



ASSOCIATION MONDIALE
DES GUIDES ET DES
ECLAIREUSES



GRANDIR ET APPRENDRE

Conseils et parcours à suivre pour
les Organisations membres et les
Associations composantes

**PARTIE 2 :
DE LA THÉORIE
À LA PRATIQUE**

AVEC NOS REMERCIEMENTS

Grandir et apprendre partie 2 a été rédigée par une équipe de bénévoles spécialisées dans l'apprentissage et le développement personnel des jeunes et des adultes, issues des Organisations membres de l'AMGE et de l'Équipe Mondiale. Avec notre plus profonde gratitude à :

- **Bárbara Muñoz**, Bénévole référente GAL (Chili)
- **Ayaris Petronia**, Consultante régionale GAL Hémisphère occidental (Curaçao)
- **Dharshini Mugunam**, Consultante régionale GAL Asie-Pacifique (Malaisie)
- **Emma Withington**, Consultante régionale GAL Europe (Royaume-Uni)
- **Faustine Ikaze**, Consultante régionale GAL Afrique (Rwanda)
- **Katheri Ann Charcos-Puyo**, Consultante régionale GAL Asie-Pacifique (Philippines)
- **Nawel Maryem**, Consultante régionale GAL Région arabe (Tunisie)
- Bénévoles et membres du personnel de l'équipe **Apprentissage et développement du leadership de l'AMGE** : **Kabwe Yambayamba, Anna Bambrick, María Ballesteros Melero, Ruby Sands, Miryam Justo, Julieta Cassanello, Mel Reoch et Morwenna Davies.**

Rédigé par **Andii Verhoeven, Manuela Capraro et Nefeli Themeli**

Entre 2025 et 2026, 100 Organisations de tout le Mouvement ont consacré leur temps et leur expertise à façonner cette ressource. Leurs voix sont tissées tout au long de ce document, un document construit par le Mouvement, pour le Mouvement. Un grand merci à toutes les personnes qui y ont contribué. Votre investissement dans ce processus est un premier pas pour Grandir et apprendre.

Nous exprimons notre plus profonde gratitude à la **Fondation mondiale pour les Guides et Éclaireuses, Inc.** et à l'**Olave Baden-Powell Society (OBPS)** pour leur soutien au programme Grandir et apprendre.



Le contenu de cette ressource est généré par des personnes. Notre équipe étant multilingue, des outils d'IA ont été utilisés dans certaines parties du processus d'édition pour nous aider à nous exprimer plus clairement et simplement.

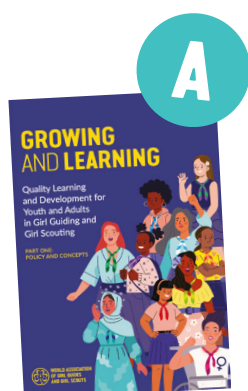
TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
Pourquoi Grandir et apprendre est important ?	5
Un cadre façonné par les contributions du Mouvement	5
Créer un cadre unique d'apprentissage et de développement personnel	6
Qu'est-ce qu'un cadre d'apprentissage et de développement personnel ?	6
Devenir une Organisation apprenante	8
La démarche Grandir et Apprendre	9
PARCOURS UN : Premiers pas	10
Étape 1 : Constituer une « équipe Grandir et apprendre »	12
Étape 2 : réfléchir à Grandir et Apprendre	14
Étape 3 : prendre en compte votre contexte	18
Étape 4 : planifier le parcours	20
PARCOURS DEUX : créer votre propre cadre	25
Étape 1 : Liés. par un but commun	27
Étape 2 : nous utilisons l'approche du Guidisme et du Scoutisme féminin	30
Étape 3 : pour créer un espace dans lequel grandir et apprendre	32
Étape 4 : et proposer des expériences d'apprentissage CLAP	34
Étape 5 : afin que les apprenant·e·s puissent développer leur plein potentiel	37
Étape 6 : comment nous soutenons les apprenant·e·s pour qu'ils et elles développent leur plein potentiel	39
Step 7: comment nous soutenons les postes adultes et les compétences	49
PARCOURS TROIS : Mettre en œuvre votre cadre	52
Étape 1 : examiner le programme jeunesse et l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes existants	55
Étape 2 : identifier l'ampleur des changements nécessaires pour s'aligner sur le cadre	58
Étape 3 : élaborer un plan de mise en œuvre réaliste	60
Étape 4 : intégrer le cadre dans les processus de l'organisation	62
Étape 5 : mettre en place un cycle de perfectionnement	65
Étape 6 : se servir de ce qu'on apprend pour améliorer, partager et évoluer en tant qu'Organisation apprenante	67
Guide pour l'accréditation	69
Reconnaissance	74
Conclusion	76
MODÈLES ET OUTILS	78
Glossaire	95

INTRODUCTION

Le Guidisme et le Scoutisme féminin créent des espaces pour permettre aux filles et aux femmes de grandir depuis plus d'un siècle. Aujourd'hui, dans plus de 150 pays, 11,5 millions de Guides et Éclaireuses se réunissent au sein du Mouvement pour découvrir qui elles peuvent devenir.

Grandir et Apprendre (GAL) est un cadre commun au Mouvement visant à soutenir ce parcours transformateur d'apprentissage et de développement personnel pour les jeunes et les adultes. Il comprend deux parties principales :



A

Grandir et Apprendre – Partie 1 : Politique et concepts définit les caractéristiques communes d'un apprentissage et d'un développement personnel de qualité dans le Guidisme et le Scoutisme féminin et établit une norme commune (la Politique Grandir et Apprendre).



B

Grandir et Apprendre – Partie 2 : Conseils et parcours aide les organisations nationales à traduire cette politique et ces concepts en un processus concret.

Ce document correspond à *Grandir et Apprendre – Partie 2 : Conseils et parcours*. Les organisations nationales de Guides et d'Éclaireuses peuvent l'utiliser pour :

1. Réfléchir à leurs pratiques actuelles en matière d'apprentissage et de développement personnel pour les jeunes et les adultes ;
2. Élaborer (ou mettre à jour) un cadre d'apprentissage et de développement personnel expliquant comment elles mettront en œuvre la Politique Grandir et Apprendre ;
3. Renforcer les caractéristiques d'un apprentissage et d'un développement personnel de qualité dans la culture, les structures et les pratiques quotidiennes de leur organisation ;
4. Mesurer leur impact sur l'apprentissage et le développement personnel des jeunes et des adultes, et rattacher cela à l'objectif éducatif commun du Mouvement ;
5. Mettre en œuvre leur cadre en révisant et en actualisant leur programme jeunesse et/ou leur offre d'apprentissage et de développement personnel pour les adultes ;
6. Faire accréditer leur cadre d'apprentissage et de développement personnel par l'AMGE ;

Cet outil a été créé pour les Commissaires au programme et à leurs équipes, aux Commissaires à la formation et à leurs équipes, ainsi qu'à toute autre personne bénévole ou salariée impliquée dans l'élaboration et la mise en œuvre d'expériences d'apprentissage de qualité pour les membres jeunes et adultes dans le Guidisme et le Scoutisme féminin.

Il est à lire conjointement avec *Grandir et Apprendre – Partie 1 : Politique et concepts*.

Si votre organisation souhaite commencer à mettre en œuvre Grandir et Apprendre, l'AMGE dispose d'une équipe de Consultant·e·s GAL disponibles pour vous accompagner. Veuillez contacter GALHub@waggs.org afin d'être mise en relation avec une Consultant·e Grandir et Apprendre dans votre Région.

Pourquoi Grandir et Apprendre est important ?

Lorsque les organisations nationales de Guides et d'Éclaireuses utilisent Grandir et Apprendre pour renforcer les caractéristiques d'un apprentissage et d'un développement personnel de qualité, elles créent les conditions permettant aux filles et aux jeunes femmes de devenir des leaders confiantes et engagées.

Chaque espace émancipateur créé, chaque fille qui découvre sa voix et chaque adulte qui apprend à accompagner contribuent à quelque chose de plus grand : un Mouvement capable de générer des changements significatifs dans le monde.

Le Guidisme et le Scoutisme féminin touchent des millions de filles, de jeunes femmes et de femmes à toutes les étapes de leur vie. Cette portée, dans la durée et à grande échelle, constitue notre plus grande force. Avec un cadre commun pour nous guider, nous serons en mesure de mieux démontrer notre impact collectif en tant que Mouvement.

Les organisations qui appliquent Grandir et Apprendre sont un levier plus puissant pour développer les valeurs de la citoyenneté mondiale, promouvoir l'égalité femmes-hommes, construire des communautés résilientes et contribuer à l'avenir durable que méritent nos membres. C'est là toute la promesse de Grandir et Apprendre : investir dans un apprentissage et un développement personnel de qualité, c'est investir dans le monde que nous souhaitons construire.

Un cadre façonné par les contributions du Mouvement

Entre 2025 et 2026, une consultation mondiale impliquant 100 Organisations membres a soutenu l'élaboration de Grandir et Apprendre – Partie 2 : Conseils et parcours. Plus de 265 représentantes GAL des OM, sélectionnées par leurs organisations, y ont participé aux côtés d'une équipe mondiale de bénévoles.

La consultation s'est déroulée en trois phases, afin de recueillir des idées et points de vue sur les méthodes, défis, besoins, attentes et vécus actuels liés à l'apprentissage non-formel :

- **Phase 1** : questionnaire en ligne, avec 181 réponses provenant de 71 OM
- **Phase 2** : consultations régionales en ligne dans toutes les régions, avec 80 OM et 200 participantes
- **Phase 3** : une série de cinq sessions en ligne pour réviser la première version des Conseils et parcours vers l'accréditation, proposée dans les quatre langues officielles de l'AMGE, représentant 49 organisations et 180 participant·e·s provenant des cinq Régions de l'AMGE.

Lors de la Phase 2, nous avons posé aux participant·e·s une question simple : quels sont vos espoirs et vos rêves pour Grandir et apprendre ? Environ 175 voix ont répondu, dans les quatre langues de l'AMGE et depuis chaque région. Trois mots sont ressortis en tête : pratique, leaders, ensemble. Leurs espoirs se sont regroupés en six thèmes :

- Des responsables et animateur·rice·s adultes confiant·e·s et compétent·e·s
- Rétention, recrutement et sentiment d'appartenance
- Simple, pratique et adaptable
- Des filles qui dirigent, s'expriment et participent aux décisions
- Des espaces sûrs et inclusifs
- Un apprentissage tout au long de la vie et dans tous les aspects de la vie

Ce document s'appuie sur les contributions et les souhaits recueillis tout au long de ce processus, qui sont notamment mises en évidence dans des encadrés spécifiques.

Créer un cadre unique d'apprentissage et de développement personnel

Cet outil guide les organisations nationales de Guides et d'Éclaireuses dans la création ou la mise à jour d'un Cadre unique d'apprentissage et de développement personnel, conformément à la Politique Grandir et apprendre.

Langues et adaptation locale

Les réponses à la consultation ont été recueillies en anglais, espagnol, arabe et français. Dans toutes les langues, les mêmes besoins sont ressorties : des conseils simples, clairs, progressifs, adaptables et ancrés localement.

Le vocabulaire de ce document a été choisi en conséquence. Des supports complémentaires, dont des modèles, guides d'atelier et exemples, seront disponibles dans toutes les langues de l'AMGE.

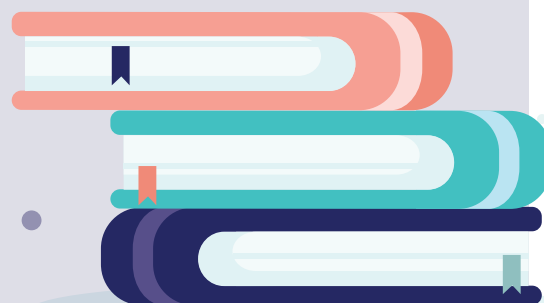
Les Organisations sont encouragées à traduire et adapter librement ce contenu. L'intention de chaque étape est plus importante que la formulation précise utilisée dans ce guide.



Qu'est-ce qu'un cadre d'apprentissage et de développement personnel ?

Un Cadre d'apprentissage et de développement personnel est un document de référence qui décrit, de manière claire et synthétique :

1. l'engagement de l'organisation envers la mission du Mouvement :
« permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel en tant que citoyennes responsables du monde »
2. la manière dont cet engagement sera mis en œuvre, conformément à la Politique Grandir et Apprendre.



Le cadre comprend :

- Comment l'organisation entend contribuer à l'apprentissage et au développement personnel des jeunes et des adultes et en quoi cela répond aux besoins de la société et à notre objectif commun
- Comment l'organisation travaillera à cet objectif à travers les caractéristiques du Guidisme et du Scoutisme féminin de qualité
- Les résultats de développement personnel attendus pour les jeunes et les adultes
- Les indicateurs que l'organisation s'attend à observer si ces résultats sont développés à chaque étape du parcours d'apprentissage des Guides et Éclaireuses
- Les compétences dont les adultes apprenant·e·s auront besoin dans les postes clés au sein de l'organisation
- Une vue d'ensemble de la manière dont l'organisation structure son offre pour les jeunes et les adultes, en mettant l'accent sur la façon dont l'approche du Guidisme et du Scoutisme féminin sera utilisée pour répondre aux besoins et aux intérêts des apprenant·e·s à chaque étape.

Un cadre d'apprentissage et de développement personnel doit être utilisé dans le cadre d'un processus continu de révision et de mise à jour du programme jeunesse et de l'offre d'apprentissage et de développement pour les adultes, afin de rester pertinent par rapport aux besoins et aux préoccupations des apprenant·e·s aujourd'hui. Cela inclut de :

- Réfléchir aux caractéristiques du Guidisme et du Scoutisme féminin de qualité
- Comprendre les besoins des jeunes dans la société
- Définir ou mettre à jour les objectifs afin qu'ils répondent aux besoins à travers l'élaboration du cadre
- Évaluer les activités actuelles à l'aune du cadre
- Identifier les améliorations à apporter
- Mettre en œuvre les changements et en suivre l'impact
- Entreprendre des évaluations périodiques

Il peut également servir d'outil de communication puissant pour expliquer, en

interne comme en externe, la valeur ajoutée du Guidisme et du Scoutisme féminin et la manière dont l'organisation fait cela.

Chaque organisation de Guides et d'Éclaireuses est différente, et il n'existe pas « une bonne manière » de créer un cadre d'apprentissage et de développement personnel. Ce qui compte, c'est de prendre le temps de définir et d'exprimer une orientation commune ancrée dans les caractéristiques d'un apprentissage et d'un développement personnel de qualité dans le Guidisme et le Scoutisme féminin. Cet outil propose une approche, mais les organisations sont encouragées à la traduire et à l'adapter à leur propre contexte.

Devenir une organisation apprenante

La mise en œuvre de Grandir et Apprendre est une responsabilité partagée à l'échelle de l'organisation. Les instances de gouvernance et de direction, les équipes en charge du programme jeunesse et de la formation des adultes, les équipes d'apprentissage et de développement, ainsi que l'ensemble des bénévoles et du personnel peuvent toutes et tous y contribuer. Cela suppose une coordination, une compréhension partagée, une ouverture au changement et un engagement à investir dans l'apprentissage et le développement.

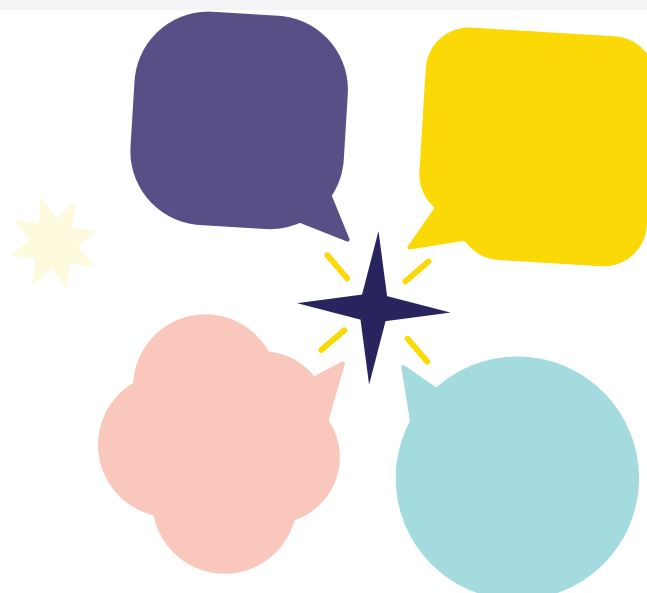
Pour soutenir cette démarche, il peut être utile de promouvoir une culture d'organisation apprenante.

Une organisation apprenante intègre l'apprentissage dans sa raison d'être, sa culture et ses pratiques, permettant à ses membres d'apprendre en continu, de réfléchir et de progresser, tout en utilisant ces apprentissages pour s'adapter, s'améliorer et renforcer son impact dans la durée.

Dans une organisation apprenante, on peut observer :

- Une cohérence claire entre la raison d'être, la stratégie et l'offre d'apprentissage et de développement personnel
- Une culture de la réflexion, du retour d'expérience et de l'adaptation
- Un engagement en faveur du suivi, de l'évaluation et de l'amélioration continue
- Une compréhension partagée de l'approche d'apprentissage au sein de l'organisation
- Des environnements d'apprentissage inclusifs, participatifs et sûrs
- Des systèmes et des pratiques favorisant l'amélioration continue
- La collaboration et le partage des connaissances, à la fois horizontalement et verticalement au sein de l'organisation, ainsi qu'avec le monde extérieur

L'élaboration d'un cadre d'apprentissage et de développement personnel constitue un moyen puissant de commencer à intégrer certaines de ces pratiques au sein d'une organisation. Le fait de réfléchir à chaque dimension du cadre et de construire un sens partagé à partir de ces réflexions peut insuffler une nouvelle dynamique autour de la raison d'être, des valeurs et de la méthode du Mouvement, réaffirmées dans le contexte actuel.



La Démarche Grandir et Apprendre

Il est temps de commencer.

Cet outil est structuré en trois parcours. Chaque parcours se base sur le précédent et comprend des étapes recommandées, ainsi que des indications sur la manière dont ces étapes s'articulent avec la Politique Grandir et Apprendre. Les organisations peuvent suivre les parcours selon leurs besoins et rajouter des étapes selon ce qui sera le plus utile dans leur contexte.



SOUTIEN ET ACCRÉDITATION DE L'AMGE



Lorsque les expériences d'apprentissage du Guidisme et du Scoutisme féminin sont conformes à la Politique Grandir et apprendre et contribuent aux huit objectifs de croissance, les organisations sont mieux à même de contribuer à l'objectif commun de notre Mouvement et de démontrer notre impact collectif.

L'AMGE souhaite reconnaître l'importance des efforts fournis et la valeur de ce travail en accréditant les organisations nationales qui ont élaboré un cadre d'apprentissage et de développement personnel conforme à la Politique Grandir et apprendre et en ont partagé une synthèse avec l'AMGE.

L'accréditation s'intègre simplement dans la démarche d'une organisation visant à élaborer ou mettre à jour, et mettre en œuvre, un cadre d'apprentissage et de développement personnel. [Voir page XX](#) pour plus d'informations sur le processus d'accréditation.

Les organisations n'ont pas à entreprendre cette démarche seules. Un soutien flexible, adapté aux besoins et aux préférences de chaque organisation, est proposé par nos équipes régionales de Consultantes et Consultants Grandir et apprendre. Nous encourageons les organisations à prendre contact avec l'équipe Grandir et apprendre de l'AMGE avant de commencer le processus, afin d'être mises en relation avec une Consultant.e Grandir et apprendre dans leur Région.



The Growing and Learning Journey

PARCOURS	OBJECTIF	ÉTAPES	PROCESSUS D'ACCREDITATION
1	Démarrer le parcours	Étape 1 : Constituer votre équipe	• Informer l'AMGE que vous vous lancez dans le parcours • Échange(s) avec l'AMGE à chaque étape et acc-s à un accompagnement pour le renforcement des capacités (facultatif)
		Étape 2 : Réfléchir à Grandir et Apprendre	
		Étape 3 : Prendre en compte votre contexte	
		Étape 4 : Planifier le parcours	
2	Développer votre cadre	Étape 1 : Unies par un objectif commun,	• Échange(s) avec l'AMGE à chaque étape et accès à un accompagnement pour le renforcement des capacités (facultatif)
		Étape 2 : nous utilisons l'approche du Guidisme et du Scoutisme féminin	
		Étape 3 : pour créer des espaces pour grandir et apprendre	
		Étape 4 : et proposer des expériences d'apprentissage CLAP,	
		Étape 5 : afin que les apprenant-e-s développent pleinement leur potentiel.	
		Étape 6 : Comment nous soutenons ces résultats	
3	Mettre en œuvre votre cadre	Étape 1 : Examiner votre programme jeunesse et votre offre d'apprentissage et de développement personnel pour les adultes au regard du cadre	• Échange(s) avec l'AMGE à chaque étape et accès à un accompagnement pour le renforcement des capacités (facultatif) • Soumettre les modèles nécessaires et participer à la réunion d'accréditation avec l'AMGE (obligatoire pour l'accréditation)
		Étape 2 : Identifier l'ampleur des changements nécessaires pour les rendre conformes au cadre	
		Étape 3 : Définir un plan de mise en œuvre réaliste : postes, phases, ressources	
		Étape 4 : Intégrer le cadre dans les processus organisationnels quotidiens, et non comme un projet annexe	
		Étape 5 : Mettre en place un cycle d'apprentissage léger (PSEA) pour vérifier sa mise en œuvre dans la pratique	
		Étape 6 : Utiliser ce qui a été découvert pour améliorer, partager et évoluer en tant qu'organisation apprenante	

PARCOURS UN

Premiers pas

Cette étape de la démarche Grandir et apprendre vise à poser des bases solides pour le travail à venir.

PARCOURS UN :

Premiers pas

Cette étape de la démarche Grandir et Apprendre vise à poser des bases solides pour le travail à venir. La démarche Grandir et Apprendre se fera différente pour chaque organisation, mais elle peut, dans de nombreux cas, représenter un processus de changement important et de long terme. Il est donc essentiel de bien s'y préparer.

Il y a quatre étapes nécessaires à ce parcours :

1

Constituer une équipe pour soutenir le travail

3

Analyser le contexte actuel en écoutant les membres jeunes et adultes, en identifiant les tendances ayant une influence sur l'apprentissage et le développement personnel, et en évaluant les capacités, les forces et les lacunes de l'organisation

2

Assurer que l'équipe comprenne bien les caractéristiques du Guidisme et du Scoutisme féminin de qualité afin qu'elle puisse voir comment ses efforts s'inscrivent dans l'action éducative partagée du Mouvement

4

Planifier un processus réaliste et gérable pour l'organisation, en tenant compte du contexte interne et externe, en définissant un calendrier réaliste et en obtenant un mandat clair pour avancer

Une organisation peut travailler sur certaines ou l'ensemble de ces étapes en parallèle, en fonction de son contexte.



Pendant que vous travaillez sur ce parcours, veuillez informer l'AMGE que vous vous lancez dans votre démarche Grandir et Apprendre et indiquer si vous envisagez de demander une accréditation en envoyant un e-mail à **GALhub@waggs.org**.



Étape 1 : Constituer une « équipe Grandir et Apprendre »

La première étape de ce parcours consiste à définir « l'équipe Grandir et Apprendre » qui guidera le processus.

La plupart des organisations disposent déjà de postes ou d'équipes dédiés au programme jeunesse et/ou à l'apprentissage et au développement personnel des adultes. Ces postes peuvent porter des intitulés différents selon les organisations, et certaines peuvent combiner plusieurs fonctions ou en avoir d'autres supplémentaires. Toutefois, pour mettre en œuvre Grandir et Apprendre, il est utile de disposer d'un arsenal de compétences variées au sein du processus, notamment une bonne compréhension ::

- de la manière dont les jeunes apprennent et se développent
- de la manière dont les adultes apprennent et se développent
- de la politique et des concepts de Grandir et Apprendre
- du contexte, des besoins et des difficultés organisationnels actuels,
- des besoins et préoccupations des filles et des jeunes femmes aujourd'hui dans la société
- du Guidisme et du Scoutisme féminin au niveau international et des liens avec le Mouvement dans son ensemble

La structure de l'équipe Grandir et Apprendre doit refléter la taille, les objectifs et les capacités de l'organisation. Dans la plupart des cas, une équipe centrale partagera le leadership du travail sur le long terme et assurera le suivi des progrès dans les différents domaines. La plupart des organisations disposent déjà de postes ou d'équipes dédiés au programme jeunesse et/ou à l'apprentissage et au développement personnel des adultes, qui peuvent être réunis pour soutenir ce travail. Ces postes peuvent porter des intitulés différents selon les organisations, et certaines peuvent combiner plusieurs postes ou en avoir d'autres supplémentaires. En parallèle, un groupe élargi de

contributeur·rice·s peut intervenir à différentes étapes pour piloter ou soutenir des étapes spécifiques.

