations) ; (4) Esprit critique et créatif – favoriser l'innovation, l'enquête et la prise de décision éclairée (Mener l'innovation) ; (5) Esprit d'égalité femmes-hommes – prendre en compte le genre dans la pratique du leadership et remettre en question les stéréotypes de genre (Diriger pour l'épanouissement des filles) ; (6) Esprit de conduite du changement – mobiliser l'énergie autour de ce qui doit changer et de ce qui doit être protégé (Mener une action responsable).

L'approche

État d'esprit d'égalité femmes-hommes	L'un des six états d'esprit de leadership ; attention explicite portée à l'avancement de l'égalité femmes-hommes à travers les comportements et les décisions.
Apprentissage non formel	Apprentissage structuré mais flexible en dehors de l'éducation formelle, central dans l'approche du Guidisme et du Scoutisme féminin. Dans le Guidisme et le Scoutisme féminin, il est intentionnel, relationnel, expérientiel, réflexif, autodirigé, personnel et accessible.
Apprentissage formel	Apprentissage structuré, certifié, contrôlé par l'enseignant·e/formateur·rice, basé sur une institution. Se situe à l'extrémité formelle du continuum d'apprentissage.
Apprentissage informel	Apprentissage qui se produit sans planification, comme une partie naturelle de la vie et des relations. Se situe à l'extrémité informelle du continuum d'apprentissage.
Apprentissage autodirigé	Apprentissage mené par l'apprenant·e, où l'individu définit son rythme, sa direction et le sens de son apprentissage.
Apprentissage continu et global	Apprentissage qui se poursuit tout au long de la vie (continu) et à travers tous les domaines de la vie (global).
Leadership intergénérationnel	Lorsque les générations plus âgées et plus jeunes travaillent ensemble pour apporter un changement positif dans leur propre vie et celle des autres. Nécessite de créer un espace pour que chacun·e, quel que soit son âge, puisse pratiquer le leadership.

Espace pour grandir et apprendre

Espace émancipateur	Un environnement d'apprentissage qui est sûr, inclusif et autonomisant, où les apprenant·e-s peuvent prendre des risques, essayer de nouvelles choses et faire des erreurs.
Espace participatif	Un espace où les apprenant·e-s sont activement et continuellement impliqué·e-s dans les décisions qui les concernent.
Espace centré sur les filles	Un espace conçu pour et par les filles en tenant compte de leurs besoins spécifiques, visant l'égalité des genres (pas nécessairement exclusivement féminin).
Participation significative des jeunes (PSJ)	Les jeunes étant informé·e-s, habilité·e-s, en sécurité et valorisé·e-s lorsqu'ils et elles participent ; exprimée à travers des approches menées par les jeunes, collaboratives ou consultatives.
Protection/sauvegarde	Politiques et pratiques qui protègent les enfants et les adultes contre les préjudices ; un élément fondateur de l'espace émancipateur.
Diversité, équité et inclusion (DEI)	Pratiques garantissant que chacun·e peut participer de manière significative en tant que partie égale de l'espace.

Expériences et objectifs d'apprentissage

Expériences d'apprentissage CLAP	: Apprentissage qui est Captivant, (mené par) L'apprenant-e, Accessible et Pertinent.
Développement holistique	: Croissance équilibrée à travers les sept domaines reconnus du développement personnel.
Sept dimensions du développement personnel	: Les sept domaines interconnectés dans lesquels le Guidisme et le Scoutisme féminin soutient les apprenant-e-s pour qu'ils et elles grandissent : (1) Spirituel – explorer ses croyances personnelles, son sens et sa connexion au-delà du temps et de l'espace ; (2) Moral – développer ses valeurs, son identité personnelle et sa confiance dans ses décisions ; (3) Intellectuel – développer la pensée créative et le raisonnement ; (4) Émotionnel – reconnaître, exprimer et gérer ses émotions ; (5) Physique – utiliser et comprendre son corps ; (6) Social – construire des relations, un sentiment d'appartenance et de l'empathie ; (7) Environnemental – comprendre et grandir en relation avec le monde naturel et construit.
Huit objectifs de croissance	L'expression commune du Mouvement de la différence significative que le Guidisme et le Scoutisme féminin fait dans la vie d'un-e apprenant-e.
Indicateurs	: Signes simples et observables qu'un objectif de croissance se développe à une étape ou un poste donnés.
Étapes (du parcours d'apprentissage)	Phases basées sur l'âge ou le développement du programme pour la jeunesse (par exemple, de la petite enfance à l'âge adulte).
Progression personnelle	Le parcours individuel d'un-e apprenant-e ; distinct de l'avancement hiérarchique, en particulier pour les adultes.
Promesse et Loi	Les principes fondamentaux du Mouvement, intégrés dans les huit objectifs de croissance.

Programmes et postes

Programme pour la jeunesse	L'ensemble des expériences d'apprentissage auxquelles les enfants et les jeunes peuvent accéder dans le Guidisme et le Scoutisme féminin.
Offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes	Les opportunités structurées à travers lesquelles les bénévoles et le personnel adultes apprennent, grandissent et acquièrent des compétences.
Cycle de vie du-de la bénévole	La séquence des étapes par lesquelles un-e bénévole passe (intégration, exercice d'un poste, conversations d'apprentissage, changement de rôle, départ).
Compétences	La combinaison de savoir-faire, de connaissances, d'expériences, d'attitudes et de valeurs nécessaires pour exercer un poste efficacement.
Référentiel de compétences	Un document structuré qui définit les compétences requises pour les différents rôles dans l'organisation, incluant des indicateurs de connaissances, de savoir-faire et de comportements, ainsi que des niveaux de progression.