Ce qui importe, c'est que l'équipe :

- ait défini la manière dont elle exercera le leadership et prendra des décisions
- ait clarifié les postes et responsabilités, les canaux de communication et les modes de travail en tenant compte des besoins de l'ensemble des membres
- soit clairement identifiée et reconnue au sein de l'organisation, avec un périmètre de responsabilité défini et un mandat clair pour agir
- dispose d'une approche claire pour mobiliser et informer l'ensemble de l'organisation et les parties prenantes clés
- ait pris en compte la complexité et la nature à long terme du travail, notamment un plan pour assurer la pérennité, l'évolution ou l'adaptation de l'équipe.

L'équipe peut inclure, par exemple :

- des représentantes des jeunes, notamment des filles et des jeunes femmes
- des responsables du programme jeunesse (ou fonctions équivalentes)
- des responsables de la formation ou de l'apprentissage et du développement personnel des adultes (ou fonctions équivalentes)
- des bénévoles et/ou des membres du personnel ayant des expériences variées dans ces domaines
- des référent·e·s en matière de protection, d'inclusion et de genre
- la ou le responsable international

La Région Europe de l'AMGE a travaillé aux côtés de nombreuses Organisations membres remarquables de la région pour développer une Boîte à outils pour l'intégration du genre et de la diversité. Cette boîte à outils fournit aux Organisations membres et aux responsables des outils pour réfléchir à la façon dont elles promeuvent l'inclusion. Elle les soutient dans l'examen de la façon dont elles peuvent adapter leurs pratiques pour être plus inclusives d'un point de vue genre et diversité.



Étape 1 :

Constituer une « équipe Grandir et Apprendre »

Regarder plus loin

Grandir et Apprendre indique que « chacune et chacun doit pouvoir être accueilli et participer au parcours d'apprentissage du Guidisme et du Scoutisme féminin ».

Un moyen de tendre vers cet objectif est de concevoir les décisions et les évolutions organisationnelles avec la participation significative des membres jeunes et adultes, qui apportent une grande diversité de perspectives et d'expériences. Il est important de prendre le temps de réfléchir, par exemple :

- Comment le Guidisme et le Scoutisme féminin au niveau local sont-ils représentés dans l'équipe ?
- Comment les jeunes participeront-ils de manière significative au processus à chaque étape ?
- Les différents groupes sociaux et culturels, les générations et les zones géographiques du pays sont-ils représentés dans l'équipe (par exemple en tenant compte des contextes ruraux et urbains) ?
- Existe-t-il des obstacles qui rendent la participation de certains membres plus difficile, et comment peuvent-ils être réduits ?

En principe, il est recommandé de favoriser l'ouverture dans la constitution de l'équipe. Cela passe à la fois par un processus transparent et ouvert de sélection des membres de l'équipe, et par l'implication d'expertes et experts externes, de partenaires et d'organisations pairs. Cela permet d'apporter des perspectives nouvelles, une meilleure compréhension de la manière dont l'organisation est perçue à l'extérieur, et une plus grande légitimité aux changements proposés par l'équipe.



Enseignements issus de la consultation : qui est déjà impliqué ?

Lors de la consultation sur Grandir et Apprendre – Partie 2 :

- 64 % des représentant·e-s GAL des OM ont indiqué que les membres jeunes participaient déjà à leur processus de révision
- 18 % impliquent également l'OMMS
- 31 % leur ministère de l'Éducation ainsi qu'un autre ministère pertinent.

Deux constats clés ressortent :

- Si l'implication des jeunes est déjà une pratique courante, elle n'est pas encore généralisée. C'est donc l'occasion pour les organisations de renforcer l'inclusivité là où c'est nécessaire en incluant des représentant·e-s des jeunes dans leurs équipes.
- De nombreuses organisations travaillent déjà avec des partenaires externes, dont des organisations scouts, ministères et réseaux régionaux.

La constitution de votre équipe Grandir et Apprendre est une bonne occasion d'aborder ces relations de manière intentionnelle, plutôt que compter sur le fait qu'elles grandiront d'elles-mêmes.



Créer un **espace émancipateur** pour votre équipe

Un espace émancipateur doit être :

SÛR

tout le monde est valorisé, respecté et n'a à faire face à aucune violence, discrimination ou préjudice.

INCLUSIF

tout le monde peut participer de manière significative et faire partie intégrante de l'espace.

AUTONOMISANT

tout le monde se sent en confiance pour être soi-même.

Pour avoir des conversations honnêtes et constructives, tous les membres du groupe doivent se sentir en sécurité pour participer. Il peut exister des dynamiques de pouvoir au sein de votre groupe qui rendent certain·e·s participant·e·s moins à l'aise pour s'exprimer ou partager des idées. Prendre le temps de créer un espace émancipateur aidera à s'assurer que les participant·e·s peuvent contribuer de manière égale et vivre une bonne expérience au sein de l'équipe.

Un espace émancipateur est un environnement sûr, inclusif et autonomisant dans lequel chaque individu peut se sentir en confiance pour sortir de sa zone de confort et se mettre au défi d'apprendre et de grandir. Créer et maintenir un espace émancipateur est une responsabilité partagée entre les animateur·rice·s et les participant·e·s.

Réservez du temps pour que les membres de l'équipe créent un espace émancipateur.

- Élaborez ensemble des règles claires pour encourager l'ouverture et le respect, en convenant de la façon dont votre groupe les respectera
- Définissez les processus de prise de décision et la façon dont vous gérerez les désaccords
- Soyez attentif·ve·s à ce qui se passe dans votre pays et dans le monde et qui peut affecter les membres de votre groupe, en veillant à ce que votre approche permette à toutes les voix d'être entendues
- Décidez quelles parties de vos discussions sont confidentielles si nécessaire
- Référent·e·s protection, inclusion et genre
- Commissaire internationale



Étape 1 :

Constituer une « équipe Grandir et Apprendre »



Participation significative des jeunes dans la démarche Grandir et Apprendre

La participation significative des jeunes signifie que les enfants et les jeunes sont reconnus comme expertes et experts de leur propre vie, et qu'ils sont informés, autonomes, en sécurité et valorisés lorsqu'ils participent. Elle est possible lorsqu'il existe :

- une culture qui soutient la participation des jeunes
- des opportunités permettant aux jeunes de participer
- des principes garantissant que ces opportunités sont réellement significatives.

Les organisations sont encouragées à favoriser la participation significative des jeunes à chaque étape de leur démarche Grandir et Apprendre, sous des formes adaptées à leur contexte. Cela peut inclure des approches :

Dirigées par les jeunes, où les filles et les jeunes femmes prennent des décisions.

Collaboratives, impliquant une prise de décision partagée entre jeunes et adultes.

Consultatives, où les adultes prennent des décisions éclairées par les contributions des jeunes.



Par où commencer ?

Consultez la section sur la participation significative des jeunes dans Grandir et Apprendre et, pour aller plus loin, reportez-vous [au Cadre pour la Participation significative des jeunes de l'AMGE](#) disponible sur Campfire

Étape 2 : Réfléchir à Grandir et Apprendre

Grandir et Apprendre est avant tout une expression de la manière dont le Mouvement peut s'unir autour de notre objectif éducatif commun, à travers la mise en œuvre des objectifs de croissance et la compréhension de la nature continue et globale du parcours de chaque personne au sein du Mouvement.

Grandir et apprendre souligne que notre approche de la conception et de l'animation des expériences d'apprentissage est plus importante que le contenu spécifique de ces expériences. Notre objectif éducatif n'est pas d'atteindre un but fixe, mais de soutenir les apprenant·e·s dans un processus personnel d'apprentissage autodirigé et de développement des valeurs.

En conséquence, un « Guidisme et Scoutisme féminin de qualité » se crée le plus souvent dans les groupes locaux à travers le leadership partagé, les relations entre pairs, le soutien des adultes et l'application vivante de notre méthode. Élaborer un cadre d'apprentissage et de développement personnel revient donc à se demander : comment donnons-nous vie à cette approche à tous les niveaux de notre organisation, dans notre contexte, afin que les membres jeunes et adultes disposent des conditions dont ils et elles ont besoin pour grandir ?

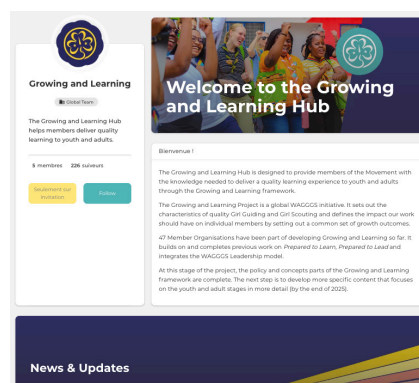
L'équipe devrait consacrer du temps à construire une compréhension partagée de Grandir et Apprendre – Partie 1 : Politique et concepts, ainsi qu'à identifier les parties prenantes qui doivent comprendre les idées qu'il contient.

Questions à se poser :

- Qui, au sein de l'organisation, doit comprendre la Politique Grandir et Apprendre avant de commencer le parcours, et comment pouvons-nous y parvenir ?
- Quelles parties de Grandir et Apprendre sont les plus faciles à comprendre ? Quels aspects résonnent le plus avec votre contexte national ?
- Notre organisation dispose-t-elle de sa propre manière de décrire certains (ou tous) de ces concepts ? Dans quelle mesure cela est-il conforme à Grandir et Apprendre ?
- Dans quelle mesure ces idées sont-elles connues des membres adultes de notre organisation, en particulier des responsables et des formatrices et formateurs ?
- L'équipe bénéficierait-elle d'une formation de l'AMGE avant d'aller plus loin ? D'autres parties prenantes clés ont-elles besoin d'un certain niveau de formation pour pouvoir participer efficacement à ce projet ?
- Comment pourrions-nous tirer parti des bénéfices liés à la mise en récit d'un impact collectif avec d'autres organisations du Mouvement ?



**GRANDIR ET APPRENDRE :
Partie 1**



**Growing and Learning Hub
Campfire**

Étape 2 :

Réfléchir à Grandir et Apprendre

Pourquoi Grandir et apprendre rassemble-t-il notre approche de l'apprentissage et du développement personnel des jeunes et des adultes ?

Grandir et apprendre s'appuie sur notre mission comme fondement central. Il reconnaît également le rôle essentiel que jouent les adultes dans la réalisation de cette mission. En conséquence, la croissance des filles et des jeunes femmes au sein du Mouvement est fortement influencée par leurs relations avec leurs pairs comme avec les adultes qui les accompagnent. Grandir et apprendre ne considère pas le développement personnel des jeunes et celui des adultes comme des problématiques séparées ; ils sont profondément liés. Lorsque les adultes grandissent, les jeunes qu'ils et elles accompagnent grandissent également.

Une part importante de l'apprentissage par l'expérience provient des interactions avec autrui et de l'observation de la façon dont les gens évoluent dans le monde et incarnent leurs valeurs. Les bénévoles et les membres du personnel dont la croissance personnelle est soutenue sont mieux à même d'incarner nos valeurs communes et de créer les conditions dont les jeunes ont besoin pour s'épanouir. Elles sont également plus susceptibles de se sentir valorisé·e·s et de rester engagé·e·s dans le soutien à l'organisation.

Adopter un cadre d'apprentissage et de développement personnel unique ne signifie pas créer des expériences d'apprentissage identiques pour les membres jeunes et adultes. Cela implique de créer des liens plus forts entre le programme jeunesse et l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes, améliorer l'expérience des bénévoles adultes et montrer comment l'investissement dans le développement personnel des adultes renforce l'impact du Mouvement dans la réalisation de sa mission et de sa vision.



Étape 3 : Prendre en compte votre contexte

Cette étape consiste à analyser les perspectives et les tendances que l'organisation peut prendre en compte lors de la création d'un cadre d'apprentissage et de développement personnel. Elle vous permettra de recueillir des éléments précieux pour orienter les étapes suivantes, tout en sensibilisant à ce projet en interne comme en externe. Le Guidisme et le Scoutisme féminin font partie de la société civile, et plus notre action est connectée à la société, plus elle est pertinente et porteuse d'impact.

Construire une vision en quatre dimensions

Il existe au moins quatre dimensions du contexte de l'organisation à explorer. Chacune apporte une perspective distincte ; ensemble, elles permettent d'obtenir une vision suffisamment riche pour orienter la construction de votre cadre. Élargissez autant que possible votre regard – puis élargissez-le encore.



Les voix des filles et des jeunes femmes, à l'intérieur comme à l'extérieur du Mouvement.

Que disent-elles de leurs besoins, de ce qu'elles valorisent et des difficultés qu'elles rencontrent ? Qu'est-ce qui les encourage à rester, et qu'est-ce qui les pousse à partir ?



Les voix des adultes, à l'intérieur comme à l'extérieur du Mouvement.

Bénévoles, membres du personnel, anciennes membres, familles. Quelles sont leurs expériences, leurs observations, et de quel soutien ont-ils besoin pour bien remplir leurs postes ?



Les tendances qui influencent la vie des filles et des jeunes femmes dans la société, ainsi que les obstacles à un monde égalitaire où toutes les filles peuvent s'épanouir.

Quels changements sociaux, économiques, politiques, environnementaux et culturels les jeunes doivent-ils et elles gérer ? Quels sont les obstacles à l'égalité de genre dans le pays et comment peuvent-ils être surmontés ?



Les perspectives des organisations pairs, des expertes et experts externes et des partenaires.

Comment l'organisation est-elle perçue de l'extérieur ? Que voient d'autres mouvements de jeunesse, éducateurs, chercheuses et chercheurs ou partenaires communautaires que l'organisation ne perçoit pas forcément ?

Étape 3 :

Prendre en compte votre contexte



Enseignements issus de la consultation : les défis communs aux Organisations membres

Chaque organisation évolue dans un contexte unique, mais les réponses issues de la consultation Grandir et Apprendre – Partie 2 – Phase 1 (questionnaire en ligne, 169 réponses provenant de 69 pays) montrent des défis remarquablement similaires dans l'ensemble du Mouvement. Les difficultés les plus fréquemment mentionnées sont :

- **Fidéliser les bénévoles adultes** –
73 % des réponses
- **Mettre à jour les programmes pour répondre à de nouveaux besoins et réalités** –
64 %
- **Maintenir l'attractivité et l'engagement** –
56 %
- **Fidéliser les filles et membres jeunes** –
56 %
- **Identifier ce qui fonctionne et ce qui doit être amélioré** –
42 %

De plus, 25 % des répondants ont indiqué proposer des activités d'apprentissage pour les jeunes et les adultes sans disposer actuellement d'un cadre structuré d'apprentissage.

En analysant votre propre contexte, identifiez les défis que vous partagez avec d'autres organisations et ceux qui vous sont spécifiques. Les défis communs peuvent indiquer des domaines où un soutien régional ou de l'AMGE peut être utile, tandis que les défis spécifiques montrent les aspects où votre cadre devra se montrer particulièrement adaptable.

Avant de commencer : points de vigilance pour mieux écouter

La qualité de ce que vous apprendrez lors de cette étape dépendra des voix qui y contribuent et des conditions dans lesquelles elles peuvent s'exprimer. Avant de définir la manière de recueillir les contributions, prenez un moment en équipe pour réfléchir :

- ☐ Qui sera le plus impacté par ce travail ?
- ☐ Quelles voix sont les plus présentes dans notre organisation aujourd'hui, et lesquelles sont rarement entendues ?
- ☐ Quelles langues, quels dialectes ou quels modes d'expression devons-nous prendre en compte ?
- ☐ Existe-t-il des normes culturelles, religieuses ou générationnelles qui dictent qui s'exprime et qui écoute ? Ont-elles un impact particulier sur les filles ? Comment garantir que toutes les voix puissent être entendues ?
- ☐ Des événements récents (crises, changements politiques, baisse ou croissance des effectifs) doivent-ils être pris en compte ?
- ☐ Dans quelles situations les membres pourraient-ils hésiter à s'exprimer librement, et comment créer un environnement de confiance ?
- ☐ Qui devra être informé des résultats ?
- ☐ Comment s'assurer que les personnes qui se sont exprimées voient que leur contribution a été prise en compte ?

Étape 3 :

Prendre en compte votre contexte

**Enseignements issus de la consultation :**
OM intervenant en milieu scolaire

Dans certaines OM, le Guidisme et le Scoutisme féminin sont principalement, voire entièrement, mis en œuvre dans le cadre scolaire. Si tel est votre modèle, votre analyse du contexte doit inclure le système éducatif lui-même :

- Le programme et calendrier scolaires nationaux et les contraintes liées aux examens, qui ont un impact sur le temps et l'attention disponibles.
- Les attentes, motivations et contraintes auxquelles les enseignantes et enseignants sont confronté·e·s, et leur influence sur leur rôle de responsables bénévoles.
- La culture de leadership dans les établissements scolaires et le degré d'autonomie dont disposent les unités pour mettre en œuvre le Guidisme.
- La voix des filles en dehors du système scolaire, qui peuvent être absentes de votre organisation précisément parce que l'offre est basée sur l'école



Étape 3 :

Prendre en compte votre contexte

Méthodes pour recueillir les contributions et les analyses

Choisissez une combinaison de méthodes adaptées à vos capacités et à vos priorités. Voici quelques exemples dans le contexte qui leur est le plus adapté, bien qu'ils puissent être utilisés dans plusieurs cas.

**Pour recueillir
les voix des filles
et des jeunes
femmes**

- Activités de réflexion et groupes de discussion animés par des jeunes, dans la mesure du possible
- Méthodes créatives (dessin, photo-voix, courtes histoires) permettant une expression au-delà des mots
- Enquêtes courtes et accessibles cocrées avec des filles et des jeunes femmes
- Cercles d'écoute lors d'événements d'unités, de district³ ou nationaux.

Remarque : dans les contextes mixtes, prévoir des espaces d'échange non mixtes pour les jeunes et les adultes.

**Pour recueillir les
voix des adultes
(bénévoles,
personnel,
anciennes
membres)**

- Entretiens par poste avec des personnes occupant des fonctions spécifiques à différents niveaux (local, régional, national)
- Enquêtes ciblées auprès de groupes spécifiques (formatrices et formateurs, responsables d'unité, commissaires)
- Échanges avec des anciennes membres et bénévoles, dont les raisons de départ sont souvent aussi instructives que celles du maintien de l'engagement.

Organisez des groupes de discussion avec bénévoles et personnel séparément, dans la mesure du possible, afin de favoriser une participation ouverte et honnête.

**Pour comprendre
les tendances et
les obstacles au
sein de la société**

- Analyse de recherches, rapports et données existants sur les filles et les jeunes femmes dans votre contexte
- Entretiens avec des expert(e)s (jeunesse, éducation, égalité de genre, santé mentale, protection)
- Analyse des tendances (numérique, climat, mobilité, pression économique) et de leur impact local
- Cartographie des acteurs de la société civile travaillant avec les filles et les jeunes femmes ?

Examinez d'un œil critique toute recherche, analyse de tendances et consultation que vous utilisez pour alimenter votre réflexion, en tenant compte des sources, des financements et de tout biais ou influence externe.

**Pour recueillir
des perspectives
externes**

- Échanges avec d'autres mouvements de jeunesse (y compris les homologues de l'OMMS)
- Rencontres avec partenaires, bailleurs et parties prenantes
- Échanges entre OM de la région engagées dans un parcours similaire
- Analyse des évaluations externes, audits ou retours récents reçus par l'Organisation

³ Lorsque l'on fait référence aux « Districts » au sein d'une OM, il s'agit d'une zone géographique (ou région) composée de plusieurs unités de Guides et d'Éclaireuses, et qui se situe en dessous du niveau national

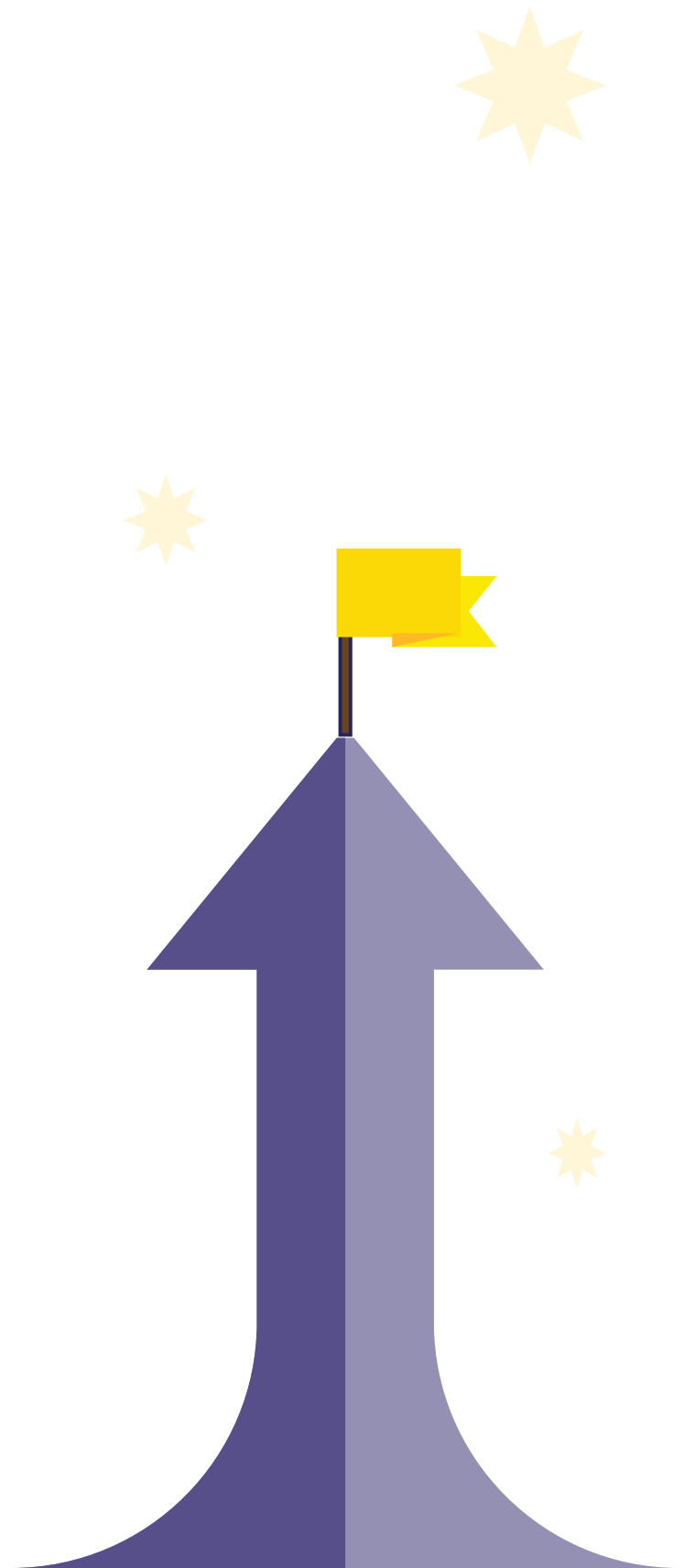
Étape 3 :

Prendre en compte votre contexte

Résultat attendu à la fin de l'Étape 3

Une vision partagée et fondée sur des données du contexte de l'organisation, à laquelle l'équipe pourra se référer tout au long du parcours. Elle comprend généralement :

- Une synthèse des besoins, attentes et expériences des filles et des jeunes femmes
- Une synthèse des expériences et besoins des adultes
- Une analyse des tendances et des obstacles clés
- Des perspectives externes sur les forces, les lacunes et les opportunités
- Une identification claire des voix représentées et de celles qui ne le sont pas



Étape 4 : Planifier le parcours

Le processus de création et de mise en œuvre d'un cadre d'apprentissage et de développement personnel constitue un processus important de gestion du changement qui aura un impact sur l'ensemble de l'organisation.

La décision finale d'adopter un cadre d'apprentissage et de développement personnel conforme à la Politique Grandir et Apprendre relève des instances de direction les plus élevées de l'organisation. Toutefois, la réussite, tant dans l'élaboration du cadre que dans sa mise en œuvre, dépendra d'un processus participatif porté collectivement par l'organisation, du niveau local au niveau national.

Parmi les dimensions que l'équipe pourrait prendre en compte dans la planification :

1. Prise de décision et mandat

Pour que l'équipe Grandir et Apprendre puisse avancer, il est essentiel de disposer d'un mandat clair et d'une compréhension commune des attentes des deux côtés.

- Où se situe la prise de décision à chaque étape du parcours ?
- Qui doit être informé, et qui doit être davantage impliqué ?
- Comment l'ensemble de l'organisation contribuera-t-il à la prise de décision et/ou sera-t-il tenu informé ?

2. Gestion du changement

À travers les étapes 2 et 3, l'équipe aura réfléchi à différentes dimensions qui influencent la progression de l'organisation vers son objectif central.

- Ces dimensions sont-elles largement connues et comprises au sein de l'organisation ?
- Existe-t-il un besoin de changement et, le cas échéant, dans quels domaines est-il le plus fort ?
- Où des résistances sont-elles susceptibles d'apparaître ?

Réfléchissez aux enseignements qui peuvent être tirés des précédents processus de gestion du changement dans l'organisation, et à la façon dont l'équipe peut favoriser un consensus sur la voie à suivre. Les canaux de communication nécessaires sont-ils en place pour soutenir ce processus efficacement ?



Enseignement issu de la consultation : combien de temps cela prend-il ?

Lors de la consultation Grandir et Apprendre, les Organisations membres ont indiqué la durée de leurs derniers processus de révision. Pour le programme jeunesse, les réponses se répartissent globalement ainsi : moins d'un an (12 % des OM), un an (20 %), 18 mois (13 %), deux ans (19 %) et plus de deux ans (28 %). Les révisions concernant l'apprentissage des adultes sont en moyenne légèrement plus courtes, mais suivent une répartition similaire.

Autrement dit, un processus de révision dure généralement entre un et trois ans, et un processus complet de refonte ou de mise à jour prend sensiblement plus de temps.



3. Ressources

Tout processus de gestion du changement nécessite des ressources, et un processus comme celui-ci peut avoir des implications importantes pour l'organisation. Cela inclut les exigences en termes de temps, de concentration et de capacité des équipes de direction, qui jonglent souvent avec de multiples responsabilités et des priorités concurrentes.

La création de nouveaux supports, qu'il s'agisse du cadre d'apprentissage et de développement personnel lui-même ou de supports, nouveaux ou actualisés, pour le programme jeunesse ou la formation des adultes, entraînera également des coûts financiers.

L'équipe a-t-elle soigneusement évalué les ressources nécessaires pour mener ce travail à bien ?

4. Calendrier et célébration

Dans la continuité du point précédent, étant donné le temps nécessaire pour initier et mener à bien un projet de transformation dans une organisation nationale, il est important de définir un calendrier réaliste et d'éviter des attentes irréalistes.

Revenez sur les expériences passées et sur celles d'organisations comparables. Réfléchissez à la façon dont ce calendrier s'articule avec le cycle stratégique de votre organisation et les évolutions prévues en matière de leadership. Que pouvez-vous anticiper dès maintenant pour garantir la continuité du travail, même en cas de changements au sein de l'organisation ? Au fur et à mesure que vous établissez le calendrier, planifiez également des moments de célébration aux étapes clés, ceux-ci sont essentiels pour maintenir la motivation de l'équipe tout au long du processus.

Votre organisation est-elle prête ?

Il est important de prendre en compte l'ensemble des dimensions du contexte organisationnel avant de s'engager dans la mise en œuvre de Grandir et Apprendre, afin de déterminer si c'est le bon moment pour en faire une priorité et si l'organisation dispose des capacités nécessaires.

Nous recommandons vivement à toutes les organisations de compléter les éléments essentiels des cinq sections de **l'Outil d'évaluation des compétences de l'AMGE (CAT)** au cours de ce parcours, si cela n'a pas déjà été fait. Cet exercice sera également utile pour les organisations envisageant de demander une accréditation auprès de l'AMGE, le processus d'accréditation prenant en compte l'ensemble des normes pertinentes du CAT.





PARCOURS DEUX

créer votre propre cadre

Ce parcours constitue un guide pour élaborer un cadre d'apprentissage et de développement personnel conforme à la politique Grandir et apprendre.

PARCOURS DEUX :

Créer votre propre cadre

Ce parcours constitue un guide pour élaborer un cadre d'apprentissage et de développement personnel conforme à la Politique Grandir et Apprendre. Il propose des questions à chaque étape du processus afin de garantir que le cadre soit ancré dans le contexte, la culture et les réalités propres à chaque organisation.

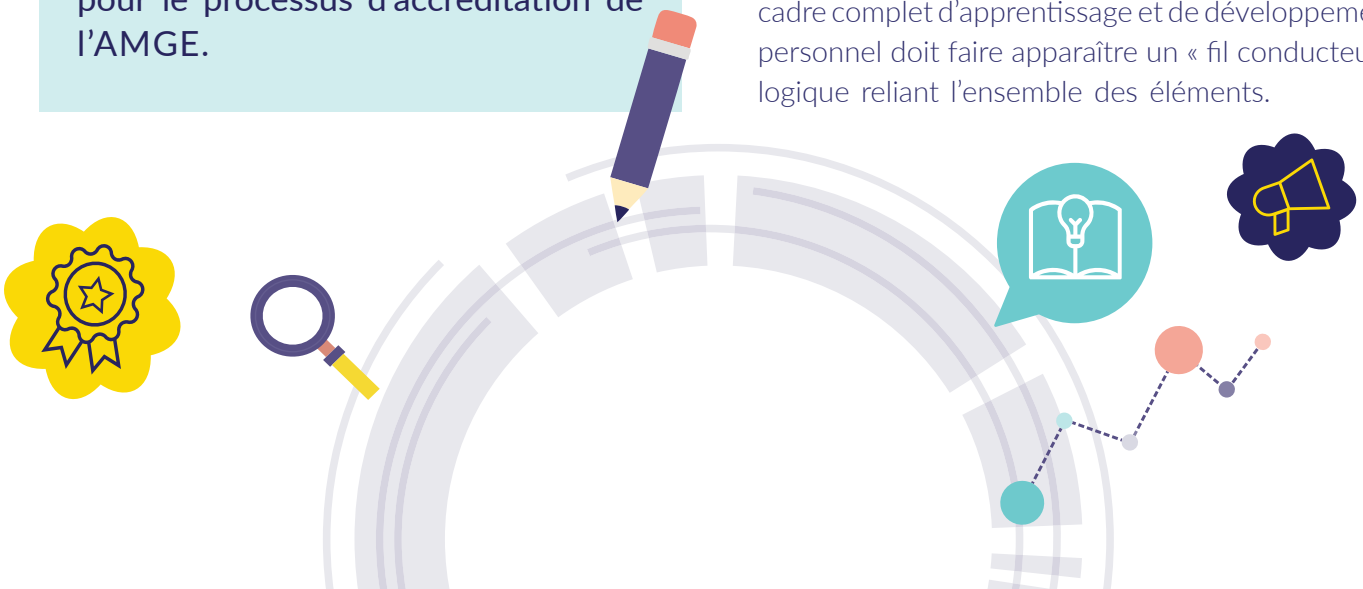
Les organisations peuvent utiliser ce parcours pour :

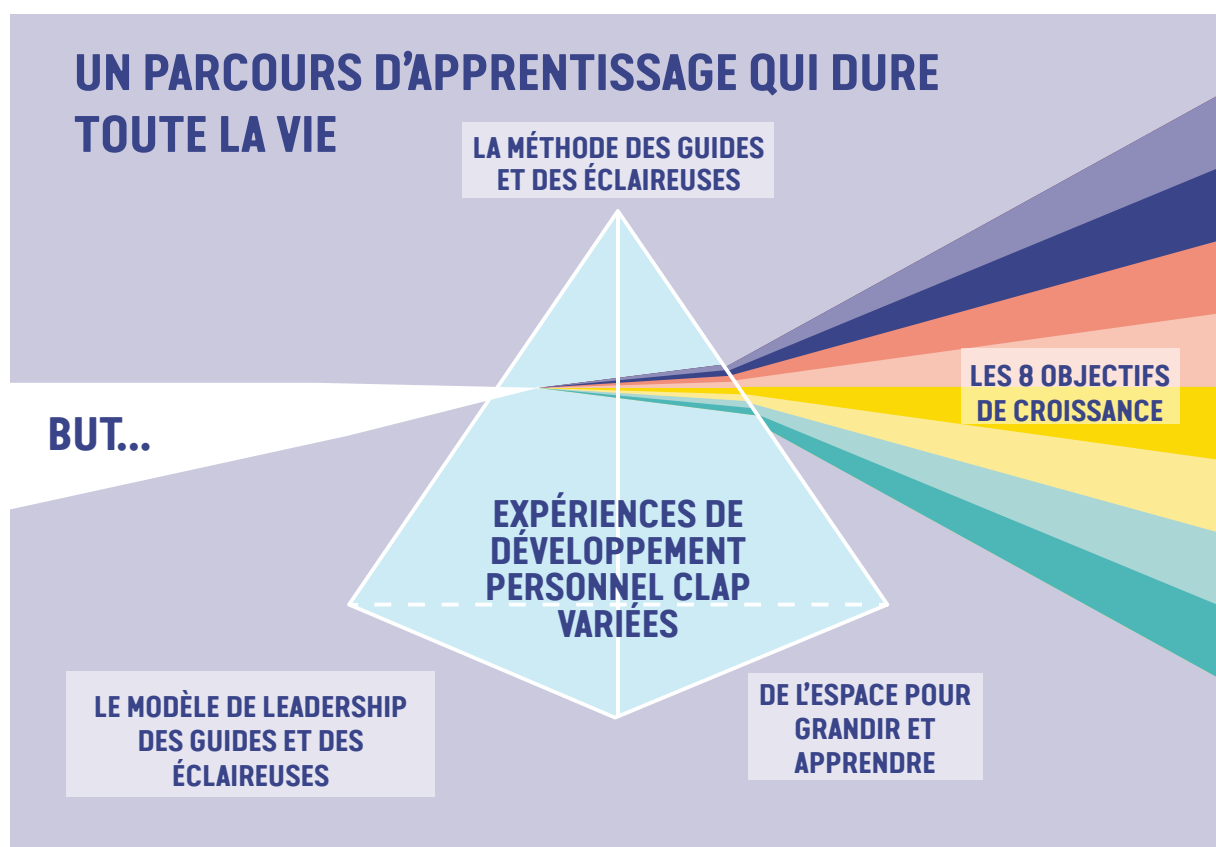
- Élaborer un nouveau cadre d'apprentissage et de développement personnel
- Réviser et mettre à jour un ou des cadres existants
- Vérifier leur(s) cadre(s) existant(s) par rapport aux concepts tels qu'exprimés dans la Politique Grandir et apprendre, et identifier des opportunités de développement futur

La structure de ce parcours reflète celle de Grandir et Apprendre – Partie 1 : Politique, Concepts et Etudes de cas et chaque étape est reliée à une section du modèle de cadre d'apprentissage et de développement personnel. Chaque étape permet de concrétiser un concept de Grandir et Apprendre – Partie 1 pour que les organisations puissent l'explorer, puis le documenter, dans le modèle de cadre d'apprentissage et de développement personnel à la page XX. Une fois complété, ce modèle constitue la principale preuve requise pour le processus d'accréditation de l'AMGE.

Pour les organisations qui ne disposent pas encore d'un cadre, que ce soit pour le programme jeunesse ou pour l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes, ce processus aboutira à un outil qui sera utile pour définir une orientation commune, renforcer la compréhension de la Politique Grandir et Apprendre et identifier les moyens de renforcer à l'avenir le programme jeunesse et/ou l'offre destinée aux adultes.

Les caractéristiques d'un Guidisme et Scoutisme féminin de qualité constituent un système interconnecté qui, lorsqu'il est bien appliqué, favorise le développement personnel et permet de réaliser les huit objectifs de croissance. Il est important de comprendre chaque concept individuellement, mais aussi de voir comment ils s'articulent entre eux afin de pouvoir les traduire en pratiques concrètes. Un cadre complet d'apprentissage et de développement personnel doit faire apparaître un « fil conducteur » logique reliant l'ensemble des éléments.





Dans votre contexte

Avant de rédiger chaque étape de votre cadre, prenez dix minutes en équipe pour répondre aux questions suivantes :

- Quels mots sont déjà utilisés dans notre organisation pour décrire ces idées ?
- Quelles références culturelles, linguistiques ou sociales permettent de rendre ces idées pertinentes dans notre contexte ?
- Où ces idées sont-elles déjà présentes dans nos pratiques actuelles, même si nous ne les avons pas nommées ainsi ?
- Qu'est-ce qui, dans ces idées, pourrait sembler inadapté si nous ne les adaptons pas à notre contexte ?

Le cadre que vous rédigerez doit refléter ces réponses, et non reprendre mot pour mot la formulation des documents mondiaux de l'AMGE.



Étape 1 : Lié.s. par un but commun

Chaque organisation nationale de Guidisme et de Scoutisme féminin a sa propre histoire, son propre contexte et sa propre manière de faire vivre le Mouvement. Pourtant, nous partageons un but commun qui nous unit en tant que Mouvement mondial, et auquel chaque organisation contribue dans sa société.

Dans cette étape, les équipes réfléchiront aux idées fondamentales qui guident l'organisation et donnent du sens à son action, ainsi qu'à la manière dont celles-ci s'articulent avec ses membres, avec la société et avec l'objectif commun du Mouvement.

Notre objectif reflète la raison d'être du Guidisme et du Scoutisme féminin et l'impact que nous espérons avoir à travers nos activités éducatives, tant sur les individus que sur la société au sens large. Être en mesure d'exprimer clairement cet objectif pose l'intention du cadre d'apprentissage et de développement personnel. En règle générale, notre objectif devrait déjà être visible dans la vision, la mission et les valeurs de l'organisation, ainsi que dans la façon dont elle décrit la différence qu'elle fait pour la société au sens large. Il devrait également être relié à l'objectif tel qu'exprimé dans Grandir et apprendre :

- **Vision** : un monde égalitaire où toutes les filles peuvent s'épanouir.
- **Mission** : permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer leur plein potentiel en tant que citoyennes responsables du monde. Cela reflète les deux dimensions de notre objectif éducatif :
 - le développement du potentiel d'un individu en tant qu'acteur-riche de sa propre vie
 - la façon dont le développement de ce potentiel lui permet de créer un monde meilleur en tant que citoyenne mondiale active.
- **Valeurs** : citoyenneté, spiritualité et intégrité

: Explique pourquoi nous donnons aux jeunes les moyens de vivre nos valeurs communes pour elles-mêmes et au bénéfice du monde qui les entoure.

« Contribuer de manière appropriée au but éducatif du Guidisme et du Scoutisme féminin tel qu'exprimé par les huit objectifs de croissance »

Politique et Concepts de Grandir et Apprendre

Les organisations de Guides et d'Éclaireuses sont une partie importante de la société civile. Elles soutiennent la croissance personnelle et le développement du leadership des filles et des jeunes femmes, promeuvent les valeurs de la citoyenneté active et contribuent à la cohésion sociale. Ces organisations⁵ construisent un monde qui non seulement autonomise les filles et les jeunes femmes, mais s'engage également face aux obstacles systémiques à l'égalité des genres qui continuent d'affecter les sociétés du monde entier.



⁵ Objectif de développement durable 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles..
<https://sdgs.un.org/topics/gender-equality-and-womens-empowerment>

Étape 1 :

Lié.s. par un but commun

Questions directrices pour votre cadre d'apprentissage et de développement personnel

Vision et Mission : Quelle est la vision et/ou la mission de votre organisation ? Veuillez décrire comment votre vision et/ou votre mission s'alignent sur l'objectif éducatif du Mouvement des Guides et des Éclaireuses, tel qu'exprimé dans Grandir et apprendre.

Lorsque vous répondez à cette question, demandez-vous :

- Notre organisation dispose-t-elle de déclarations de vision et de mission ? Se connectent-elles clairement aux deux dimensions de notre objectif éducatif ?
- La vision et la mission de l'organisation sont-elles largement connues et comprises ? Inspirent-elles l'unité en interne ?
- Résonnent-elles dans le monde d'aujourd'hui ? Inspirent-elles un soutien en externe ?

Valeurs : Comment définissez-vous les valeurs qui constituent le fondement des expériences d'apprentissage au sein de votre organisation ? Si celles-ci diffèrent des valeurs telles qu'exprimées dans Grandir et apprendre, veuillez expliquer comment elles se connectent à toutes les valeurs fondamentales du Guidisme et du Scoutisme féminin.

Lorsque vous répondez à cette question, demandez-vous :

- Comment définissons-nous nos valeurs dans le contexte actuel ?
- Communiquons-nous nos valeurs d'une manière qui résonne auprès des filles et des jeunes femmes dans l'ensemble de la société ? Parlent-elles à tous les publics ou principalement aux personnes déjà membres ?
- La manière dont nous exprimons ou mettons en œuvre nos valeurs exclut-elle certains groupes de jeunes dans notre société ? Comment pourrions-nous les rendre plus pertinentes et accessibles à « chaque fille » ?
- Dans quelle mesure nos valeurs sont-elles visibles dans notre programme jeunesse ? Peut-on les voir à l'œuvre dans l'ensemble des expériences d'apprentissage que nous proposons ?
- Les adultes de l'organisation incarnent-ils de manière cohérente ces valeurs, tant dans leur relation avec les jeunes que dans leurs interactions entre eux ?
- Notre offre d'apprentissage et de développement personnel pour les adultes favorise-t-elle la réflexion sur les valeurs, en reconnaissant que l'évolution des perspectives et des expériences de vie peut influencer la manière dont nous nous y rapportons et les incarnons au fil du temps ?

Déclaration sur l'apprentissage et le développement personnel :

Une déclaration sur la façon dont l'offre d'apprentissage et de développement personnel de l'organisation :

- a) a un impact sur le développement des jeunes et
 - b) a un impact sur le développement de la société.
- Elle doit donner des déclarations claires et spécifiques sur la façon dont l'organisation répond aux besoins et aux aspirations des jeunes dans leur société aujourd'hui, en mettant l'accent sur l'impact qu'elle a, et non sur les activités qu'elle mène.

Lorsque vous répondez à cette question, réfléchissez à la façon dont votre déclaration sur l'apprentissage et le développement personnel peut ...

- Créer un lien entre votre vision, votre mission et vos valeurs (votre objectif)
- Démontrer comment votre organisation donne vie à son objectif
- Décrire comment le Guidisme et le Scoutisme féminin répond aux besoins spécifiques des jeunes dans votre société, et la différence qu'il fait pour la société au sens large
- Fournir une direction commune pour le programme jeunesse et l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes
- Servir d'outil de communication et de promotion précieux pour engager les partenaires externes, les ministères et les parties prenantes.

Lorsque vous créez votre déclaration sur l'apprentissage et le développement personnel, prenez en compte ...

- La consultation et l'analyse des besoins réalisées dans le Parcours 1, Étape 3
- Comment expliquerions-nous l'objectif et l'impact de notre organisation sur la société à quelqu'un qui n'a jamais entendu parler du Guidisme et du Scoutisme féminin ?
- Dans quelle mesure comprenons-nous et répondons-nous à la démographie et aux réalités de notre société ?
- Quels sont les obstacles à l'égalité des genres dans notre société, et quel est notre rôle pour les aborder aux différents niveaux de l'organisation ?

Étape 2 : Nous utilisons l'approche du Guidisme et du Scoutisme féminin

Cette étape porte sur « comment » l'intention de l'organisation peut se concrétiser à travers l'approche du Guidisme et du Scoutisme féminin, à savoir la méthode Guide et Éclaireuse et le modèle de leadership. Elle définit la façon dont les expériences d'apprentissage sont accompagnées, pour contribuer au fil du temps aux huit objectifs de croissance pour les jeunes comme pour les adultes. Cela inclut :

La méthode des Guides et des Éclaireuses

Notre méthode commune d'apprentissage non formel est au cœur du Guidisme et du Scoutisme féminin et doit être le premier élément à prendre en compte dans la conception et la mise en œuvre de toutes les expériences d'apprentissage, pour les jeunes comme pour les adultes.

La méthode comprend cinq parties :

- Apprendre en petits groupes
- Mon parcours, mon rythme
- Apprendre en faisant
- Se connecter aux autres
- Se connecter au monde qui m'entoure

« Être conçues et animées selon l'approche des Guides et des Éclaireuses, comme le reflètent notre méthode et notre modèle de leadership. »

Politique et Concepts de Grandir et Apprendre



Étape 2 :

Nous utilisons l'approche du Guidisme et du Scoutisme féminin

Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses

Le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses aide les apprenant-e-s à prendre davantage conscience de leur façon de penser, d'agir et de se relier au monde qui les entoure. Il est pertinent à chaque étape du parcours du Guidisme et du Scoutisme féminin. Des espaces permettant aux jeunes comme aux adultes de pratiquer le leadership sont essentiels pour soutenir leur développement.

Le modèle promeut les principes d'une pratique du leadership partagée, intentionnelle et ouverte sur le monde, à travers un système de six états d'esprit :



Esprit de réflexion



Esprit collaboratif



Esprit critique et créatif



Esprit de conduite du changement



Esprit de contextualisation



Esprit d'égalité femmes-hommes

Questions directrices pour votre cadre d'apprentissage et de développement personnel

Approche : Comment définissez-vous et appliquez-vous la méthode pédagogique et le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses au sein de votre organisation ?

Lorsque vous répondez à cette question, demandez-vous :

- Notre organisation dispose-t-elle de déclarations de vision et de mission ? Se connectent-elles clairement aux deux dimensions de notre objectif éducatif ?
- La vision et la mission de l'organisation sont-elles largement connues et comprises ? Inspirent-elles l'unité en interne ?
- Résonnent-elles dans le monde d'aujourd'hui ? Inspirent-elles un soutien en externe ?

Méthode des Guides et des Éclaireuses :

- Tous les adultes de l'organisation ont-ils une compréhension opérationnelle de la méthode du Guidisme et du Scoutisme féminin, et seraient-ils capables de l'identifier dans la pratique ? Est-elle intégrée aux bases de notre offre d'apprentissage et de développement personnel pour les adultes ?
- La méthode guide-t-elle la manière dont nous structurons toutes les formes d'expériences d'apprentissage ?
- Comment la mise en œuvre de la méthode prend-elle en compte les expériences vécues des filles et des jeunes femmes ?

Développement du leadership :

- Le programme jeunesse offre-t-il aux jeunes de tous âges des espaces pour exercer le leadership, adaptés à leur stade de développement ?
- L'offre d'apprentissage et de développement personnel pour les adultes permet-elle à tous les adultes de l'organisation de réfléchir à leurs comportements et à la manière dont ils incarnent le leadership ?
- Dans quelle mesure l'état d'esprit d'égalité de genre est-il visible dans la manière dont les adultes exercent le leadership ?

Étape 3 : Pour créer un espace dans lequel grandir et apprendre

Cette étape porte sur l'espace que nous créons dans le Guidisme et le Scoutisme féminin, qui permet à chaque apprenant-e d'accéder à ce dont il ou elle a besoin pour grandir et apprendre.

La nature des environnements d'apprentissage que nous proposons est au moins aussi importante, sinon plus, que le contenu des activités proposées. Ces espaces doivent être émancipateurs, participatifs et centrés sur les filles.

Émancipateur

Les environnements d'apprentissage pour les jeunes et les adultes doivent être :

- **Sûrs** – tout le monde est valorisé, respecté et protégé de toute forme de violence, de discrimination ou de préjudice.
- **Inclusifs** – tout le monde se sent intégré et peut participer de manière significative. Les principes de diversité, d'équité et d'inclusion sont appliqués à l'ensemble de l'organisation.
- **Autonomisant** – tout le monde a la confiance nécessaire pour être soi-même. Les apprenant-e-s sont soutenu-e-s pour essayer de nouvelles choses, exprimer leurs idées, prendre des risques et faire des erreurs.

Les organisations doivent trouver un équilibre entre sécurité et prise de risque afin de favoriser la découverte et l'aventure, dans l'esprit d'un apprentissage continu et global.