Programmes et postes

Matrice de compétences	Un outil récapitulatif qui cartographie le niveau de chaque compétence requis pour chaque rôle dans l'organisation, permettant la conception de formations et la planification du développement individuel.
Description de poste	Un document qui énonce les tâches, les responsabilités et les compétences minimales requises pour un poste donné dans l'organisation.
Plan de développement personnel	Le plan individuel d'un-e bénévole pour les compétences et la croissance qu'il ou elle souhaite poursuivre dans un poste, englobant à la fois le développement du leadership et la croissance des compétences spécifiques au poste.
Responsables de jeunes	Adultes qui animent directement le programme pour la jeunesse au niveau de l'unité/groupe.
Formateur·rice·s / Formateur·rice·s de formateur·rice·s	Adultes qui dispensent et développent l'offre d'apprentissage pour les adultes.
Commissaire	: Un rôle de leadership/coordination (par exemple Commissaire au programme, Commissaire à la formation, Commissaire internationale).
Responsable-enseignant·e	Dans les unités scolaires, un-e adulte qui occupe à la fois des fonctions d'enseignement et de responsable des Guides/Éclaireuses.
Environnement mixte	: Une unité ou activité qui inclut à la fois des garçons/jeunes hommes et des filles/jeunes femmes.
Conversation d'apprentissage	Une réflexion structurée et périodique entre un-e bénévole et l'organisation sur leur progression, leurs responsabilités et les prochaines étapes.
Plan de développement personnel	Le plan individuel d'un-e bénévole pour les compétences et la croissance qu'il ou elle souhaite poursuivre dans un poste.

Parcours et processus

Parcours 1	Premiers pas : Constituer l'équipe, réfléchir à Grandir et apprendre, prendre en compte le contexte et planifier le parcours.
Parcours 2	Créer votre propre cadre : Traduire les concepts GAL dans le propre cadre d'apprentissage et de développement personnel de l'organisation.
Parcours 3	Mettre en œuvre votre cadre : Examiner, identifier l'ampleur des changements nécessaires, définir un plan de mise en œuvre, intégrer le cadre dans les processus organisationnels quotidiens, mettre en place un cycle d'apprentissage léger et utiliser ce qui a été découvert pour évoluer en tant qu'organisation apprenante.
Équipe Grandir et apprendre (Équipe GAL)	L'équipe transversale de bénévoles et de salarié-e-s qu'une OM/AC constitue pour diriger sa démarche GAL.
Consultante ou consultant GAL	Une personne bénévole ou salariée de l'équipe régionale de l'AMGE désignée pour accompagner une OM/AC tout au long de la démarche et du processus d'accréditation.
Analyse du contexte / Évaluation des besoins	Le processus réalisé dans le Parcours 1 de collecte de données selon quatre dimensions – voix des filles et des jeunes femmes, voix des adultes, tendances et obstacles sociétaux, et perspectives externes/entre pairs – pour éclairer le développement du cadre d'apprentissage et de développement personnel de l'organisation.
Organisation apprenante	Une organisation qui intègre l'apprentissage dans son objectif, sa culture et ses pratiques, l'utilisant pour s'adapter et s'améliorer en continu.
Gestion du changement	L'approche structurée pour conduire les transformations organisationnelles nécessaires à l'adoption du cadre.

Suivi, évaluation et qualité

PSEA	Planification, Suivi, Évaluation et Apprentissage ; le cycle allégé utilisé pour tester si le cadre se concrétise en pratique.
Outil d'évaluation des capacités (CAT)	L'instrument d'auto-évaluation de l'AMGE ; les indicateurs « Essentiels » dans trois sections sont requis pour l'accréditation.
Théorie du changement	La logique articulée reliant les activités du cadre à ses résultats et impacts attendus.
Plan de mise en œuvre	Le plan écrit produit dans le Parcours 3, Étape 3, qui précise quels changements seront effectués, qui en est responsable, dans quel délai, avec quelles ressources et comment les progrès seront vérifiés.

Accréditation et reconnaissance

Accréditation	La reconnaissance formelle de l'AMGE qu'un cadre A&D et l'offre d'une organisation sont alignés avec la Politique Grandir et apprendre.
Accréditation provisoire	Un statut d'accréditation d'un an accordé lorsque le cadre est aligné mais que la mise en œuvre complète est encore en cours.
Révision (6 ans)	Un bilan six ans après l'accréditation pour confirmer l'alignement continu et prolonger l'accréditation.
Renouvellement (12 ans)	Cycle complet de ré-accréditation, idéalement informé par un nouveau passage à travers les parcours GAL.
Reconnaissance organisationnelle	Un certificat et un tampon émis par l'AMGE signalant que l'OM/AC répond à une norme reconnue internationalement.
Reconnaissance personnelle / Objets de reconnaissance	Éléments fournis par l'AMGE pour reconnaître les compétences des responsables de jeunes et des animateur·rice·s adultes.
Accréditation internationale d'animateur·rice de l'AMGE	Une qualification interne distincte de l'AMGE pour l'animation dans des contextes internationaux ; distincte de la reconnaissance au niveau des OM.