« Se dérouler dans un espace émancipateur, participatif et centré sur les filles. »

Politique et Concepts de Grandir et Apprendre

Participatif

La participation significative nécessite d'impliquer les apprenant-e-s dans les décisions qui les concernent. Cela implique de réfléchir à :

- La manière dont le programme jeunesse et l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes s'appuient sur notre méthode et notre modèle de leadership pour permettre aux apprenant-e-s de prendre en main leur apprentissage
- La manière dont les apprenant-e-s participent de façon significative à l'élaboration, à la révision et à la mise à jour du programme jeunesse et de l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes
- En cohérence avec notre ambition d'être un Mouvement dirigé par les filles et les jeunes femmes, la manière dont la participation significative des jeunes est intégrée à l'ensemble de l'organisation, ainsi que le rôle des adultes pour cultiver des expériences d'apprentissage intergénérationnelles et menées par les jeunes



Étape 3 :

Pour créer un espace dans lequel grandir et apprendre

Centré sur les filles

Un espace centré sur les filles est un espace conçu pour et par les filles, en tenant compte de leurs besoins spécifiques, dans une perspective d'égalité femmes-hommes.

Proposer des espaces centrés sur les filles est aussi important dans les environnements mixtes que réservés aux filles. Les expériences d'apprentissage dans un espace non mixte ne sont pas forcément conçus en pensant aux besoins spécifiques des filles et des jeunes femmes.

En pratique, un espace centré sur les filles peut se manifester par :

- Ne pas présumer de ce que les jeunes aiment faire en fonction de leur genre.
- Discuter ouvertement de l'égalité des genres et apprendre à ce sujet.
- S'assurer que chacun·e sache que sa valeur n'est pas liée à son genre



Questions directrices pour votre cadre d'apprentissage et de développement personnel

Espace pour grandir et apprendre : Décrivez comment les expériences d'apprentissage se déroulent dans des espaces émancipateurs, sûrs, participatifs et centrés sur les filles.

When answering this question, consider:

- L'organisation dispose-t-elle de politiques appropriées dans ces domaines, et sont-elles à jour, adaptées et mises en œuvre à tous les niveaux ?
- L'organisation dispose-t-elle de systèmes et de mécanismes pour renforcer les bonnes pratiques dans ces domaines ?
- L'organisation aborde-t-elle ces questions de manière régulière et réfléchie, identifie-t-elle des axes d'amélioration et cherche-t-elle à s'inspirer de bonnes pratiques ?
- L'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes met-elle en avant l'importance de ces dimensions et la manière dont les adultes peuvent les garantir dans leur pratique ?
- Comment les espaces émancipateurs, participatifs et centrés sur les filles sont-ils pris en compte lors de la révision ou de la mise à jour du programme jeunesse ? À quoi cela ressemble-t-il aux différents niveaux ?
- Comment les espaces émancipateurs, participatifs et centrés sur les filles sont-ils pris en compte lors de la conception de nouvelles expériences d'apprentissage ?

En parallèle de cette étape, veuillez examiner toutes les politiques et autres normes ou documents d'orientation qui se rapportent à ces domaines et influencent la façon dont votre organisation crée un espace pour grandir et apprendre, y compris votre politique de protection.



Conseil pour l'accréditation

Vérifiez que votre politique de protection est à jour et que la version la plus récente est bien celle enregistrée auprès de l'AMGE.



Étape 3 :

Pour créer un espace dans lequel grandir et apprendre

Créer un espace « émancipateur, participatif et centré sur les filles » dans les unités en milieu scolaire

Lorsque le Guidisme et le Scoutisme féminin se déroulent dans un établissement scolaire, l'environnement peut être influencé par les normes de la classe, les relations enseignant-élèves, l'organisation du temps, l'approche d'évaluation et autre. Pour cultiver un espace où les filles peuvent grandir et apprendre, il faut s'assurer qu'il soit :



- **Volontaire.** Même si la participation est encouragée ou normalisée par l'établissement, les filles doivent percevoir l'unité comme leur espace : ce qu'elles y font, la manière dont elles dirigent et ce qu'elles expérimentent. L'autorité d'un ou une enseignante-responsable en classe doit évoluer vers une posture de facilitatrice au sein de l'unité.
- **Non-cenré sur le programme scolaire.** Même si les unités en milieu scolaire peuvent compléter l'éducation formelle, les expériences d'apprentissage non-formelles doivent rester captivantes, menées par l'apprenant·e, accessibles et pertinentes.
- **Distinct de l'espace scolaire.** Les filles peuvent avoir plus de difficulté à prendre des risques, exprimer un désaccord ou expérimenter dans un espace animé par une personne qui les évalue ou les discipline également à l'école. Des pratiques telles que la coanimation, le leadership entre pairs, la rotation des responsabilités permettent de créer une distance avec la hiérarchie scolaire.
- **Environnement scolaire mixte.** Lorsque les activités se déroulent dans un cadre scolaire mixte, des sous-groupes exclusivement féminins, des cercles de filles au sein d'unités mixtes plus larges, ou des moments dédiés au leadership des filles peuvent tous contribuer à renforcer la participation et les opportunités de leadership centrées sur les filles.

Étape 4 : et proposer des expériences d'apprentissage CLAP

« Inclure une gamme variée et progressive d'expériences pertinentes, attrayantes, accessibles et pilotées par les apprenant·e·s, adaptées à leur stade de développement et à leur poste. »

Politique et Concepts de Grandir et Apprendre

Cette étape porte sur ce que sont le programme jeunesse et l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes, et sur la façon dont ils soutiennent le développement holistique en proposant une gamme variée d'expériences d'apprentissage Captivantes, menées par L'apprenant·e, Accessibles et Pertinentes (CLAP).

Un programme varié et progressif d'expériences d'apprentissage CLAP est important pour deux raisons :

1. L'ensemble des dimensions du développement personnel doivent être prises en compte afin de progresser de manière équilibrée vers les huit objectifs de croissance.
2. Il influence fortement l'expérience des apprenant·e·s et le sens qu'elles en tirent. Nous apprenons mieux lorsque ce que l'on apprend est en lien avec nos besoins et nos préoccupations, et lorsque cela s'appuie sur nos expériences de vie.

Comment rendre cela varié et progressif ? Pensez à « mon chemin, mon rythme »

Une gamme progressive d'expériences doit soutenir le développement d'un·e apprenant·e tout au long de son parcours d'apprentissage, en montrant comment chaque étape du parcours se connecte à celles qui la précèdent et la suivent, et comment l'apprentissage s'appuie sur les expériences passées.

Dans le programme jeunesse, les organisations doivent identifier comment répondre à tous les domaines du développement holistique à chaque étape du parcours, de manière adaptée à l'âge, et comment créer des liens entre chaque étape. La progression est personnelle ; le parcours de chaque membre jeune sera différent.

De même, dans l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes, il est important de se concentrer sur la nature personnelle de la progression, par exemple comment les adultes peuvent :

- transférer leurs acquis entre différents postes
- réfléchir à la façon dont ils et elles ont progressé dans différents domaines au fil du temps
- relier leur nouvel apprentissage à des expériences passées au-delà du Mouvement
- identifier des objectifs pour l'avenir

Cela est différent des conceptions traditionnelles de la hiérarchie dans l'apprentissage et le développement personnel. Il est parfois difficile d'éviter la hiérarchie en raison de la façon dont une organisation est structurée ou dont les responsabilités sont déléguées. Cependant, dans la mesure où il est possible de séparer cela du processus d'apprentissage et de développement personnel, cela peut contribuer à rendre l'offre bénévole plus flexible, à mieux reconnaître les acquis antérieurs et à faciliter la mobilité des adultes entre les postes en fonction des besoins de l'organisation ou de leurs propres intérêts.

Une gamme variée d'expériences permettra aux apprenant·e·s de choisir différentes opportunités au fil du temps, de s'engager dans l'apprentissage de différentes façons à mesure qu'ils et elles grandissent, de participer de différentes manières et d'assumer de nouveaux postes. Associée à la pratique réflexive, la variété des opportunités dans le programme jeunesse comme dans l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes facilitera naturellement la capacité d'une organisation à soutenir tous les domaines du développement holistique.

Étape 4 :

et proposer des expériences d'apprentissage CLAP

Développement personnel CLAP et diversifié :

Décrivez comment vous répondez à tous les domaines du développement personnel et rendez les expériences d'apprentissage CLAP, pour les jeunes et les adultes.

When answering this question, consider:

- Comment votre organisation définit-elle les différentes dimensions du développement personnel, et sont-elles en lien avec celles décrites dans *Grandir et Apprendre* ?
- Quels mécanismes l'organisation met-elle en place pour évaluer si le programme jeunesse et l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes sont bien CLAP ? Par exemple :
 - o L'organisation consulte-t-elle régulièrement les apprenant-e-s, en particulier les filles, les jeunes femmes et les femmes, afin de vérifier que les expériences d'apprentissage restent pertinentes, adaptées à leurs besoins et captivantes ? Cela se fait-il à tous les niveaux de l'organisation ?
 - o L'organisation évalue-t-elle régulièrement les obstacles à l'accès au programme jeunesse et/ou à l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes ? Des actions sont-elles prévues pour y répondre ?
 - o Dans quelle mesure les apprenant-e-s sont-ils et elles les principaux décideurs dans le programme jeunesse ?
 - o L'organisation peut-elle observer des apprenant-e-s, en particulier des filles et des jeunes femmes, en position de leadership à chaque étape du programme jeunesse et à tous les niveaux de l'organisation ?
 - o La participation significative des jeunes est-elle intégrée dans l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes ? Des mécanismes existent-ils pour garantir cela ?
 - o Le programme jeunesse et l'offre pour les adultes prennent-ils suffisamment en compte les besoins d'adaptation à différents profils d'apprentissage, et donne-t-on aux adultes les informations et les moyens nécessaires pour mettre en œuvre ces adaptations ?



Étape 5 : Afin que les apprenant·e·s puissent développer leur plein potentiel

« Le Guidisme et le Scoutisme féminin permettent aux filles et aux jeunes femmes de réaliser leur plein potentiel en tant que leaders confiantes et citoyennes responsables du monde, contribuant ensemble à un monde meilleur et plus égalitaire. »

Les huit objectifs de croissance constituent une expression plus détaillée de notre but éducatif. Ils décrivent l'impact concret que nous pensons que le Guidisme et le Scoutisme féminin peuvent avoir sur la vie des apprenant·e·s. Si une organisation peut observer un progrès des apprenant·e·s par rapport à ces huit objectifs au fil du temps, elle contribue alors à la réalisation du but éducatif du Mouvement.

Les huit objectifs de croissance peuvent sembler simples, mais ils constituent une synthèse des caractéristiques d'un Guidisme et Scoutisme féminin de qualité. Ils :

- maintiennent notre objectif au centre
- intègrent nos principes fondamentaux tels qu'exprimés dans la Promesse et la Loi
- répondent aux sept dimensions du développement personnel

Ils sont étroitement liés à notre méthode et à notre modèle de leadership. Leur développement suppose que les apprenant·e·s vivent des expériences concrètes, exercent le leadership dans différents contextes et réfléchissent à leurs expériences pour en tirer du sens.

Certaines organisations disposent déjà de leurs propres objectifs d'apprentissage, compétences ou objectifs éducatifs. Elles sont encouragées à analyser comment ces éléments s'articulent avec les huit objectifs de croissance et à identifier les points de convergence, plutôt qu'à remplacer ce qui fonctionne déjà. Relier les objectifs existants aux huit objectifs de croissance peut aider les Organisations membres à renforcer leur cadre d'apprentissage et de développement personnel et à démontrer leur conformité avec la vocation éducative du Mouvement, afin de mieux mettre en valeur notre cohérence et notre impact collectif.

In the learning and development framework, organisations should show:

- a. a set of growth outcomes for the learning journey
- b. indicators for each growth outcome, organised by each stage of the learning journey

Étape 5 :

Afin que les apprenant-e-s puissent développer leur plein potentiel

DÉFINIR UN ENSEMBLE D'OBJECTIFS DE CROISSANCE POUR LE PARCOURS D'APPRENTISSAGE

How do you define the growth outcomes that are the ultimate aim of the whole person development journey?

Les équipes doivent commencer par examiner en profondeur les huit objectifs de croissance afin d'évaluer dans quelle mesure ils résonnent dans leur contexte. L'objectif est de définir un ensemble de objectifs de croissance qui reflète à la fois le contexte de l'organisation et les idées portées par ces huit résultats. Cela peut se faire de différentes manières :

- a. Adopter les huit objectifs de croissance, s'ils sont pertinents pour l'organisation
- b. Adapter les objectifs de croissance afin de répondre aux besoins et au contexte de l'organisation

Lorsqu'une organisation dispose déjà d'objectifs d'apprentissage finaux ou équivalents, l'équipe doit les analyser en détail au regard des huit objectifs de croissance afin d'identifier les points communs, les différences et d'éventuels éléments manquants.

AGREE INDICATORS FOR EACH GROWTH OUTCOME AT EACH STAGE OF THE LEARNING JOURNEY

L'étape suivante consiste à contextualiser ces objectifs aux différentes étapes du parcours Guide et Eclairuse, en identifiant des indicateurs pour chaque objectif de croissance :

- a. à chaque étape du programme jeunesse
- b. de manière générale pour les attitudes et comportements développés par les adultes au sein du Mouvement



Étape 5 :

Afin que les apprenant·e·s puissent développer leur plein potentiel

Objectifs de croissance dans le programme jeunesse

Le programme jeunesse est là où les objectifs de croissance doivent être les plus visibles. Les membres jeunes progressent au fil du temps grâce à la diversité des expériences d'apprentissage proposées, adaptées à leur âge et à leur stade de développement.

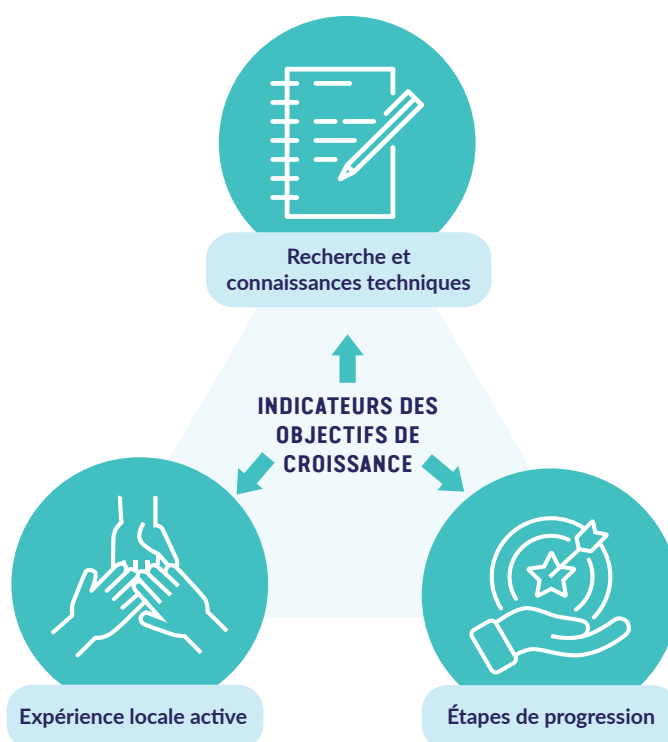
La plupart des organisations structurent leur programme jeunesse en étapes (tranches d'âge ou sections), avec des transitions claires entre ces étapes. Celles-ci correspondent généralement, dans une certaine mesure, aux grandes phases de développement des enfants et des jeunes (petite enfance, enfance, préadolescence, adolescence et entrée dans l'âge adulte). Selon les organisations, ces étapes peuvent être plus ou moins distinctes ou fluides au niveau de leur structure et approche.

Les organisations doivent être en mesure de décrire leur progression vers leur but éducatif en évaluant dans quelle mesure les objectifs de croissance sont développés à chaque étape du parcours, tel qu'il est défini dans leur contexte. Cela permet de clarifier les intentions de chaque étape et d'orienter le programme jeunesse.

La première étape consiste à examiner collectivement :

- Les huit objectifs de croissance décrits dans Grandir et Apprendre
- Les étapes de progression telles qu'elles sont définies dans l'organisation
- La recherche et les connaissances sur le développement personnel chez les enfants et les jeunes
- L'expérience pratique du travail avec différentes tranches d'âge au niveau local

En prenant en compte tous ces aspects, élaborer un tableau décrivant, de manière aussi simple que possible, des indicateurs pour chaque objectif de croissance à chaque étape. Les indicateurs correspondent aux signes observables montrant qu'une apprenante ou un apprenant a progressé de manière significative vers un résultat donné grâce à son parcours dans le Mouvement.



Étape 5 :

Afin que les apprenant-e-s puissent développer leur plein potentiel

Les objectifs de croissance dans l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes

Les jeunes ont besoin que les adultes qu'ils rencontrent dans le Guidisme et le Scoutisme féminin incarnent des pratiques de leadership inspirantes. En tant que Mouvement fondé sur des valeurs en action et engagé dans un apprentissage tout au long de la vie et dans tous les domaines de la vie, tou.te.s les adultes de l'organisation peuvent être considéré-e-s comme des modèles, et pas uniquement celle et ceux qui animent directement des activités. Encourager les adultes à continuer à travailler sur les objectifs de croissance contribue à cet objectif.

Les adultes du Mouvement continuent d'apprendre et de grandir à travers leur engagement bénévole, leurs pratiques de leadership et des dispositifs d'apprentissage tels que la formation, le mentorat ou le soutien entre pairs. Cela est important non pas parce qu'ils sont bénéficiaires du programme jeunesse, mais parce qu'ils doivent incarner l'apprentissage tout au long de la vie.

Dans cette perspective, Grandir et Apprendre recommande que le cadre d'apprentissage et de développement personnel définisse également des indicateurs pour les adultes en lien avec chaque objectif de croissance. Ces indicateurs ne doivent pas être progressifs, mais correspondre aux signes attendus lorsque les adultes ont suffisamment développé ces dimensions pour les incarner de manière positive.

De plus, les organisations doivent définir les postes clés des adultes et identifier les **compétences** nécessaires à ces postes afin de soutenir efficacement l'objectif éducatif du Mouvement.

Les compétences sont les savoir-faire, les connaissances, l'expérience, les attitudes et les valeurs qui permettent à une personne d'exercer avec succès un poste. Certaines compétences s'appliqueront à de nombreux postes (voire à tous), mais à des degrés divers (par exemple, tous les postes peuvent nécessiter une certaine

compréhension des caractéristiques d'un Guidisme et d'un Scoutisme féminin de qualité, mais le niveau de compréhension requis sera différent selon les postes). Elles se développent et se prouvent à travers l'expérience dans des situations réelles, et doivent donc être formulées de façon à montrer ce que l'apprenant-e peut être ou faire grâce à l'acquisition de cette compétence.

On peut considérer que les attitudes (et les valeurs) associées à certains postes sont en lien avec les objectifs de croissance, tandis que les connaissances et compétences le sont moins directement.

Cela est plus facile à expliquer si l'on réfléchit les domaines où il est plus pertinent pour les organisations de se concentrer sur le développement personnel des adultes ou sur le développement des compétences nécessaires à l'exercice de postes spécifiques :

Dans ce modèle, les objectifs de croissance sont utiles à la fois pour aider les adultes à incarner les valeurs qu'ils et elles portent dans leurs interactions au sein du Mouvement, et pour développer les attitudes et comportements nécessaires à l'exercice de postes spécifiques. Le développement des compétences requises pour les différents postes dans l'organisation sera abordé à l'étape suivante.



Étape 6 : Comment nous soutenons les apprenant·e·s pour qu'ils et elles développent leur plein potentiel

La dernière partie du cadre d'apprentissage et de développement personnel montre comment les idées précédentes sont rendues visibles pour l'ensemble de l'organisation, en décrivant, à un niveau global, le système mis en place pour structurer et organiser le programme jeunesse ainsi que l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes.

Chaque organisation abordera cette étape de manière différente, en fonction de l'avancement de ses processus de révision ou de renouvellement du programme jeunesse et/ou de l'offre destinée aux adultes, ainsi que de son contexte et de son mode de fonctionnement. Néanmoins, certains principes communs doivent être reflétés dans le cadre d'apprentissage et de développement personnel, tant pour le programme jeunesse que pour l'offre destinée aux adultes :

- Des éléments montrant l'existence de structures et de systèmes permettant de répondre aux besoins d'apprentissage et de développement personnel des jeunes et des adultes
- Un leadership et des ressources permettant d'assurer un soutien durable dans ces deux domaines, avec une répartition équilibrée des ressources
- Des exemples illustrant une approche cohérente et complémentaire entre le programme jeunesse et l'offre destinée aux adultes
- Des exemples montrant que les systèmes, pour les jeunes comme pour les adultes, s'appuient sur l'approche du Guidisme et du Scoutisme féminin et proposent des espaces bienveillants, participatifs et centrés sur les filles

6a) Éléments à prendre en compte pour le programme jeunesse

Grandir et Apprendre définit le programme jeunesse comme « l'ensemble des expériences d'apprentissage auxquelles les enfants et les jeunes peuvent accéder dans le cadre du Guidisme et du Scoutisme féminin ». Une expérience d'apprentissage étant définie comme « une expérience personnelle, une interaction, une activité, une formation ou un programme dans lequel on apprend des choses ». Dès lors, comment une organisation peut-elle planifier, mettre en œuvre, évaluer et faire évoluer un programme jeunesse dans lequel l'apprentissage se produit principalement au sein de jeunes (et entre elleux), et où chaque parcours d'apprentissage est unique ? Cinq postes clés peuvent être identifiés pour l'organisation :

- a. Définir une structure pour organiser
- b. Favoriser les conditions propices à la découverte de soi et à l'apprentissage autonome
- c. Concevoir et proposer des expériences d'apprentissage complémentaires, notamment celles qui aident les jeunes à « apprendre à apprendre »
- d. Reconnaître l'ensemble des expériences d'apprentissage vécues dans ce cadre et chercher des moyens d'en mesurer l'impact et de les améliorer en continu
- e. Reconnaître que les activités planifiées ne constituent qu'une partie du programme jeunesse !

Étape 6 :

Comment nous soutenons les apprenant-e-s pour qu'ils et elles développent leur plein potentiel

Questions directrices pour votre cadre d'apprentissage et de développement personnel

Lorsque vous répondez à cette question, demandez-vous :

- Quelle est la structure du programme jeunesse de l'organisation et comment soutient-elle le parcours vers les résultats de croissance définis à l'étape 5 ?
- Qui est responsable de la supervision du programme jeunesse ?
- Comment le programme jeunesse est-il régulièrement évalué et actualisé ?
- Comment les objectifs du programme jeunesse sont-ils mis en lumière et expliqués de façon simple pour les enfants et les jeunes, de manière adaptée à leur âge ?
- Comment le programme jeunesse favorise-t-il un leadership partagé au sein des groupes de pairs ?
- Comment le rôle des adultes dans le programme jeunesse est-il défini et les attentes en matière de comportement sont-elles clarifiées ?
- Quels systèmes et outils soutiennent la mise en œuvre de la méthode des Guides et des Éclaireuses dans le programme jeunesse ?
- Comment s'assurer que toutes les leaders comprennent et utilisent la méthode et le modèle de leadership pour accompagner les jeunes dans leur apprentissage ?
- Comment les transitions entre les différentes étapes, ainsi que le passage du programme jeunesse vers des postes bénévoles, sont-elles accompagnées ? Fonctionnent-elles efficacement ?
- Quelle est la portée du programme jeunesse et correspond-elle à la démographie du pays ? Quels sont les obstacles qui empêchent de l'étendre ?
- Quels dispositifs de soutien existent pour aider les groupes locaux à renforcer les compétences et la confiance des leaders pour mettre en œuvre le programme jeunesse ?



Enseignement issu de la consultation : quand votre programme jeunesse a-t-il été révisé pour la dernière fois ?

Parmi les 169 représentant-e-s GAL des OM provenant de 69 pays ayant participé à cette phase de la consultation :

42% ont révisé leur programme jeunesse au cours des 1 à 2 dernières années

22% l'ont révisé il y a 2 à 5 ans.

10% l'ont révisé il y a 5 à 10 ans, 5 % il y a plus de 10 ans, et 3 % ne l'ont jamais révisé

10% ne savaient pas quand la dernière révision avait eu lieu.

Étape 6 :

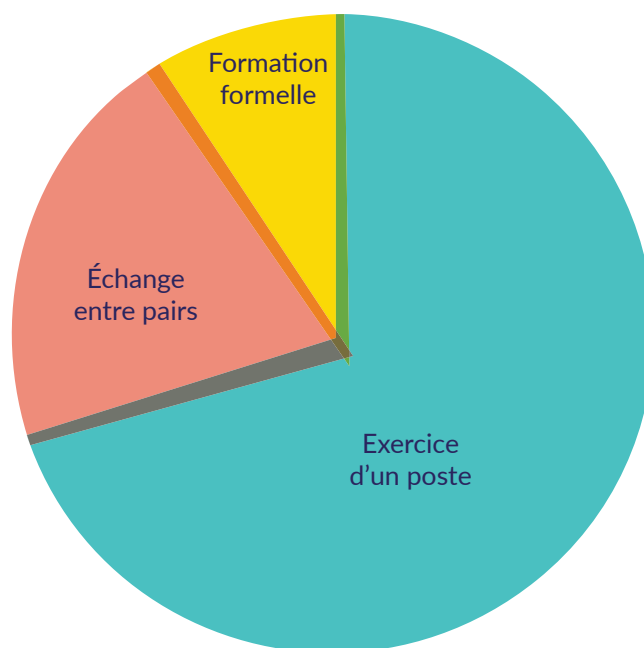
Comment nous soutenons les apprenant-e-s pour qu'ils et elles développent leur plein potentiel

6b) Éléments à prendre en compte pour l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes

Les adultes dans le Guidisme et le Scoutisme féminin apprennent principalement à travers leur engagement bénévole, la pratique du leadership et la réflexion sur leur expérience. Étant donné que l'objectif du Mouvement est centré sur les filles et les jeunes femmes, l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes sera nécessairement différente du programme jeunesse, même si elle s'appuie sur la même approche d'apprentissage des Guides et Éclaireuses.

L'apprentissage et le développement personnel des adultes ne se déroulent pas de manière isolée – ils s'inscrivent dans l'ensemble du parcours d'engagement bénévole (voir schéma ci-dessous). Lors de l'élaboration de votre offre, gardez à l'esprit qu'environ 70 % de l'apprentissage se fait en exerçant un poste, 20 % par les échanges entre pairs et pas plus de 10 % par des formations formelles. Ces proportions sont indicatives et visent à encourager une réflexion qui dépasse la seule formation dans l'élaboration du cadre d'apprentissage et de développement personnel des adultes.⁶

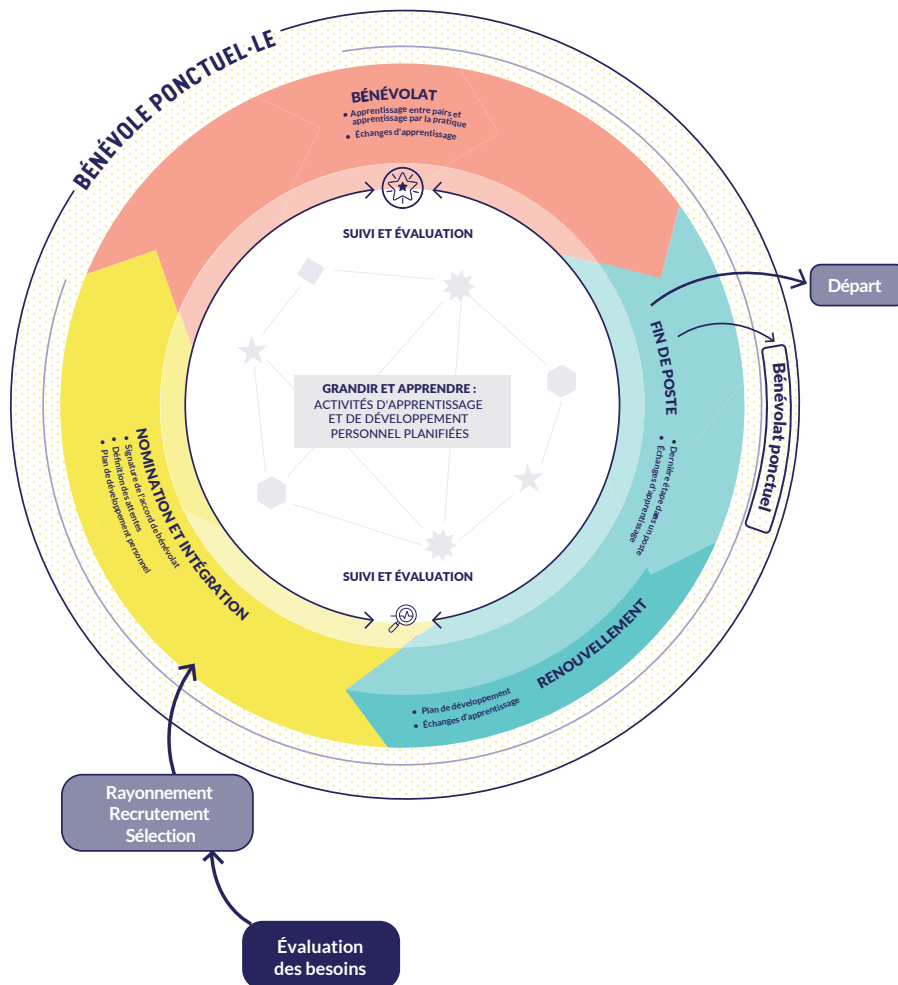
Le rôle de l'organisation est de créer les conditions favorables à cet apprentissage, à travers les outils, les structures et les moments qu'elle met en place en complément et entre les formations formelles.



⁶Baden-Powell, R. (1919). Aids to Scoutmastership: A Handbook for Scoutmasters on the Theory of Scout Training. London: Herbert Jenkins.
 Lombardo, M. M. & Eichinger, R. W. (1996). The Career Architect Development Planner (1st ed.). Minneapolis, MN: Lominger
 Kajewski, K. & Madsen, V. (2012). Demystifying 70:20:10 (White paper). DeakinPrime.

Étape 6 :

Comment nous soutenons les apprenant-e-s pour qu'ils et elles développent leur plein potentiel



Concrètement, commencez par analyser le parcours bénévole et posez-vous la question : où l'apprentissage a-t-il déjà lieu, et où pourrait-il être mieux soutenu ?

Rayonnement et recrutement : lorsque vous approchez des bénévoles potentiel-le-s, celles et ceux-ci commencent à se faire une idée du type d'organisation que vous êtes. Travaillez avec votre département marketing pour que le rayonnement de l'organisation et le recrutement contribuent à fixer des attentes réalistes. Certains-es bénévoles auront grandi au sein du Mouvement et peuvent déjà en savoir beaucoup ; dans certains cas, une partie de votre travail consistera à les aider à désapprendre et à réapprendre. La sélection a également des implications en matière d'apprentissage et de développement personnel, dans la mesure où la pratique réflexive partagée contribue au développement de la conscience de soi.

Signature d'un accord de bénévolat, intégration et définition des attentes : c'est l'occasion de l'aider à comprendre le contexte et de définir un plan de développement personnel ; quelles compétences sont nécessaires pour ce poste et quels domaines souhaite-t-elle découvrir, qu'elle ne pourrait pas faire ailleurs ?

Tout au long de leur travail, intégrez des moments de **préparation et de bilan** permettant de réfléchir aux activités menées, aux comportements adoptés et à leur ressenti : de quoi est-on fier, et que ferait-on différemment ? Au moins une fois par an, **un échange dédié à l'apprentissage** permet d'aller plus loin : faire le point sur les progrès, identifier des opportunités de développement (liées au poste actuel, à un futur poste ou au développement personnel) et faire le lien avec les ressources proposées par l'organisation aux niveaux local, national ou international.

Étape 6 :**Comment nous soutenons les apprenant-e-s pour qu'ils et elles développent leur plein potentiel**

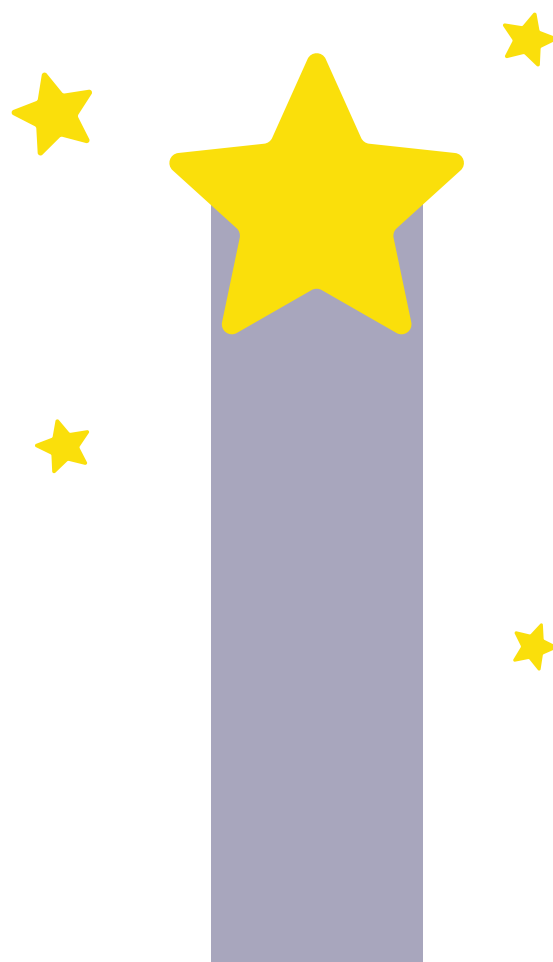
Lors des **transitions entre postes**, il est important de reconnaître les compétences acquises, dans les fonctions précédentes comme dans les expériences personnelles et professionnelles, dans le cadre d'un apprentissage tout au long de la vie et dans tous les domaines de la vie.

Enfin, lorsqu'une personne quitte un poste, **l'entretien de fin de mission** constitue à la fois une opportunité d'apprentissage pour l'organisation et pour l'individu : quelles sont ses aspirations pour la suite ? Un autre poste, une pause, un engagement différent en termes d'intensité ?

Examinez également la structure de votre organisation : existe-t-il des espaces réguliers propices **à l'apprentissage entre pairs** ? Par exemple, une réunion de leaders locales peut intégrer un moment de réflexion ou d'apprentissage collectif – pour approfondir la compréhension de l'approche du Guidisme et du Scoutisme féminin ou permettre aux leaders de travailler ensemble sur leur développement personnel et leur pratique du leadership. La même réflexion s'applique au niveau national.

Fixez des attentes claires : l'engagement bénévole s'accompagne d'un apprentissage entre pairs – au sein d'un groupe de responsables d'unité, entre sections ou entre responsables d'une même zone. Mettez ensuite à disposition les outils nécessaires : journal de réflexion, supports d'animation pour les discussions de groupe, temps dédiés à l'apprentissage lors des réunions locales, ou rencontres annuelles centrées sur l'approche du Guidisme et du Scoutisme féminin et le développement personnel. Si des outils et des espaces fonctionnent déjà bien, il n'est pas nécessaire d'en créer de nouveaux ; demander à vos responsables, les bonnes pratiques sont souvent déjà connues.

La reconnaissance est importante tout au long du parcours. Lorsqu'une bénévole développe une nouvelle compétence ou progresse dans son poste, nommer et célébrer cela renforce l'apprentissage et l'encourage à poursuivre. La reconnaissance peut être simple et informelle, ou plus formelle, comme un badge, un certificat ou un poste qui reflète de nouvelles responsabilités. En tant qu'équipe responsable de l'apprentissage et du développement personnel des adultes, réfléchissez aux endroits où la reconnaissance se produit déjà dans votre organisation, et si ces moments pourraient reconnaître ce que les bénévoles apprennent, ainsi que ce qu'elles font.



Étape 6 :

Comment nous soutenons les apprenant·e·s pour qu'ils et elles développent leur plein potentiel

Développement personnel à travers l'engagement bénévole :⁷

- Interaction avec les pairs
- Interaction avec les jeunes
- Développement et pratique du leadership
- Réflexion personnelle
- Apprentissage accompagné

Développement des compétences liées aux postes :

développer les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires pour mettre en œuvre le programme jeunesse ou contribuer au fonctionnement de l'organisation dans d'autres fonctions

- Engagement bénévole, apprentissage par l'action
- Apprentissage entre pairs, mentorat et accompagnement par des adultes avec plus d'expérience
- Formation

Tout ce que les adultes apprennent au sein du Mouvement, que cela relève du développement personnel ou d'opportunités structurées d'apprentissage et de développement, doit refléter les caractéristiques d'un Guidisme et Scoutisme féminin de qualité. Les expériences d'apprentissage doivent être accessibles et soutenir leur progression, en tenant compte de leurs besoins, de leur quotidien et de leurs objectifs personnels.



⁷https://www.deseco.ch/Key_Competencies_for_a_successful_life.pdf

Étape 7 : Comment nous soutenons les postes adultes et les compétences

Cette étape s'appuie sur l'apprentissage et le développement personnel des adultes pour identifier comment les adultes sont préparé·e·s à soutenir l'objectif de l'organisation.

Politique et concepts Grandir et apprendre

Les adultes dans le Guidisme et le Scoutisme féminin occupent différents postes qui soutiennent les expériences d'apprentissage des membres jeunes ainsi que le fonctionnement de l'organisation.

Votre offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes devrait utiliser la même approche du Guidisme et du Scoutisme féminin que votre programme jeunesse. En pratique, cela ne se produit pas toujours ; les organisations qui excellent dans l'application de la méthode avec les jeunes retombent parfois dans des formations directives, de longues présentations et une participation limitée lorsqu'il s'agit des adultes.

Cadre d'apprentissage et de développement personnel

Cette section ne fait pas partie du modèle principal de cadre d'apprentissage et de développement personnel ; elle est reliée à la Partie B : Postes adultes et matrice de compétences.

Elle doit définir :

- Les postes clés requis au sein de l'organisation
- Une indication de leurs responsabilités
- Les compétences requises pour chaque poste
- La façon dont l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes soutient les adultes dans le développement de ces compétences.

Note : les descriptions de postes elles-mêmes se situent à côté du cadre, et non à l'intérieur de celui-ci.



Étape 7 :

Comment nous soutenons les postes adultes et les compétences

Réflexion sur votre cadre d'apprentissage et de développement personnel

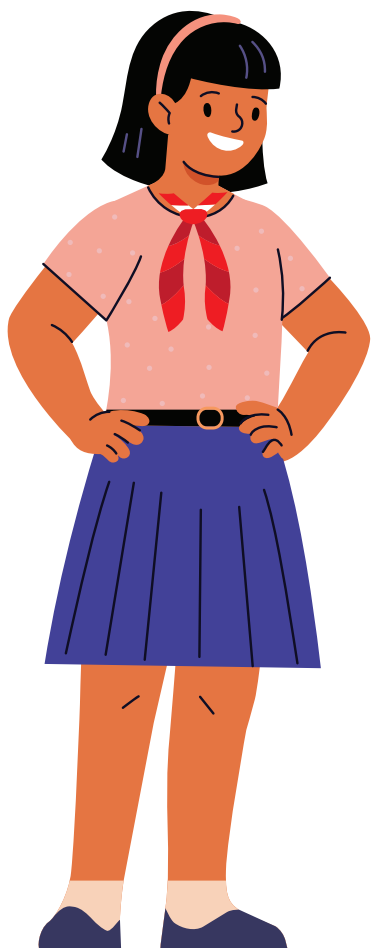
Définir les postes des adultes

1. Cartographier les postes existants au sein de l'organisation. Les structures pouvant varier d'une organisation à l'autre, les postes peuvent inclure :

- Responsables de jeunes
- Postes liés à l'apprentissage et au développement personnel (formatrices, formatrices de formatrices, commissaires nationales au programme et formation, etc.)
- Postes de direction d'équipe et/ou de gestion organisationnelle (commissaires, responsables, etc.)
- Postes d'assistance technique dans d'autres domaines (par exemple : image et visibilité, gouvernance, finances, etc.)

2. Pour chaque poste, demandez-vous :

- A quel point ce poste est-il commun/fréquent au sein de l'organisation ?
- Quelles en sont les principales responsabilités ?
- En quoi ce poste soutient-il les expériences d'apprentissage des membres jeunes ?
- Comment ce poste met-il en pratique le leadership ?
- Quelle collaboration est nécessaire avec d'autres postes ?
- Quel est le niveau de prise de décision associé à ce poste ?



3. Ensuite, réfléchissez aux compétences principales requises ainsi que le niveau attendu pour exercer efficacement chaque poste. Voici quelques exemples, à titre illustratif :

- Maîtriser la méthode du Guidisme et du Scoutisme féminin
- Être capable d'apprendre de manière autonome tout au long de la vie
- Savoir mobiliser différentes techniques d'animation
- Faire preuve de responsabilité financière
- Être capable d'identifier les besoins d'apprentissage des adultes
- Disposer d'une expertise technique en matière de protection de l'enfance
- Être capable de gérer une équipe
- Communiquer et collaborer efficacement au sein d'un groupe
- Être en capacité d'accompagner (mentorat)
- Être capable de fournir un appui technique en informatique

Lorsque vous établissez les postes et les compétences demandées, revenez sur le parcours bénévole et examinez comment le développement des compétences, l'apprentissage par la pratique et la planification de la relève s'articulent. Pour chaque poste, qu'il s'agisse d'une responsable d'unité encadrant un groupe de jeunes ou d'un membre d'un organe de gouvernance, les trois formes d'apprentissage s'appliquent : la pratique, les échanges entre pairs et la formation. L'ancienneté ou l'expérience ne dispensent pas d'un apprentissage structuré ; au contraire, les postes à forte responsabilité nécessitent un accompagnement tout aussi intentionnel, voire plus important. Dans le cadre du processus d'accréditation, il sera attendu que chaque poste bénéficie d'un dispositif d'apprentissage et de développement personnel ciblé, en lien avec les compétences techniques requises.

Étape 7 :

Comment nous soutenons les postes adultes et les compétences

Les trente dernières années de recherche en neurosciences⁸ confirment pourtant ce que l'approche du Guidisme et du Scoutisme féminin a toujours mis en avant : des expériences actives, réflexives et centrées sur l'apprenant·e favorisent des apprentissages plus efficaces et durables, y compris chez les adultes. Le fait que des adultes sont capables de suivre une présentation de trois heures ne signifie pas qu'ils apprennent efficacement de cette manière. Il est donc essentiel d'appliquer intentionnellement la méthode, en créant des espaces émancipateurs, participatifs et centrés sur les femmes et en offrant des expériences d'apprentissage CLAP pour les adultes.



En pratique, nous vous suggérons de disposer de cinq documents pour informer et soutenir l'offre d'apprentissage et de développement personnel pour vos membres adultes. Dans le cadre du processus d'accréditation, nous ne demanderons que la matrice de compétences ; vous en trouverez un modèle à la fin de ce document dans la section modèles et outils.

Descriptions de postes :

chaque poste au sein de l'organisation doit comporter une description claire de ses tâches, de ses responsabilités et des compétences minimales requises.

Descriptions de compétences :

un document dans lequel, pour chaque compétence (ou pour les principales compétences) requise au sein de votre organisation, vous fournissez une définition claire, un ensemble d'indicateurs sur les connaissances, les savoir-faire et les comportements, un niveau de progression (reflétant les différents postes au sein de l'organisation), et idéalement les postes qui nécessitent la compétence ainsi que des liens vers tout cadre ou document connexe.

Matrice de compétences :

une matrice présentant de façon synthétique le niveau de compétences requis pour chaque poste.

Descriptions des opportunités d'apprentissage :

au fur et à mesure que vous élaboriez votre référentiel de compétences et identifiez les lacunes, vous développerez également votre offre d'apprentissage et de développement personnel. Idéalement, chaque opportunité d'apprentissage devrait être conçue pour développer les compétences identifiées dans cette matrice. Lors de l'élaboration des opportunités d'apprentissage et de la définition des objectifs pédagogiques, vous constaterez peut-être que vous travaillez sur des compétences qui ne figurent pas encore dans vos descriptions de compétences ; n'hésitez pas à les ajouter. Ce travail n'a pas besoin d'être réalisé en une seule fois.

Modèle de plan de développement personnel :

pour chaque personne occupant un poste donné, un modèle de plan personnel très simple doit accompagner cette matrice. Il doit englober l'ensemble de son développement personnel, en incluant explicitement le développement du leadership, ainsi que la progression des compétences nécessaires à son poste.

⁸ Bransford, J. D., Brown, A. L. & Cocking, R. R. (eds.) (2000). *How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School* (Expanded ed.). Washington, DC: National Academies Press.

• Freeman, S. et al. (2014). Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(23), 8410–8415.

• Dubinsky, J. M. & Hamid, A. A. (2024). The neuroscience of active learning and direct instruction. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 163, 105737.

PARCOURS TROIS

Implementing Your Framework

This pathway is a guide to creating a learning and development framework that is aligned to the Growing and Learning Policy.

PARCOURS TROIS :

Mettre en œuvre votre cadre

Une fois le cadre d'apprentissage et de développement personnel en place, le vrai travail commence : utiliser ce cadre pour renforcer le programme jeunesse et l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes, et faire une réelle différence dans l'expérience vécue par les jeunes et les adultes au sein de l'organisation.

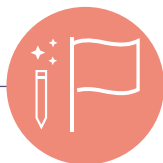
Un cadre qui reste dans un document sans rien changer a peu d'utilité. Ce parcours vise à transformer ce cadre en pratiques concrètes : analyser ce qui existe déjà, définir des priorités, planifier des mesures réalistes et intégrer le cadre dans le fonctionnement quotidien de l'organisation.

Lors de la consultation sur Grandir et Apprendre – Partie 2, trois messages clés sont ressortis



La mise en œuvre est un processus collectif.

La rétention des bénévoles adultes (citée comme principal défi par 73 % des réponses), le maintien de l'engagement et les contraintes de temps signifient que ce travail ne peut pas être mené seul. Des postes et équipes dédiées et la collaboration sont essentielles.



Des outils simples et pratiques sont plus utiles que de nouveaux concepts.

Le soutien le plus demandé par les Organisations membres concernait des guides pour les ateliers, des outils visuels et des modèles, ainsi que des conseils et exemples adaptés au contexte. Ce parcours vous oriente vers ces ressources.



Commencer modestement et progresser de manière régulière.

De nombreuses organisations ont indiqué que des étapes progressives et réalistes, plutôt qu'un déploiement massif, permettent de mieux ancrer le changement. Quelques actions prioritaires bien mises en œuvre ont plus d'impact qu'un plan ambitieux qui ne se concrétise pas.



PARCOURS 3 : Mettre en œuvre votre cadre

Ce parcours s'appuie directement sur les deux précédents :

- À l'issue du Parcours 1, vous disposez d'une équipe Grandir et Apprendre, d'une compréhension commune de votre contexte et d'une vision réaliste de vos capacités et de votre mandat.
- À l'issue du Parcours 2, vous disposez d'un cadre d'apprentissage et de développement personnel qui formalise votre vision, vos valeurs, votre approche de l'apprentissage, les objectifs de croissance, les méthodes, les expériences d'apprentissage, la progression et le soutien apporté aux adultes.

Le Parcours 3 vise désormais à transformer ces éléments en actions concrètes à travers six étapes

entrelées :

1. Examiner votre programme jeunesse et votre offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes à la lumière du cadre.
2. Identifier les ajustements nécessaires pour assurer qu'ils s'y conforment.
3. Définir un plan de mise en œuvre réaliste, avec des postes, des phases et des ressources clairement établis.
4. Intégrer le cadre dans les processus organisationnels afin qu'il devienne une pratique quotidienne, et non un projet isolé.
5. Mettre en place un cycle léger de suivi, évaluation et apprentissage (PSEA) pour vérifier la mise en œuvre effective du cadre.
6. Tirer parti des enseignements pour améliorer, partager et évoluer en tant qu'organisation apprenante.

Comme pour le Parcours 1, ce processus n'est pas linéaire. La plupart des organisations ne suivront pas l'ordre des étapes, se concentrant sur certains domaines tout en revenant sur d'autres plus tard. L'essentiel est de garantir une analyse honnête, des priorités claires, un plan réaliste et une intégration effective, quel que soit l'ordre choisi selon la réalité de l'organisation.

L'AMGE met à disposition un Modèle de plan de mise en œuvre pour le Parcours 3 84 structuré autour des six étapes décrites ci-dessus. Les organisations peuvent l'utiliser tel quel, l'adapter ou continuer à utiliser tout format existant qui leur convient. L'important est de formaliser la réflexion, et non le format.

Cinq tableaux issus de ce modèle peuvent être soumis comme éléments de preuve dans le cadre du processus d'accréditation.



Enseignement issu de la consultation : s'améliorer plutôt que viser la perfection

Très peu d'organisations partent de zéro. La consultation a montré que 54 % des OM avaient révisé leur programme jeunesse au cours des deux dernières années, et 51 % leur offre destinée aux adultes sur la même période.

La mise en œuvre du cadre ne consiste donc généralement pas à créer quelque chose d'entièrement nouveau, mais à analyser de manière objective ce qui existe déjà, valoriser ce qui est déjà conforme à Grandir et Apprendre, et combler progressivement les écarts. Cet état d'esprit, fondé sur des données et la collaboration, est essentiel pour assurer la durabilité du processus.

Étape 1 : Examiner le programme jeunesse et l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes existants

Cette étape consiste à utiliser votre cadre d'apprentissage et de développement personnel pour identifier ce qui existe déjà, ce qui est solide, ce qui est partiel et ce qui manque dans vos programmes, formations et expériences d'apprentissage actuels, pour les jeunes comme pour les adultes.

Questions à considérer :

Lors de l'examen de vos programmes et expériences d'apprentissage à la lumière du cadre, réfléchissez à :

- La mesure dans laquelle les programmes existants reflètent votre vision et vos valeurs en matière d'apprentissage
- Comment les expériences d'apprentissage contribuent aux huit objectifs de croissance
- Comment la méthode des Guides et des Éclaireuses est mise en œuvre concrètement
- La façon dont les opportunités de leadership sont offertes aux filles et aux jeunes femmes
- La mesure dans laquelle les expériences d'apprentissage sont CLAP : Captivantes, menées par L'apprenant-e, Accessibles et Pertinentes
- La mesure dans laquelle l'apprentissage se déroule dans des espaces émancipateurs, sûrs et participatifs
- Comment l'apprentissage et la formation des adultes soutiennent le développement des jeunes (et pas uniquement l'exercice des postes adultes)
- Comment la progression et l'accompagnement entre les tranches d'âge sont organisés
- Comment les adultes sont accompagné-e-s pour remplir leurs différents postes au sein de l'organisation



Étape 1 :

Examiner le programme jeunesse et l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes existants

Approches pratiques pour mener à bien cet examen

Les Organisations membres ont exprimé le besoin d'outils concrets plutôt que de nouveaux concepts. Choisissez les approches les plus adaptées à vos capacités et à votre culture organisationnelle :

**Auto-évaluation sur la conformité au cadre**

Examinez chaque élément du cadre et évaluez le niveau d'alignement actuel (par exemple : fort / partiel / lacune / non traité). Un tableau simple avec un code couleur suffira. Appuyez la discussion sur des éléments factuels en vous demandant « comment le savons-nous ? » et en mobilisant des données (par exemple les données de rétention).

**Examen croisé au sein de l'organisation**

Demandez à un groupe non directement impliqué dans la conception de programme (par exemple des formatrices pour examiner le programme jeunesse, ou des jeunes pour la formation des adultes) d'analyser les documents clés et d'identifier ce qui reflète le cadre et ce qui ne le reflète pas.

**Observation des pratiques**

Les cadres prennent vie dans les activités, pas dans les documents. Assistez à des réunions d'unité, des camps ou des formations et observez comment les valeurs, la méthode et les expériences d'apprentissage CLAP se traduisent concrètement. Impliquez les jeunes autant que possible.

**Consultation**

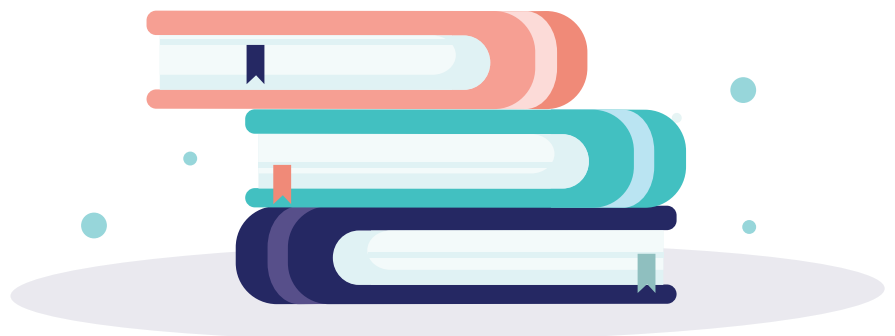
Utilisez des enquêtes courtes, des groupes de discussion et des activités de réflexion menées par les jeunes pour comprendre l'expérience des membres. Si possible, recueillez également les retours d'anciennes membres ou de personnes n'ayant pas rejoint l'organisation afin de comprendre les raisons. N'oubliez pas de créer des espaces émancipateurs, participatifs et centrés sur les filles lors de toute consultation

**Cartographie visuelle**

Représentez vos programmes et formations de manière visuelle (mur physique ou tableau collaboratif en ligne) et comparez-les au cadre. Là où ils se recroisent et là où il y a des lacunes apparaissent souvent plus clairement lorsqu'on visualise l'ensemble.

**Conseil pour l'accréditation**

Veillez à revenir aux éléments d'analyse issus du Parcours 1, notamment l'Outil d'évaluation des compétences (CAT), et à noter les évolutions depuis sa première utilisation. L'analyse est plus pertinente lorsqu'elle s'appuie sur une vision actualisée des capacités organisationnelles.



Résultat attendu à la fin de l'Étape 1

- Un document partagé, fondé sur des éléments concrets, même succinct, qui décrit, pour chaque composante du cadre, ce qui est déjà solide, ce qui est à approfondir et ce qui manque dans votre offre actuelle. Dans la mesure du possible, cette analyse doit s'appuyer sur les retours des jeunes, des bénévoles et du personnel, et pas uniquement sur l'équipe en charge du projet.



Enseignement issu de la consultation : les examens prennent du temps

Les OM ont indiqué qu'un examen complet du programme jeunesse prend plus de deux ans en moyenne pour environ un quart d'entre elles, tandis que beaucoup d'autres le réalisent en 12 à 24 mois. Les examens de l'offre destinée aux adultes sont généralement un peu plus courts. Il est donc important de prévoir un processus approfondi mais limité dans le temps : fixez une date de fin, sans quoi l'examen devient un projet

sans fin.

Un peu plus de la moitié des OM disposent déjà d'un processus formalisé de révision de leurs programmes d'apprentissage. Si ce n'est pas encore votre cas, cette étape constitue une bonne opportunité pour en mettre un en place ; même un cycle léger est préférable à l'absence de processus. L'AMGE peut vous accompagner dans cette démarche.

Étape 2 : Identifier l'ampleur des changements nécessaires pour s'aligner sur le cadre

Un cadre solide n'a de valeur que s'il se traduit en mesures concrètes. Cette étape consiste à identifier vos priorités principales et à planifier des actions réalistes et progressives pour mettre le cadre en pratique.

Les organisations peuvent commencer par quelques mesures prioritaires et devenir plus ambitieuse au fil du temps. Lors de la consultation, 30 % des représentant·e·s GAL des OM ont indiqué que « le manque d'étapes concrètes ou de modèles pour appliquer les principes » constituait une difficulté future, précisant qu'ils « comprennent la politique mais ont du mal à la traduire en programmes ». C'est précisément l'objectif de cette étape.

Objectif de cette étape :

Définir, à l'échelle de l'organisation, un périmètre de changement réaliste, c'est-à-dire les domaines précis du programme jeunesse et de l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes dans lesquels des mesures seront menées pour renforcer la conformité au cadre.

Types de changements courants à envisager

D'après les retours de la consultation, les changements correspondent généralement à une ou plusieurs des catégories suivantes :



Renforcer ce qui est déjà là. Ajustements mineurs au niveau du langage, des supports ou des activités pour mieux refléter le cadre ; souvent les mesures les plus rapides à mettre en place.



Refaire le lien entre l'apprentissage des jeunes et celui des adultes. La majorité des OM ont indiqué que le programme jeunesse et la formation des adultes fonctionnent aujourd'hui de manière séparée. Une priorité peut être de rendre explicite le lien entre les deux : les adultes doivent apprendre ce que les jeunes ont besoin qu'ils sachent.



Repenser certains éléments qui ne correspondent pas au cadre. Par exemple, un programme pour une tranche d'âge, un module de formation ou un système de progression qui ne correspond plus à la vision.



Comblers les lacunes. Introduire des éléments que le cadre prévoit mais qui ne sont pas encore proposés, comme des temps structurés de réflexion sur les objectifs de croissance ou de nouveaux postes adultes.



Renforcer les conditions de mise en œuvre. Par exemple, la formation des animatrices (33 % des représentant·e·s GAL ont identifié les compétences d'animation comme un défi), les pratiques de protection ou les espaces dans lesquels se déroulent les apprentissages.

Résultat attendu à la fin de l'Étape 2

Une liste courte et priorisée de changements, généralement entre trois et sept, que l'organisation s'engage à mettre en œuvre, avec une justification claire pour chacun. Chaque priorité doit être suffisamment précise pour être comprise par une personne extérieure à l'équipe chargée du projet

Étape 2 :

Identifier l'ampleur des changements nécessaires pour s'aligner sur le cadre

Appliquer Grandir et Apprendre dans des contextes de crise ou fragiles

Pour les Organisations membres opérant dans des contextes de conflit, de déplacement des populations, d'urgence sanitaire ou de perturbations majeures, la priorité est la sécurité des membres et la continuité du Guidisme et du Scoutisme féminin, et non le développement du cadre.

Grandir et Apprendre est conçu pour être adaptable : les principes restent valables, mais le

rythme, les modalités et les méthodes doivent être ajustés à ce qui est possible et sûr.

Chaque étape de ces parcours peut être mise en œuvre à un rythme plus lent, à plus petite échelle, à distance ou sous une forme adaptée. Les OM dans ces contextes sont encouragées à échanger dès que possible avec l'AMGE et leur Région afin de bénéficier d'un accompagnement adapté à leur situation.

Appliquer Grandir et Apprendre dans des contextes scolaires

Pour les Organisations membres dont les unités fonctionnent dans des établissements scolaires, animées par des enseignantes ou enseignants, ou dans le cadre d'un partenariat formel avec un ministère de l'Éducation, la mise en œuvre doit être pensée en lien avec le système éducatif

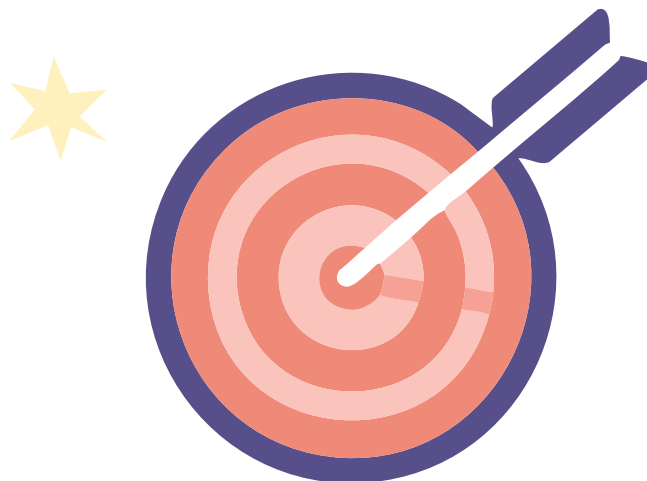
- **Rythme.** Aligner les phases de mise en œuvre sur l'année scolaire plutôt que sur l'année civile, et prévoir des périodes de moindre activité autour des examens, lorsque les responsables ont le moins de disponibilité.
- **Enseignantes-responsables comme responsables adultes.** Les enseignantes-responsables disposent souvent d'une solide formation pédagogique mais sont moins familières avec la méthode et le modèle de leadership du Guidisme et du Scoutisme féminin. L'offre d'apprentissage et de développement personnel doit les accompagner dans le passage du rôle d'enseignante à celui de responsable, en valorisant leurs compétences existantes.
- **Dépendance aux partenariats.** Lorsque le modèle repose sur des accords avec des ministères, des établissements ou des directions d'école, ces partenariats doivent être considérés comme des éléments essentiels du plan. Ils doivent être régulièrement réexaminés, renouvelés et formalisés.
- **OM à modèle mixte.** Si votre OM propose à la fois des unités en milieu scolaire et en milieu communautaire, le cadre d'apprentissage et de développement personnel doit rester cohérent pour l'ensemble. Il convient de préciser clairement ce qui peut varier (espaces, rythme, postes) et ce qui doit rester constant (valeurs, méthode, objectifs de croissance, approche centrée sur les filles).
- **Atteindre les filles en dehors du cadre scolaire.** Il est important d'intégrer dans le plan une stratégie spécifique pour les filles non scolarisées, afin que le modèle scolaire ne limite pas progressivement l'accès au Mouvement.

Étape 3 : Élaborer un plan de mise en œuvre réaliste

La mise en œuvre de Grandir et Apprendre est une responsabilité partagée, mais cela ne fonctionne que si les postes, l'ordre de priorité et les responsabilités sont clairement définis. Avant de commencer, il est essentiel de s'accorder sur qui fait quoi, dans quel ordre, et sur la manière dont les équipes resteront coordonnées et responsables tout au long du processus.

Dimensions clés du plan ?

- Priorisation.** La plupart des Organisations membres ne peuvent pas agir sur toutes leurs priorités en même temps. Regroupez-les en phases (par exemple : première année, deuxième année, plus long terme) et communiquez clairement ces phases afin que chacun·e comprenne pourquoi certaines mesures sont différées.
- Interdépendances.** Identifiez les liens entre les mesures. Par exemple, le déploiement d'un nouveau module du programme jeunesse dépend souvent de la formation préalable des responsables adultes. Les erreurs de séquence sont l'une des principales causes d'échec de mise en œuvre.
- Calendrier.** Définissez des délais réalistes pour chaque phase. Les résultats de la consultation indiquent qu'une révision complète des programmes prend en moyenne entre 12 et 30 mois ; il est donc important de prévoir une marge. Des jalons courts et visibles (tous les trois à six mois) permettent de garder l'élan.
- Dynamiques existantes.** Identifiez les initiatives déjà en cours dans l'organisation. S'appuyer sur des processus existants (révisions, cycles stratégiques, refonte de formations) est généralement plus efficace que lancer des mesures parallèles.
- Ressources.** Précisez les ressources nécessaires pour chaque phase : ressources humaines, financières, compétences et outils. Si elles ne sont pas disponibles, ajustez le plan ou prévoyez comment les mobiliser avant de commencer. (54 % des réponses ont identifié le manque de ressources comme un défi majeur : il est important d'en tenir compte de manière réaliste).
- Postes et responsabilités.** Chaque mesure doit avoir une personne clairement identifiée comme responsable, même si plusieurs personnes y contribuent. Définissez qui décide, qui met en œuvre, qui est consulté et qui est informé.
- Communication.** Déterminez comment le plan sera communiqué dans l'ensemble de l'organisation (au conseil, aux équipes locales, aux jeunes membres, aux partenaires) et comment cette communication sera maintenue tout au long de la mise en œuvre.
- Risques.** Identifiez les principaux risques (rotation des bénévoles, évolution des financements, contexte politique ou sécuritaire) et définissez les réponses prévues en cas de difficulté.
- Mécanismes de suivi et de compte-rendu.** Définissez la fréquence des points de suivi, les cycles de reporting et les modalités de signalement. Qui se réunit, à quel moment, qui rend compte à qui, et les processus de signalement des difficultés font partie intégrante du plan.



Étape 3 :**Élaborer un plan de mise en œuvre réaliste****Qui impliquer dans la mise en œuvre**

Le plan de mise en œuvre doit être porté par l'ensemble de l'organisation, et pas uniquement par l'équipe Grandir et Apprendre. Il est recommandé d'impliquer :



Les instances décisionnelles nationales (Conseil national, Commissaire générale, direction)



Les responsables et coordinatrices/coordonateurs du programme jeunesse



Les responsables de la formation des adultes ou de l'apprentissage et du développement personnel



Les bénévoles et membres du personnel chargés de la mise en œuvre concrète



Les représentantes des jeunes, les filles et les jeunes femmes, en tant qu'actrices de la décision et non uniquement consultées (en s'appuyant sur le cadre de participation significative des jeunes)



Les équipes en charge de la protection et de l'inclusion



Les équipes communication et de recrutement, qui porteront les messages auprès des membres



Les pairs régionaux et l'AMGE, lorsque des apports ou soutiens externes peuvent aider.

« Je pense que nous avons les capacités nécessaires, mais nous avons besoin de la volonté de la part du conseil national et du personnel pour en faire une priorité. »

- Organisation membre, consultation GAL Partie 2

Partager votre plan avec l'AMGE

Partagez votre plan de mise en œuvre, ainsi que votre plan de suivi, évaluation et apprentissage (PSEA) une fois élaboré, dès qu'ils sont rédigés, et non au moment de l'accréditation. Le partager en amont permet d'inscrire l'accréditation dans la continuité du travail, plutôt qu'un processus distinct.

Votre plan de mise en œuvre et les éléments justificatifs associés peuvent être soumis à l'AMGE dans l'une des quatre langues officielles.

Résultat attendu à la fin de l'Étape 3

Un plan de mise en œuvre écrit, suffisamment concis pour être lu facilement, suffisamment précis pour attribuer chaque action à une personne et à un calendrier, suffisamment réaliste pour être compatible avec le fonctionnement quotidien de l'organisation, et suffisamment diffusé pour que chacun comprenne sa contribution.

**Conseil pour l'accréditation**

Dans cette étape, les tableaux 4, 5 et 6 du modèle de plan de mise en œuvre doivent être complétés et soumis dans le cadre du processus d'accréditation.

Étape 4 : Intégrer le cadre dans les processus de l'organisation

Un cadre qui reste uniquement dans les documents de l'équipe Grandir et Apprendre finira oublié. Un cadre qui est intégré aux processus déjà utilisés par l'organisation (planification, formation, budgétisation, recrutement, reporting) devient une partie intégrante du fonctionnement. Cette étape consiste précisément à opérer cette intégration.

Cette étape consiste à intégrer le cadre d'apprentissage et de développement personnel dans les systèmes quotidiens de l'organisation, afin que les décisions relatives au programme, à la formation, aux bénévoles, à la stratégie et aux ressources en soient automatiquement façonnées.

72% des représentant·e·s GAL des OM ont indiqué vouloir que Grandir et Apprendre soutienne la formation des bénévoles

65% souhaitent un appui pour créer ou mettre à jour leurs cadres d'apprentissage

61% veulent améliorer leurs programmes existants

56% cherchent à comprendre comment intégrer les principes de Grandir et Apprendre dans leurs pratiques quotidiennes

L'intégration est ce qui permet concrètement d'y parvenir.



Étape 4 :

Intégrer le cadre dans les processus de l'organisation

Domaines d'intégration**Révision du programme jeunesse**

Créer son cadre grâce au modèle utilisé pour créer n'importe quel programme, ainsi chaque nouvelle activité indiquera explicitement ses objectifs de croissance, la méthode employée et dans mesure il s'agit d'un programme CLAP.

**Formation et apprentissage des adultes**

Aligner la préparation des formatrices, les modules de formation, les parcours d'intégration et le développement continu avec le cadre d'apprentissage et de développement personnel. Lors de la consultation, la rétention des bénévoles adultes a été identifiée comme le principal défi ; une meilleure intégration de la formation y contribue directement.

**Planification stratégique**

Faire référence au cadre dans le plan stratégique, les plans opérationnels annuels et les indicateurs de performance. Si les décisions stratégiques sont prises sans s'appuyer sur ce cadre, l'intégration n'est pas encore effective.

**Développement des bénévoles et descriptions de postes**

Intégrer le cadre dans les descriptions de postes, les processus de recrutement, les échanges sur l'apprentissage et les dispositifs de reconnaissance, afin que les bénévoles se situent dans un système cohérent.

**Création de nouvelles expériences d'apprentissage**

Utiliser le cadre comme point de départ pour tout nouveau camp, événement, badge ou formation, et non comme une vérification a posteriori.

**Suivi, évaluation et apprentissage**

S'appuyer sur les objectifs de croissance et les expériences d'apprentissage pour évaluer la qualité et l'impact (voir étapes 5 et 6).

**Communication au sein de l'organisation**

Appliquer le cadre, notamment l'espace pour grandir et apprendre, à la façon dont vous partagez les informations et encouragez les contributions. Par exemple, en utilisant un langage accessible.

**Décisions financières et allocation des ressources**

Utiliser le cadre comme référence pour vérifier que les budgets et financements soutiennent les priorités définies.

**Conseil pour l'accréditation**

Vérifier que votre politique de protection est à jour et que la version la plus récente est bien celle enregistrée auprès de l'AMGE.

Étape 4 :

Intégrer le cadre dans les processus de l'organisation

Pratiques simples pour ancrer l'intégration

- ✓ **Question systématique.** Ajouter une question dans les ordres du jour et les modèles de documents : « En quoi cela reflète-t-il notre cadre d'apprentissage et de développement personnel ? »
- ✓ **Garder des traces.** Dates des formations, liens vers le contenu, photos, calendriers : tous ces simples éléments serviront lors de l'accréditation.
- ✓ **Langage commun.** Utiliser les mêmes termes pour les objectifs de croissance, les valeurs et les expériences d'apprentissage dans tous les supports. La cohérence du langage est un levier puissant et peu coûteux.

- ✓ **Supports visuels.** Afficher ou partager des représentations simples du cadre dans les lieux de travail et lors des événements
- ✓ **Intégration des nouvelles personnes.** Présenter le cadre lors de l'accueil de chaque nouvelle bénévole ou membre du personnel. L'intégration doit se faire dès l'arrivée de nouvelles recrues.
- ✓ **Valoriser les bonnes pratiques.** Mettre en avant les équipes ou groupes qui appliquent le cadre dans leurs activités. Cela encourage l'évolution des pratiques.

« Pour le moment, c'est un cadre, et une planification cohérente est nécessaire au sein de notre OM. Cela devient problématique lorsque les bénévoles changent. Les personnes sont également lentes à adopter le changement. »

« Il nous manque de l'élan, du niveau national jusqu'au niveau local, et nous devons continuer à nous référer à Grandir et Apprendre dans tout ce que nous faisons et dans la mise en œuvre des changements. »

Les Organisations membres ont été claires

l'intégration fonctionne lorsque les instances dirigeantes se réfèrent régulièrement au cadre, lorsqu'il est présent dans plusieurs processus simultanément, et lorsque les bénévoles à tous les niveaux le perçoivent comme un appui à leur action, et non comme une contrainte supplémentaire.



Consultation Insight:
integration is a culture shift,
not a document edit

Résultat attendu à la fin de l'Étape 4

Le Cadre d'apprentissage et de développement personnel est visible dans les documents, les réunions et les décisions de l'organisation, non pas comme un élément distinct lié à Grandir et Apprendre, mais comme la base pour la planification, prestation, évaluation et communication de l'apprentissage. Les nouvelles bénévoles y sont sensibilisées dès leur arrivée. Les décisions stratégiques s'y réfèrent. Les priorités budgétaires et de formation en découlent.

Étape 5 : Mettre en place un cycle de perfectionnement

Cette étape consiste à convenir d'une approche réaliste de Planification, Suivi, Évaluation et Apprentissage (PSEA). Elle aidera votre organisation à voir si le cadre se concrétise dans la pratique et à apprendre de ce que vous observez.

Il est important de réfléchir et de comprendre comment se déroule la mise en œuvre de votre plan d'apprentissage et de développement personnel :

- *Est-ce que cela fonctionne ?*
- *Le changement se produit-il réellement ?*
- *Comment le savons-nous ?*
- *Comment communiquer clairement notre impact ?*

La planification, le suivi, l'évaluation et l'apprentissage (PSEA) sont les leviers qui permettent d'y répondre. Il s'agit d'un cycle régulier consistant à définir ce que l'on observe, analyser ce qui se passe, réfléchir collectivement et ajuster en conséquence.



Étape 5 :

Mettre en place un cycle de perfectionnement

Comment mettre en place un cycle de Planification, Suivi, Évaluation et Apprentissage ?

Vous devez décider :	
Que voulons-nous réviser ?	Sur quelle période et avec quelles capacités réalistes ?
Qui est impliqué ?	Équipe Grandir et Apprendre, jeunes membres, instances décisionnelles, OM partenaires. Comment les voix des filles et des jeunes femmes seront-elles intégrées de manière significative, et pas uniquement consultées en fin de processus ?
Que cherchons-nous à savoir ?	Questions: Choisissez deux à cinq questions directrices pour votre cycle : - Nos expériences d'apprentissage sont-elles CLAP ? - Contribuons-nous aux objectifs de croissance ciblés ? - Les filles et les jeunes femmes vivent-elles des espaces émancipateurs et participatifs ? - Les formations des adultes sont-elles conformes au cadre d'apprentissage et de développement personnel ? - Les états d'esprit du leadership, y compris celui d'égalité femmes-hommes, sont-ils visibles dans les comportements des jeunes et des adultes ? • Indicateurs: Définissez les signes qu'un changement est en train de se produire. Créez des indicateurs pour les éléments les plus pertinents du cadre : résultats de croissance, pratiques de leadership, espaces émancipateur et centrés sur les filles, expériences d'apprentissage CLAP, en les adaptant à votre contexte, aux tranches d'âge et aux postes.
Méthodes de collecte des données	Choisissez des méthodes adaptées à votre contexte et à vos capacités : entretiens, groupes de discussion, enquêtes, réflexions entre pairs ou données déjà disponibles. Privilégiez l'utilisation des données existantes avant d'en créer de nouvelles.

Exemple : construire des indicateurs à partir d'un objectif d'apprentissage**Objectif d'apprentissage :** les filles développent leur confiance pour s'exprimer en public.**Indicateurs possibles :**

- Les filles se portent volontaires pour prendre la parole devant le groupe
- Les filles expriment leurs idées spontanément
- Les filles animent certaines parties des activités

Les indicateurs doivent être clairs, observables, simples, réalistes et liés aux huit objectifs de croissance.**Rendre la PSEA participatif**

La PSEA doit refléter les principes de Grandir et Apprendre (émancipateur, participatif et centré sur les filles). Pour cela :

- Associer les jeunes à la définition de ce que signifie la réussite
- Demander aux filles ce que le changement représente pour elles
- Impliquer les bénévoles dans la réflexion, pas uniquement dans la collecte de données
- Partager les résultats de manière ouverte, et pas seulement avec les commanditaires
- Co-construire les mesures qui en découlent
- Veiller à ce que les temps de feedback soient sûrs et bienveillants, pour les jeunes comme pour les adultes

**Conseil pour l'accréditation**

Dans cette étape, les tableaux 8 et 9 du modèle de plan de mise en œuvre doivent être complétés et soumis dans le cadre du processus d'accréditation.

Résultat attendu à la fin de l'étape 5

Un plan PSEA court (une page maximum), précisant deux à cinq questions directrices, les personnes impliquées, les indicateurs suivis, les méthodes utilisées et les moments de réflexion collective.

Étape 6 : Se servir de ce qu'on apprend pour améliorer, partager et évoluer en tant qu'organisation apprenante

Cette étape consiste à agir sur la base de ce que vous apprenez de votre cycle d'apprentissage, en décidant ce qu'il faut continuer, ce qu'il faut ajuster, ce qu'il faut arrêter et ce qu'il faut essayer ensuite. Elle aide ces cycles à devenir une habitude au fil du temps, faisant de votre organisation une organisation apprenante, c'est-à-dire une organisation qui intègre la réflexion, l'adaptation et l'amélioration continue.

Comment agir sur la base de votre cycle d'apprentissage ?

Réfléchissez aux informations que vous avez recueillies et demandez-vous :

- Quelles tendances observons-nous ?
- Quels éléments montrent des progrès ? Qu'est-ce qui nous a surpris ?
- Quels éléments confirment notre alignement avec le cadre d'apprentissage et de développement personnel ? Où observons-nous des écarts ?
- Quelles implications cela a-t-il pour les filles et les jeunes femmes dans notre organisation ?

Approfondissez cette réflexion en décidant en équipe :

- **Que souhaitons-nous garder ?** Quelles pratiques fonctionnent clairement et doivent être consolidées ou approfondies ?
- **Que souhaitons-nous ajuster ?** Quels changements permettraient plus de conformité au cadre d'apprentissage et de développement personnel ?
- **Que souhaitons-nous arrêter ?** Quelles pratiques ne servent pas l'objectif ou font doublon avec d'autres mesures ?
- **Quelles nouvelles idées souhaitons-nous tester ?** Des expérimentations simples, en réponse à ce qu'on a appris..

Ces décisions doivent être réintégrées dans l'Étape 2 et l'Étape 3 afin que le plan de mise en œuvre évolue en fonction des enseignements

Communiquer sur ce que vous avez appris renforce la confiance, la transparence et peut inspirer d'autres acteurs. Déterminez les lieux et les modalités de partage :

- **Avec les bénévoles** : réunions d'équipe, formations, assemblées, communications internes
- **Avec les instances décisionnelles** : documents de gouvernance, revues stratégiques, discussions budgétaires
- **Avec les jeunes membres** : via des formats adaptés, en utilisant un langage clair et transparent sur ce qui a changé ou non
- **Avec les partenaires, parents, donateurs et le grand public** : via les réseaux sociaux, les communications externes et les documents d'accréditation si pertinent.

Questions à considérer :

- Quels changements nous rendent le plus fières ?
- Qu'avons-nous appris des difficultés rencontrées ?
- Quel exemple illustre le mieux notre impact ?



Étape 6 :

Se servir de ce qu'on apprend pour améliorer, partager et évoluer en tant qu'organisation apprenante

Évoluer en tant qu'organisation apprenante

Au fil des cycles, vous commencerez à observer les signes d'une organisation apprenante en développement. Il ne s'agit pas d'une liste à cocher, mais de résultats progressifs issus d'un travail régulier et honnête :

- Strategic leaders who understand Growing and Des dirigeantes et dirigeants qui comprennent Grandir et Apprendre et l'intègrent dans la stratégie
- Une prise de décision qui place les besoins, les intérêts et la voix des jeunes, en particulier des filles et des jeunes femmes, au cœur du Mouvement
- Un langage commun entre programme jeunesse, apprentissage et développement personnel des adultes, bénévolat et leadership, permettant à chacun·e de reconnaître le cadre dans ses pratiques
- Des pratiques vivantes en matière de protection, d'espaces centrés sur les filles et d'état d'esprit d'égalité de genre, au-delà des documents formels

- Une cohérence visible entre la raison d'être, la stratégie et la mise en œuvre, y compris dans les décisions relatives aux budgets, au recrutement et à la reconnaissance
- Un rythme régulier de réflexion : cycles courts pendant la mise en œuvre, évaluations plus approfondies à des moments clés, et capacité à faire évoluer le cadre d'apprentissage et de développement personnel au fil du temps

À terme, vous pourrez observer l'impact des résultats de croissance chez l'ensemble de vos membres.



Résultat attendu à la fin de l'étape 6

Des décisions prises et communiquées ; des ajustements apportés au plan de mise en œuvre si nécessaire ; au moins un retour d'expérience partagé en interne ou en externe ; et un calendrier défini pour le cycle de PMEL afin d'en assurer la continuité.



Conseil pour l'accréditation

Au moment de l'échange d'accréditation (Parcours 5), le Parcours 3 aura produit un ensemble limité de documents attestant du cheminement : le plan de mise en œuvre avec les responsabilités et le phasage (étape 3), ainsi qu'un plan PMEL d'une page (étape 5). Il ne s'agit pas de produire des documents supplémentaires pour l'accréditation, mais de partager ce qui a déjà été élaboré dans le cadre du travail mené.



Guide pour l'accréditation

Guide pour l'accréditation

« L'AMGE fournira des orientations, des formations, des outils de soutien et des systèmes de reconnaissance afin de permettre à chaque OM de mettre en œuvre Grandir et Apprendre dans son contexte, en développant et en mettant en œuvre un cadre d'apprentissage et de développement personnel »

Politique GAL

Pourquoi proposons-nous une accréditation ?

Lors de la consultation Grandir et Apprendre, nous avons demandé aux OM si l'accréditation était un service qu'elles valorisaient. La réponse a été clairement oui.

Les OM ont indiqué que l'accréditation apporte une valeur ajoutée en :

- renforçant la crédibilité auprès des institutions publiques, des bailleurs et des autres partenaires
- aidant les parents à avoir confiance dans le choix des activités de Guidisme et Scoutisme féminin pour leurs enfants
- signalant un fort alignement avec le Mouvement mondial, en montrant que votre organisation œuvre pour les mêmes objectifs que d'autres dans le monde
- montrant un fort alignement avec le Mouvement mondial, en soulignant que votre organisation œuvre aux mêmes objectifs que d'autres organisations à travers le monde
- renforçant le sentiment d'appartenance des adultes engagés autour d'un but commun.

Lorsqu'on leur a demandé ce qui les motiverait à demander une accréditation, les Organisations Membres ont mentionné :

- 56%** S'assurer que nos programmes sont de haute qualité.
- 44%** La reconnaissance pour nos membres, bénévoles et animateur·rice·s.
- 33%** L'accès au renforcement des compétences.
- 32%** L'identité et le sentiment d'appartenance au Mouvement.
- 27%** La reconnaissance pour notre OM et recevoir du feedback et du soutien.

L'accréditation, selon les mots mêmes du Mouvement, porte sur la qualité, l'appartenance et la progression, et non sur la conformité. Ce parcours est donc conçu dans cet esprit : un processus accompagné qui confirme la solidité de votre cadre, vous met en lien avec vos pairs à l'échelle mondiale et ouvre l'accès à de nouvelles opportunités de renforcement des compétences.



Ce que comprend l'accréditation

L'accréditation est un processus réflexif par lequel une organisation démontre que son offre d'apprentissage et de développement personnel pour les jeunes et les adultes est alignée sur la Politique Grandir et Apprendre de l'AMGE.

Ce qui est évalué

L'AMGE recherche deux choses dans le cadre de l'accréditation :

a Existe-t-il des preuves que les normes minimales sont respectées ?

Grandir et apprendre Partie 2 a été conçu en étroite référence à tous les indicateurs « Essentiels » de trois sections de l'Outil d'évaluation des compétences : Les jeunes dans le Guidisme et le Scoutisme féminin, Les adultes dans le Guidisme et le Scoutisme féminin et Un espace sûr pour toutes et tous. Les organisations qui utilisent Grandir et apprendre Partie 2 pour créer et mettre en œuvre un cadre d'apprentissage et de développement personnel travaillent automatiquement vers ces indicateurs, et le respect des normes minimales de tous les indicateurs essentiels est une condition pour l'accréditation.

b Au-delà de cela, existe-t-il des preuves d'un processus solide et continu d'amélioration au fil du temps ?

L'accréditation peut être maintenue en démontrant qu'une organisation travaille activement à l'amélioration continue.

Concrètement, les organisations candidates à l'accréditation devront fournir des éléments démontrant :

- a. Un cadre d'apprentissage et de développement personnel aligné sur la Politique Grandir et Apprendre
- b. Un programme jeunesse et une offre d'apprentissage et de développement personnel pour adultes qui respectent les normes minimales de tous les indicateurs essentiels dans les trois sections concernées de l'outil d'évaluation des capacités : Les jeunes dans le Guidisme et le Scoutisme féminin, Les adultes dans le Guidisme et le Scoutisme féminin et Un espace sûr pour toutes et tous
- c. Un plan de mise en œuvre réaliste pour les changements nécessaires afin d'aligner le programme jeunesse et l'offre pour adultes avec le cadre
- d. La manière dont elles prévoient d'assurer le suivi, l'évaluation et l'amélioration continue

Comment cela est évalué

Dans la pratique, ces éléments seront principalement fournis par :

1. La complétion des trois modèles figurant à la fin de cet outil :
 - a. Le cadre d'apprentissage et de développement personnel
 - b. La liste et le résumé pour l'accréditation
 - c. Le modèle de plan de mise en œuvre (certaines sections spécifiques)
2. Une discussion à propos du processus lors d'au moins une réunion avec un-e consultant-e Grandir et Apprendre.

Notre objectif est de proposer un processus collaboratif et simple, axé sur des réflexions de haut niveau, avec un minimum de formalités administratives.



Enseignement issu de la consultation : la valeur de l'auto-évaluation

68 Organisations Membres ont indiqué que « réaliser d'abord une auto-évaluation » faciliterait l'accréditation. Vous avez déjà effectué cette étape dans le Parcours Trois, Étapes 1 et 2. Vous pouvez également utiliser l'Outil d'évaluation des compétences de l'AMGE. Relisez ces éléments pour vérifier votre niveau de préparation à l'accréditation.

Processus d'accréditation

À travers l'accréditation, l'AMGE cherche à comprendre votre parcours Grandir et Apprendre et ce qu'il signifie pour votre organisation. Le tableau ci-dessous présente les étapes du parcours Grandir et Apprendre et les points de contact possibles avec l'AMGE à chaque étape. Certains sont requis pour l'accréditation, d'autres sont facultatifs.

Parcours GAL	Étape d'accréditation
Parcours 1	Informer l'AMGE (requis) Contactez l'AMGE pour nous informer du lancement de votre démarche, partager vos objectifs et convenir de la manière dont nous travaillerons ensemble. Vous serez mis en relation avec un·e consultant·e Grandir et Apprendre qui sera votre point de contact tout au long du processus, et intégré·e au Portail Grandir et Apprendre sur Campfire. Nous pouvons également vous accompagner pour compléter l'outil d'évaluation des compétences.
Parcours 1, étape 4	Point d'étape avec l'AMGE (facultatif) Nous examinerons ensemble votre parcours prévu, discuterons de la préparation de votre organisation (capacités, temps et ressources humaines), conviendrons du soutien que l'AMGE peut apporter et fixerons les prochaines étapes de contact. Nous passerons également en revue les modèles d'accréditation et répondrons à vos questions.
Parcours 2	Point d'étape avec l'AMGE (facultatif) Lorsque votre cadre est presque finalisé, nous vous encourageons à faire un point avec nous avant son adoption formelle, surtout si vous envisagez une accréditation.
Parcours 3	Point d'étape avec l'AMGE (facultatif) Au début de la mise en œuvre, contactez votre consultant·e Grandir et Apprendre pour identifier les formes de soutien possibles : formations ou ressources supplémentaires, ou mise en relation avec d'autres Organisations Membres pour échanger les bonnes pratiques.
Parcours 3 (fin)	Réunion d'accréditation à l'AMGE (Requis) Contactez votre consultant·e Grandir et Apprendre lorsque vous êtes prêt·e à déposer votre candidature. Après soumission des modèles complétés, celui-ci examinera les documents et organisera une réunion d'accréditation. Après la réunion, le·la consultant·e formulera une recommandation. Celle-ci sera examinée et validée par le partenariat bénévoles/personnel responsable de Grandir et Apprendre. Le processus d'examen et de décision peut prendre jusqu'à quatre mois. En cas de succès, vous recevrez votre certificat, votre sceau et les instructions pour obtenir les éléments de reconnaissance.
Un an après l'accréditation provisoire	Les organisations ayant reçu une accréditation provisoire doivent faire un point après un an pour examiner les progrès. Le·la consultant·e recommandera alors une accréditation complète ou des mesures complémentaires.



Comment nous vous accompagnerons

Au sein de l'AMGE, une équipe dédiée de bénévoles et de salarié-e-s Grandir et Apprendre est mobilisée dans les cinq Régions pour accompagner les organisations dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs cadres, ainsi que pour obtenir une accréditation.

Nous vous encourageons vivement à nous contacter dès que vous décidez de lancer la démarche, et non seulement lorsque vous vous sentez prêt-e à demander l'accréditation. Nous vous mettrons en relation avec un-e consultant-e Grandir et Apprendre, définirons ensemble le niveau d'accompagnement souhaité et veillerons à ce que votre équipe comprenne bien les exigences de l'accréditation avant d'aller trop loin dans le processus.

Résultats de l'évaluation

Le processus d'accréditation peut aboutir à trois résultats :

- **Accréditation** : si votre cadre est pleinement aligné avec la Politique Grandir et Apprendre, qu'il est mis en œuvre et qu'il respecte les normes essentielles de l'outil d'évaluation des capacités, il sera pleinement accrédité.
- **Accréditation provisoire** : si vous avez élaboré un nouveau cadre d'apprentissage et de développement personnel pleinement aligné avec la Politique Grandir et Apprendre, mais que vous ne l'avez pas encore entièrement mis en œuvre, et que votre programme jeunesse actuel et/ou votre offre actuelle d'apprentissage et de développement personnel des adultes ne répond pas encore aux Indicateurs essentiels du CAT dans les trois sections liées à GAL, vous recevrez une accréditation provisoire pour une durée d'un an. Si, au bout d'un an, vous pouvez démontrer que le plan de mise en œuvre progresse conformément à ce qui a été convenu avec votre consultant-e GAL, l'accréditation complète ainsi que le droit de distribuer les objets de reconnaissance vous seront accordés.
- **Non accrédité** : si vous n'avez pas été en mesure de fournir les éléments nécessaires pour répondre aux exigences de l'accréditation, votre cadre ne sera pas accrédité et nous discuterons avec vous des prochaines étapes ainsi que du soutien supplémentaire que nous pouvons proposer pour traiter les points restant à résoudre.

Après six ans : Révision

Six ans après votre première accréditation, nous ferons ensemble le point pour voir comment les choses évoluent et comment votre organisation progresse en tant qu'organisation apprenante.

Il ne s'agit pas d'une révision intensive, c'est simplement un moment pour analyser dans quelle mesure votre mise en œuvre correspond à votre cadre, et quel impact vous observez sur votre organisation, sur les filles et sur les adultes. Par exemple : avez-vous observé des changements en matière de recrutement ou de rétention ? Un impact sur la gouvernance, les finances ou d'autres aspects de la vie organisationnelle ? Votre accréditation sera prolongée de six années supplémentaires sur la base de ce point d'étape.



Après douze ans : Renouveau

Quelques années après le point de révision, nous vous encourageons à vous demander si votre offre d'apprentissage et de développement personnel répond toujours aux besoins des personnes et contribue efficacement aux huit objectifs de croissance. Cela devrait laisser suffisamment de temps pour reprendre le parcours Grandir et Apprendre, afin que, douze ans après votre première accréditation, et six ans après votre révision, vous soyez prêts à renouveler votre accréditation en toute confiance.

À mesure que vous poursuivez vos efforts pour améliorer la qualité de votre programme jeunesse et de votre offre d'apprentissage et de développement personnel, nous nous attendons à observer des progrès dans les domaines « Aller plus loin » du CAT. Et parce que tous les domaines du développement organisationnel influencent l'espace dont vos membres disposent pour grandir et apprendre, nous nous attendons également à voir votre organisation renforcer ses compétences dans les domaines du CAT liés au développement organisationnel : Identité et visibilité organisationnelles, ainsi que Structure et gestion organisationnelles.

Reconnaissance

La reconnaissance est un élément important pour construire une culture organisationnelle de qualité et d'apprentissage continu et pour rendre visible votre engagement envers cette culture, à l'intérieur comme à l'extérieur de votre organisation. L'AMGE propose deux niveaux de reconnaissance, tous deux valables pendant toute la durée de votre accréditation :



- **Reconnaissance organisationnelle.** L'AMGE délivrera un certificat à votre organisation ainsi qu'un sceau pouvant être utilisé sur vos documents. Ces éléments indiquent aux institutions publiques, aux bailleurs, aux partenaires et aux parents que votre organisation répond à une norme de qualité reconnue au niveau international.
- **Reconnaissance individuelle.** L'AMGE concevra des objets de reconnaissance pour les personnes ayant une responsabilité principale dans l'apprentissage et le développement personnel des jeunes et des adultes au sein de votre organisation. Ces objets reconnaissent leurs compétences et rappellent leur engagement en tant qu'apprenant-e-s tout au long de la vie, qui approfondissent leur compréhension de différents contextes, s'appuient sur différentes formes de sagesse et utilisent ces connaissances pour collaborer avec d'autres et conduire le changement, à la fois dans leur organisation et au sein d'un Mouvement mondial présent dans 153 pays, travaillant toutes et tous vers les mêmes objectifs. Ils reconnaissent l'engagement individuel, envers leur propre parcours d'apprentissage et leur rôle de modèle pour les autres et le Mouvement.
- **L'accréditation est délivrée au niveau organisationnel.** Il appartient donc à chaque organisation de définir les postes et les niveaux éligibles pour recevoir des objets de reconnaissance individuelle, sur la base des compétences identifiées pour ces postes dans le cadre du Parcours 2, et du niveau auquel ces compétences témoignent de leur capacité à mettre en œuvre la Politique Grandir et apprendre.



Note sur l'accréditation internationale des Animateur·rice·s de l'AMGE

Comme l'AMGE a régulièrement besoin de bénévoles et de membres du personnel pour animer des expériences d'apprentissage dans des contextes internationaux, nous proposons une qualification interne en animation internationale, à laquelle tous les membres de l'Équipe mondiale de l'AMGE (personnel, gouvernance et bénévoles opérationnels) peuvent s'inscrire. Celle-ci porte sur les compétences spécifiques nécessaires pour faciliter l'apprentissage expérientiel dans un environnement international diversifié.

Certaines personnes parmi vos membres auront peut-être déjà suivi cette formation et obtenu l'accréditation d'animateur·rice de l'AMGE en tant que bénévoles. Vous pouvez décider si les compétences acquises dans ce cadre peuvent être reconnues dans votre propre cadre d'apprentissage et de développement personnel, et de quelle manière.

Être animateur·rice de l'AMGE est distinct du cadre d'apprentissage et de développement personnel de votre organisation, ainsi que de la manière dont vous utilisez les objets de reconnaissance de l'AMGE pour reconnaître vos resde filles et vos animateur·rice·s adultes. Lorsque vous attribuez ces objets, vous reconnaissez qu'une personne a acquis les apprentissages nécessaires pour mettre en œuvre votre cadre d'apprentissage et de développement personnel dans votre contexte, conformément à la Politique GAL. Une personne peut être animateur·rice de l'AMGE sans pour autant remplir les critères de reconnaissance dans votre organisation, et, de la même manière, une experte ou un expert de votre organisation peut ne pas remplir les critères du programme d'animation de l'AMGE.

CONCLUSION

Grandir et Apprendre est bien plus qu'un cadre : c'est l'expression des convictions de notre Mouvement quant au potentiel de chaque fille, jeune femme et adulte dans le Guidisme et le Scoutisme féminin. Lorsque les organisations investissent dans un apprentissage et un développement personnel de qualité, elles créent les conditions permettant aux filles de devenir des leaders confiantes et des citoyennes actives, capables d'analyse et de discernement, des personnes prêtes non seulement à évoluer dans le monde, mais aussi à le transformer. Les idées portées par le cadre d'apprentissage et de développement personnel d'une organisation traduisent ce que cet investissement peut produire au niveau national, et il ne s'agit pas d'idéaux abstraits. Elles constituent une promesse qui façonnera les expériences concrètes de millions de membres dans plus de 150 pays, portées par des organisations engagées à faire cela bien.

L'action locale contribue directement à notre impact collectif et mondial. Lorsque les filles et les adultes grandissent grâce à des expériences d'apprentissage de qualité, ce sont également les communautés, les sociétés et au-delà qui grandissent. En s'inscrivant dans une dynamique continue de réflexion, d'apprentissage et d'adaptation, les organisations incarnent le Mouvement dirigé par les filles auquel nous aspirons, produisent des preuves de leur impact et inspirent d'autres organisations à faire de même. En adoptant Grandir et Apprendre, les Organisations membres ne se contentent pas de renforcer leurs pratiques : elles agissent à l'unisson avec l'ensemble du Mouvement pour concrétiser la vision Boussole 2032 d'un monde les filles et les jeunes femmes sont au cœur du changement. Ensemble, nous grandissons. Ensemble, nous changeons le monde.

**Ensemble, nous
grandissons.
Ensemble, nous
changeons le monde.**



Quels sont vos espoirs et vos aspirations pour Grandir et Apprendre ?

« Mon rêve est que chaque fille puisse être une leader et défendre ses droits. »

Représentante GAL d'une Organisation membre, Région Afrique

« Que tout le monde connaisse et utilise le cadre Grandir et Apprendre, au quotidien. »

Représentante GAL d'une Organisation membre, Région Asie-Pacifique

« Pouvoir s'exprimer librement et avec confiance. »

Organisation membre, Région arabe

« Que le leadership devienne quelque chose que chaque fille reconnaît en elle-même. » ”

Représentante GAL d'une Organisation membre, Région Europe

« Apprendre et diriger, en partageant avec des Guides du monde entier. »

GAL d'une Organisation membre, Région Asie-Pacifique

Pratique	Inspirer	Leaders	Appartenance	Mondial
Sûr	Formation	Rétention	Cadre	Adapter
Voix	Qualité	Tout au long de la vie	Grandir	Ensemble
Mentor	Autonomiser	Créer du lien	Significatif	Réfléchir
Partager		Rêver		Unité

Modèles et outils

Cette section comprend les principaux modèles et outils mentionnés dans les autres parties de Grandir et apprendre – partie 2.

1. MODÈLE DE CADRE D'APPRENTISSAGE ET DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

CADRE D'APPRENTISSAGE ET DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Nom OM/AC :

Région :

Liens vers le site web et les réseaux sociaux :

Soumis le : (date)

Soumis par : (contact principal)

Élaboré par : (équipe GAL)

Avec le soutien de : (consultant(e) GAL)

PARTIE A : OBJECTIF, APPROCHE ET OBJECTIFS DE CROISSANCE

BUT...

VISION ET MISSION

Quelle est la vision et/ou la mission de votre organisation ?

Veuillez décrire comment votre vision et/ou votre mission s'alignent sur le but éducatif du Mouvement des Guides et des Éclaireuses, telle qu'elle est exprimée dans « Grandir et apprendre ». (Nombre de mots suggéré : 200 mots)

VALEURS

Comment définissez-vous les valeurs qui constituent le fondement des expériences d'apprentissage au sein de votre organisation ?

Si ces valeurs diffèrent de celles exprimées dans « Grandir et apprendre », veuillez expliquer comment elles s'articulent avec toutes les valeurs fondamentales du Guidisme et du Scoutisme féminin. (Nombre de mots suggéré : 200 mots)

DÉCLARATION SUR L'APPRENTISSAGE ET AU DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

DÉCLARATION SUR L'APPRENTISSAGE ET AU DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Déclaration décrivant en quoi consiste l'offre de formation et de développement personnel de l'organisation :

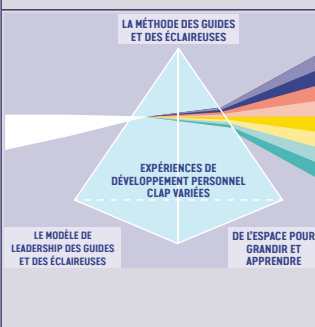
- Influence le développement des jeunes
- Influence le développement de la société

Elle devrait fournir des déclarations claires et précises sur la manière dont l'organisation répond aux besoins et aux aspirations des jeunes dans la société actuelle, en mettant l'accent sur l'impact qu'elle a, et non sur les activités qu'elle mène. (Nombre de mots suggéré : 300 mots)

APPROCHE⁹

Comment définissez-vous et appliquez-vous l'approche du Guidisme et du Scoutisme féminin au sein de votre organisation ?

Veuillez prendre en compte tous les éléments de l'approche telle que définie par Grandir et Apprendre. (Nombre de mots suggéré : 500)



⁹ Votre approche de l'animation de l'apprentissage non formel en utilisant la méthode des Guides et des Éclaireuses et le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses..

1. MODÈLE DE CADRE D'APPRENTISSAGE ET DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

PARTIE A : OBJECTIF, APPROCHE ET OBJECTIFS DE CROISSANCE

ESPACE POUR GRANDIR ET APPRENDRE

Veuillez décrire la position de votre organisation concernant X, X et X, inclure un lien vers votre politique et décrire les mécanismes mis en œuvre.

Un espace pour grandir et apprendre :

Décrivez comment les expériences d'apprentissage se déroulent dans des espaces émancipateurs, sûrs, participatifs et centrés sur les filles.

- Nous créons des espaces sûrs et émancipateurs pour les jeunes et les adultes en... (Nombre de mots suggéré : 100 à 150 mots)
- Nous incluons les filles et les jeunes femmes dans la prise de décision en... (Nombre de mots suggéré : 100 à 150)
- Nous créons des espaces centrés sur les filles en... (Nombre de mots suggéré : 100 à 150)

Veuillez partager toutes les politiques et autres normes ou documents d'orientation qui se rapportent à ces domaines et qui influencent la manière dont votre organisation crée un espace propice au développement personnel et à l'apprentissage, y compris votre politique de protection (requis).

Développement personnel complet et diversifié

Décrivez les expériences d'apprentissage CLAP que vous proposez en fournissant quelques exemples

Nombre de mots suggéré : 100 à 150 mots

1. MODÈLE DE CADRE D'APPRENTISSAGE ET DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

PARTIE A : OBJECTIF, APPROCHE ET OBJECTIFS DE CROISSANCE

OBJECTIFS DE CROISSANCE DU PARCOURS D'APPRENTISSAGE

Comment définir les objectifs de croissance qui constituent l'objectif ultime de la démarche de développement personnel ?

Si ces objectifs diffèrent des huit objectifs de croissance de l'AMGE, veuillez indiquer comment vous pouvez comparer les objectifs de votre organisation à ces objectifs de croissance et souligner les principales différences.



LES 8 OBJECTIFS DE CROISSANCE

INDICATEURS DE CROISSANCE À CHAQUE PHASE

Veuillez définir des indicateurs (les signes que vous vous attendez à voir indiquant que les objectifs de croissance sont atteints à chaque phase du parcours des Guides et des Éclaireuses) pour chacun de vos objectifs de croissance.

	Objectif 1	Objectif 2	Objectif 3	Objectif 4	Objectif 5	Objectif 6	Objectif 7	Objectif 8
Étape et tranche d'âge	Ajouter les indicateurs ici							
Étape et tranche d'âge		Ajouter les indicateurs ici						Ajouter les indicateurs ici
Étape et tranche d'âge			Ajouter les indicateurs ici				Ajouter les indicateurs ici	
... etc.				Ajouter les indicateurs ici		Ajouter les indicateurs ici		
Attitudes et comportements des adultes dans le Mouvement					Ajouter les indicateurs ici			

INDICATEURS DE CROISSANCE À CHAQUE PHASE

PARTIE B : POSTES ADULTES ET MATRICE DE COMPÉTENCES

Comme défini dans le Parcours deux, Étape 6, vous avez identifié les postes nécessaires au sein de l'organisation et les compétences requises pour les assumer.

Pour l'accréditation, nous demandons :

- De disposer d'une vue détaillée de la matrice de compétences pour les postes ayant la responsabilité principale de l'apprentissage et du développement des jeunes et des adultes au sein de votre organisation. Nous n'avons pas besoin de la description détaillée ni des niveaux de chaque compétence, mais plutôt de la manière dont elles s'appliquent aux différents postes.
- D'avoir une compréhension approfondie de l'offre de formation qui leur permettra de développer ces compétences.
- De disposer d'une vue d'ensemble de l'offre de formation pour tous les postes au sein des organisations – et donc d'une liste de tous les postes cartographiés dans l'organisation

Tableau 1 – Matrice de compétences

Veillez compléter le tableau ci-dessous afin de recenser les compétences requises pour les postes ayant la responsabilité principale de l'apprentissage et du développement, tant pour les jeunes que pour les adultes. Ce tableau vise à vous aider à identifier les attentes à chaque niveau de poste, à faciliter la conception des formations et à orienter la planification du développement personnel individuel.

Les compétences peuvent être très spécifiques. C'est particulièrement vrai pour l'application de la méthode des Guides et des Éclaireuses à différents tranches d'âge, où l'approche et les activités diffèrent considérablement. Une animatrice concevant et animant des activités d'apprentissage pour de jeunes enfants aura besoin de compétences techniques différentes de celles d'une animatrice travaillant avec des adolescent·e·s, non seulement pour comprendre leurs besoins de développement, mais aussi en ce qui concerne l'environnement, le niveau d'aventure approprié à chaque étape

et les techniques d'animation les plus efficaces.

Les champs de compétences et les catégories de postes dans le tableau sont donnés à titre indicatif. Veillez les compléter avec les compétences et les postes que vous avez identifiés au sein de votre Organisation membre. Bien que ce modèle ne contienne pas d'exemples de compétences, les Conseillères et Consultants GAL qui travaillent avec les Organisations membres en disposent. Plus les Organisations membres partagent leurs cadres, plus nous pouvons toutes apprendre les unes des autres et nous inspirer mutuellement.

Comment remplir ce tableau

- **Définissez vos postes** : remplacez les noms de postes fictifs par les postes réels de votre organisation, regroupés dans les trois catégories prévues. Ajoutez ou supprimez des colonnes selon vos besoins.
- **Ajoutez vos propres compétences** : ajoutez les compétences pertinentes à votre contexte et conservez les regroupements de champs de compétences pour plus de lisibilité et d'alignement avec GAL.
- **Attribuez un niveau à chaque poste**. Pour chaque poste et chaque compétence, sélectionnez le niveau minimal requis : 1 (Connaissances de base ■□□), 2 (Maîtrise ■■□) ou 3 (Avancé ■■■). Laissez la cellule vide si la compétence n'est pas requise pour ce poste.
- **Réviser régulièrement**. Prévoir une mise à jour de la matrice au moins une fois par cycle de programme.

Domaine de compétences	Compétences spécifiques	Responsables de programmes pour filles <i>personnes chargées de la prestation de programmes jeunesse – vous pouvez avoir différents postes au sein de cette catégorie – ajoutez-les</i>		Formation et développement des adultes <i>il peut s'agir de vos animateur-ice-s, des chargé-e-s de création d'outils de soutien à l'apprentissage entre pairs ou de cours en ligne. Vous pouvez avoir différents postes au sein de cette catégorie. Ajoutez-les.</i>		Les leaders nationales œuvrant pour l'apprentissage et le développement personnel des jeunes et des adultes <i>par exemple, votre équipe GAL ou votre responsable des programmes et de la formation – peuvent avoir différents postes au sein de cette catégorie – ajoutez-les.</i>	
		Poste A	Poste B	Poste Z	Poste Y	Poste H	Poste K
Compréhension et alignement avec un objectif commun (objectifs de croissance AMGE / OM / 8)		○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
Méthode des Guides et des Éclaireuses		○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
Nous utilisons le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses		○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
Un espace pour Grandir et Apprendre		○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
PSEA		○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
Autre		○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○

2. MODÈLE DE PLAN DE MISE EN ŒUVRE

Document de travail que votre équipe « Grandir et Apprendre » complète au fil des six étapes du Parcours Trois. Il doit être concis et sincère ; un document évolutif, et non un rapport définitif. Mettez-le à jour au fur et à mesure que votre réflexion évolue.

Nom de l'organisation	
Équipe Grandir et Apprendre	
Date de début	
Dernière mise à jour	
Représentantes des jeunes femmes	



Remarque avant de commencer

Ce modèle est facultatif. L'AMGE le propose comme une méthode possible pour consigner les résultats du Parcours Trois. Vous pouvez l'utiliser tel quel, l'adapter à votre contexte ou utiliser un format que vous possédez déjà. Certains tableaux de ce modèle peuvent être soumis dans le cadre de l'accréditation

Comment utiliser ce modèle ?

Ce modèle est un formulaire à remplir en une seule fois. C'est un document évolutif que votre équipe consultera tout au long du Parcours Trois ; il est court, transparent et régulièrement mis à jour.

Qu'est-ce que c'est ?

- Un document de travail contenant les résultats des Étapes 1 à 6, une étape par partie.
- Un seul endroit pour consigner les décisions, les preuves et les enseignements tirés de la mise en œuvre du cadre de formation et de développement au sein de votre organisation.
- Un document que vous pouvez partager avec l'AMGE, votre région et les organisations homologues.

Qu'est-ce que ce n'est pas ?

- Un rapport soigné à rédiger à la fin du troisième parcours.
- Un formulaire d'approbation à soumettre à l'AMGE avant de commencer.
- Un substitut à une véritable conversation, à la cocréation et à la réflexion.

Qui le remplit ?

L'équipe GAL, avec la contribution de bénévoles, de membres du personnel et de jeunes membres, précise que différentes parties peuvent être rédigées par différentes personnes. Dans la mesure du possible, veuillez indiquer les contributeur·rice·s sous chaque partie afin que les lecteurs puissent voir qui a contribué à son élaboration

À quelle fréquence le mettre à jour ?

- À la fin de chaque étape, le résultat formel de cette étape est fourni.
- Chaque fois que les priorités changent, que de nouvelles preuves apparaissent ou que des décisions sont prises.
- Datez chaque mise à jour afin que vous et vos lecteurs puissiez constater l'évolution de la réflexion.

Un modèle simple d'utilisation et fréquemment employé sera bien plus utile à votre organisation qu'un modèle parfait qui reste au fond d'un tiroir. Si une section vous semble hors sujet, indiquez pourquoi plutôt que de la laisser vide. C'est en soi une information utile !

Étape 1 – Analyse de la conformité

Pour chaque élément de votre cadre de formation et de développement, évaluez le niveau de conformité actuel (qui relève plus de l'alignement que de la conformité) et indiquez les éléments de preuve qui étayent cette évaluation. Dans la mesure du possible, l'évaluation doit refléter les points de vue des filles, des jeunes femmes, des jeunes, des bénévoles et du personnel, et pas seulement ceux de l'équipe en charge du projet.

Tableau 1

Élément de cadre	Évaluation (Fort / Partiel / Lacune / Pas encore)	Preuve : « Comment le savons-nous ? »	Quelles voix y ont contribué ?
Notre vision, notre mission et nos valeurs se reflètent dans notre offre			
Les expériences d'apprentissage soutiennent les huit objectifs de croissance			
La méthode des Guides et des Éclaireuses est utilisée dans la pratique			
Des opportunités de leadership sont offertes aux jeunes et aux adultes.			
Les expériences d'apprentissage sont CLAP			
L'apprentissage se déroule dans une approche émancipatrice, participative et centrée sur les filles			
L'égalité des sexes est activement recherchée ; les stéréotypes sont combattus dans les programmes jeunesse et de formation continue pour adultes			
L'apprentissage des adultes soutient le développement personnel des jeunes, et pas seulement les postes adultes			
La progression entre les groupes d'âge est cohérente avec les transitions accompagnées			
Les adultes sont accompagné·e·s pour remplir leurs différents postes au sein de l'organisation			

Tableau 2

Quelles voix semblent manquer à l'appel ?

Identifiez les groupes dont l'expérience n'a pas été prise en compte dans l'évaluation et expliquez comment combler cette lacune.

Étape 2 – Priorités du changement

Tous les problèmes ne constituent pas une priorité immédiate. Énumérez 3 à 7 priorités, suffisamment précises pour qu'une personne extérieure à l'équipe principale puisse comprendre les changements apportés et leurs raisons.

Tableau 3

	Changement de priorité	Pourquoi c'est important (Impact sur les filles, les jeunes femmes et les adultes)	Faisabilité (honnête)	Cela dépend	Cela reflète-t-il ce que les membres nous ont dit ?
1					
2					
3					
4					
5					

Vérification de la simplicité : *un bénévole local pourrait-il comprendre et mettre en œuvre chacune de ces priorités sans explication supplémentaire ?*

Étape 3 – Plan de mise en œuvre

Chaque action a un(e) responsable désigné(e), un calendrier réaliste et un indicateur clair de réussite. Ce plan doit pouvoir résister aux contraintes opérationnelles quotidiennes.

Tableau 4

Action	Propriétaire (une personne nommée)	Phase (Année 1, Année 2, Long terme)	Chronologie et étapes clés	Ressources nécessaires (personnel, financement, compétences, outils)	Le succès ressemble à	Principaux risques et réponses

Tableau 5

Rédigez une brève description de l'équipe de mise en œuvre, des postes, de la durée d'engagement et de la structure mise en place pour favoriser la collaboration entre le programme jeunesse et les équipes et processus liés à l'apprentissage et au développement personnel des adultes, en 500 mots maximum.

Tableau 6

Droits de décision (qui décide, qui agit, qui est consulté, qui est informé)

Plan de communication du plan

Au sein de l'organisation : conseil d'administration, échelon local, jeunes membres, parents, partenaires

Notre approche pour une participation significative des jeunes

Quelles décisions seront prises par les filles et les jeunes femmes : de leur propre initiative, en collaboration avec elles ou après consultation ? Il est essentiel de recueillir leurs commentaires, tout comme de les écouter. Faites savoir aux jeunes que vous les avez entendues et expliquez-leur comment vous avez pris en compte leurs remarques.

Plan de collecte de l'avis des filles et des jeunes femmes lors de la mise en œuvre

Pas seulement au début. Nommez les moments clés, les méthodes et les responsables.

Approche pour créer un espace émancipateur à chaque consultation

Étape 4 - Suivi de l'intégration

L'intégration est réussie lorsque le cadre d'apprentissage et de développement personnel apparaît simultanément dans plusieurs processus. Cochez la case une fois que le cadre est véritablement référencé dans chaque domaine, et non pas seulement après une réunion à ce sujet.

Tableau 7

Domaine	Intégré	Comment cela apparaît (une ligne)	Prochaine étape
Modèles de création de programmes jeunesse, badges, kits d'activités, etc.	☐		
Formation et apprentissage pour adultes (intégration, modules, développement continu)	☐		
Plan stratégique et plans opérationnels annuels	☐		
Description des postes des bénévoles, recrutement, échanges constructifs, reconnaissance	☐		
Conception de nouvelles expériences d'apprentissage (camps, événements, badges)	☐		
Systèmes de suivi, d'évaluation et d'apprentissage	☐		
Communication au sein de l'organisation (responsables d'unité, jeunes, conseil, public)	☐		
Décisions en matière de financement et de ressources	☐		
Espaces dédiés aux filles et indicateurs d'égalité femmes-hommes dans les contrôles qualité	☐		
Intégration des nouvelles bénévoles et du personnel	☐		

Étape 5 – Notre cycle d'apprentissage (PSEA)

PChoisissez deux à cinq questions directrices, pas plus. Pour chaque indicateur, précisez la méthode de vérification, la fréquence des contrôles et les personnes qui participeront à la réflexion collective. Veillez à ce que ce plan soit suffisamment concis pour être réalisable.

Nos questions directrices pour ce cycle (cinq maximum)

- Exemples de questions directrices :
- Nos expériences d'apprentissage sont-elles CLAP ?
- Contribuons-nous à des objectifs de croissance spécifiques ?
- Les filles et les jeunes femmes bénéficient-elles d'espaces de courage et de participation ?
- Les formations pour adultes sont-elles alignées sur le cadre d'apprentissage et de développement personnel ?
- Les états d'esprit en matière de leadership, y compris l'état d'esprit d'égalité femmes-hommes, sont-elles visibles dans les comportements des jeunes et des adultes ?
- Autre : _____

Suivi PSEA

Tableau 8

Question	Indicateur (signes simples, observables et de changement)	Méthode/source de preuves	Fréquence et chronométrage	Qui réfléchit ensemble

Tableau 9

Étendue et calendrier de ce cycle <i>Que sommes-nous en train d'examiner, sur quelle période et avec quelles capacités réalistes ?</i>
Comment les filles et les jeunes femmes façonnent-elles ces questions et réfléchissent aux conclusions ? <i>Impliquez les jeunes membres dans la définition du succès, le choix des indicateurs et l'interprétation des données, et non pas seulement comme sujets d'analyse.</i>
Sécurité et voix <i>Comment garantir des échanges constructifs et bienveillants ? Comment boucler la boucle pour que chacun comprenne l'impact de ses contributions sur les changements intervenus ?</i>

Étape 6 - Suivi de l'apprentissage et des mesures

Cette section couvre ce que vous avez vu, ce que vous avez décidé et ce que vous avez partagé. Prévoyez de le remplir après chaque moment de réflexion, et pas seulement à la fin du cycle.

Tableau 10

Notes de réflexion : que nous apprennent les preuves ?
Quels schémas observons-nous ?
Qu'est-ce qui témoigne d'une croissance ? Qu'est-ce qui nous surprend ?
Qu'est-ce qui confirme que nous sommes alignés sur le cadre de référence ? Où nous en éloignons-nous ?
Qu'est-ce que cela signifie pour les filles et les jeunes femmes de notre organisation ?

Les décisions que nous prenons

Réintroduisez ces décisions aux étapes 2 et 3 afin que le plan de mise en œuvre évolue en fonction des données probantes.

Tableau 11

Type de décision	Quoi précisément ?	Pourquoi ? (Qu'avons-nous vu ?)	Qui agit, et pour quand ?
Continuer			
Ajuster			
Arrêter			
A tester			

Tableau 12

Public	Message, que partageons-nous ?	Canal/format	Quand

Signes d'une organisation apprenante

Il ne s'agit pas d'une liste à réaliser en une seule fois ; ce sont des signes que vous pourriez vous attendre à observer à mesure que le cycle d'apprentissage s'enracine dans l'organisation au fil du temps. Soyez attentif·ve·s à leur apparition !

- Des leaders stratégiques qui comprennent GAL et son fonctionnement dans leur stratégie.
- Une prise de décision qui privilégie les besoins, les intérêts et la voix des jeunes membres, des filles et des jeunes femmes qui sont au cœur du Mouvement.
- Un langage cohérent dans l'ensemble des programmes jeunesse, de l'apprentissage et du développement personnel des adultes, du bénévolat et du leadership, afin que tout le monde, à tous les niveaux, puisse reconnaître le cadre dans son propre travail.
- La protection des enfants, les espaces dédiés aux filles et l'état d'esprit d'égalité femmes-hommes doivent être une réalité vécue au quotidien, et non pas simplement formalisés sur papier.
- Alignement visible entre l'objectif, la stratégie et la mise en œuvre, notamment en ce qui concerne la manière dont les budgets, le recrutement et la reconnaissance sont décidés.
- Un rythme de réflexion sain, des cycles courts lors de la mise en œuvre, des bilans plus longs aux moments clés et une volonté d'adapter le cadre de formation et de développement à mesure que l'apprentissage s'accumule.

3. LISTE POUR L'ACCREDITATION ET COMMENTAIRES

Ce tableau constituera le journal partagé du processus avec l'AMGE ; nous l'utiliserons lors des réunions pour prendre des notes et rester sur la bonne voie.

Parcours Un : Premiers pas

L'AMGE souhaite confirmer que toutes les organisations candidates à l'accréditation ont suivi les étapes décrites dans le Parcours Un, adaptées à leur contexte. L'évaluation de ce parcours se fait par entretien et/ou en complétant le tableau ci-dessous, selon les modalités convenues entre l'organisation et le ou la consultante GAL référente.

Avertir l'AMGE (Requis)	Lien vers les notes
Équipe (Moins de 500 mots)	Veuillez fournir une brève description de l'équipe qui soutiendra ce travail, en précisant les postes, la durée et la structure qui favoriseront une collaboration efficace entre les programmes jeunesse et les fonctions de formation et de développement des adultes.
Compréhension de GAL (Moins de 500 mots)	Comment avez-vous veillé à ce que Grandir et Apprendre soit suffisamment bien compris pour soutenir ce travail ?
Analyse du contexte et évaluation des besoins (Moins de 500 mots)	Conclusions de la consultation des jeunes Résultats de la consultation pour adultes Autres conclusions de la consultation des parties prenantes Achèvement du CAT
Planifier et mandater	Notre mandat est : Notre plan a été approuvé par... le... (date)
Calendrier prévisionnel et principales étapes de l'examen	
Travailler avec l'AMGE	Prochaines étapes convenues (lien vers les notes)

Parcours Deux : Créer votre propre cadre

L'évaluation de ce parcours se fait par l'examen du cadre d'apprentissage et de développement personnel, qui doit être soumis à l'AMGE dans l'une des quatre langues officielles, suivi d'un entretien avec le ou la consultante GAL.

Point d'étape avec l'AMGE	Résumé de la réunion Lien vers les notes et la documentation
----------------------------------	---

Parcours Trois : Mettre en œuvre votre cadre

L'évaluation de ce parcours se fera par l'examen du plan de mise en œuvre en concertation avec le ou la consultante GAL. L'évaluation portera sur :

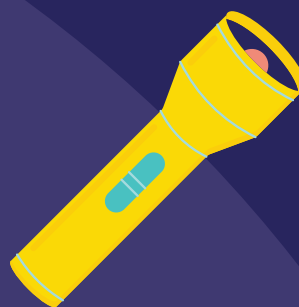
Étape 3 : Tableaux 4, 5 et 6 – Plan de mise en œuvre

Étape 5 : Tableaux 8 et 9 – PSEA

Point d'étape avec l'AMGE	Résumé de la réunion - Lien vers les notes et la documentation
----------------------------------	--

Accreditation

LISTE	○ Nous respectons les exigences actuelles d'affiliation à l'AMGE et sommes à jour dans nos paiements de cotisations. ○ Nous avons mis en place une politique de protection qui est appliquée dans toute l'organisation. ○ Dans le cadre de l'évaluation de la conformité, nous avons aligné nos politiques, procédures et pratiques sur les exigences légales nationales et nous respectons ces exigences.
PIÈCES JOINTES (REQUIS)	○ Cadre d'apprentissage et de développement (parties A, B, C et D) ○ Plan de travail de mise en œuvre ○ Commentaire pour l'accréditation ○ Politique de protection
PIÈCES JOINTES (FACULTATIVES)	○ Résultats de l'auto-évaluation de l'Outil d'évaluation des compétences (CAT) ○ Résumé des résultats de la recherche et de la consultation ○ Ressources relatives au programme jeunesse dans leur langue originale ○ Ressources relatives à l'offre de formation et de perfectionnement pour adultes dans leur langue originale



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.

