

GRANDIR ET APPRENDRE

Apprentissage et développement
personnel de qualité pour les
jeunes et les adultes dans
le cadre du
Scoutisme
féminin

PARTIE 1 :
POLITIQUE
CONCEPTS ET
ÉTUDES DE CAS



ASSOCIATION MONDIALE
DES GUIDES ET DES
ECLAIREUSES

REMERCIEMENTS

Grandir et apprendre Partie 1 a été rédigé par une équipe de bénévoles et de membres du personnel possédant une expertise dans l'apprentissage et le développement personnel des jeunes et des adultes. Ils et elles sont issu-e-s des Organisations membres (OM) de l'AMGE et de l'Équipe mondiale.

Nous tenons donc à remercier chaleureusement toute l'équipe de co-création :

- Bárbara Muñoz, Association des Guides et Scouts du Chili
- Coline Garnier, Scouts et Guides de France
- Gemma Benton, Guides du Royaume-Uni
- Ghofrane Ben Hamed, Scouts Tunisiens
- Jaime Denniston-Merced, Éclaireuses des États-Unis
- Joyce Kariuki, Association des Guides du Kenya
- Koh-Teh Yi Wen, Guides de Singapour
- Mabila Khadka, Scouts du Népal
- Maria Laura Navarro, Association des Guides et Scouts du Costa Rica
- Maryam Al Hadhri, Scouts et Guides d'Oman
- Sarah Ledjou, Guides Catholiques de Côte d'Ivoire
- Bénévoles et membres du personnel de l'équipe Apprentissage et Développement du leadership de l'AMGE : Mel Ford, Fliss Callanan, Mel Reoch, Erin Wicking, Josephine Oates, Ines Moreira, Elsa Cardona, Manuela Capraro ; Verity Shaw et Nefeli Themeli.

Coordonné par **Anna Bambrick** et **Andii Verhoeven**

Le Guidisme et le Scoutisme féminin sont actuellement actifs dans 153 pays à travers le monde. 43 OM ont contribué à l'élaboration de Grandir et apprendre. Leur objectif : s'assurer de la prise en compte de perspectives diverses et définir nos objectifs de croissance communs. En apprenant les un-e-s des autres, nous pouvons trouver de nouvelles façons d'accompagner nos membres dans leur parcours d'apprentissage. Merci à toutes les OM qui ont contribué à cet outil.



Nous adressons nos plus sincères remerciements à **la famille McKenna** et à la **Fondation mondiale des Guides et des Éclaireuses** pour leur soutien au programme « Grandir et apprendre ».

© **WAGGGS, 2024 World Association of Girl Guides and Girl Scouts**

World Bureau 12c Lyndhurst Road London NW3 5PQ, England

E-mail: leadingforherworld@waggs.org

www.waggs.org

Organisation caritative n°1159255 enregistrée en Angleterre et au Pays de Galles



SOMMAIRE

Remarques sur le langage	4
Introduction	5
La politique grandir et apprendre	8
Le parcours	10
UNI·E·S PAR UN OBJECTIF COMMUN ...	19
Notre but	20
Nos valeurs	22
Les objectifs de croissance	25
NOUS UTILISONS L'APPROCHE DES GUIDES ET DES ÉCLAIREUSES ...	29
Apprentissage non formel	30
La méthode des guides et des éclaireuses	33
Le modèle de leadership des guides et des éclaireuses	39
POUR CRÉER UN ESPACE OÙ GRANDIR ET APPRENDRE ...	46
Un espace pour grandir et apprendre	46
Des espaces d'encouragements	47
Des espaces participatifs	56
Des espaces centrés sur les filles	63
ET SOUTENIR DES EXPÉRIENCES D'APPRENTISSAGE CLAP ...	69
Des opportunités d'apprentissage variées et progressives	70
Le développement personnel en pratique	73
La qualité en pratique	81
... AFIN QUE LES APPRENANT·E·S PUISSENT DÉVELOPPER LEUR PLEIN POTENTIEL	88
Pour aller plus loin	88
Références et lectures complémentaires :	89
Un parcours d'apprentissage qui dure toute la vie	90

INTRODUCTION

Depuis plus d'un siècle, le Mouvement des Guides et des Éclaireuses joue un rôle important dans le parcours d'apprentissage continu et de développement du leadership de millions de filles et de femmes. Aujourd'hui, des Guides et des Éclaireuses de plus de 150 pays se réunissent au sein du Mouvement pour développer leurs valeurs, acquérir de nouvelles compétences et grandir pour devenir ce qu'elles veulent être.

Les organisations de Guidisme et de Scoutisme féminin offrent des opportunités d'apprentissage non formel nombreuses et variées. Notre approche est unique : nous utilisons la Méthode des Guides et des Éclaireuses pour créer des environnements d'apprentissage efficaces menés par les apprenant·e·s. Nous nous basons aussi sur le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses pour que tou·te·s les apprenant·e·s, quel que soit leur âge, puissent exercer un leadership qui a du sens. Dès leur entrée dans le Mouvement, les filles suivent leur propre parcours, à leur propre rythme. Elles s'engagent envers leur développement personnel en promettant de « faire de leur mieux » et de suivre la Loi des Guides tout au long de leur parcours individuel basé sur l'objectif originel du Mouvement des Guides et Éclaireuses, « le développement du caractère pour une citoyenneté heureuse »², et façonné par le contexte et l'approche de leur Organisation membre nationale. Beaucoup de nos membres poursuivent ce parcours à l'âge adulte. Ils et elles continuent de grandir en tant que leaders, modèles et citoyen·ne·s actif·ve·s, et certain·e·s restent dans le Mouvement en tant que bénévoles pour autonomiser les générations futures.

Cette approche centenaire du développement personnel et de l'apprentissage et basée sur des valeurs communes est plus pertinente que jamais. La création d'un monde durable dépendra d'un changement culturel autour de l'éducation, passant à un apprentissage continu et global. Les personnes qui s'identifient comme apprenantes à chaque étape de leur vie (continu) et qui peuvent tirer des enseignements de toutes les facettes de leur vie (global) seront mieux préparées à affronter les réalités et l'instabilité du monde d'aujourd'hui. En valorisant l'apprentissage continu et global, nous créons une fondation plus solide pour prendre en compte le contexte, la perspective et la contribution uniques de chacun·e. Cela est essentiel si nous souhaitons puiser dans notre diversité pour changer le monde et le rendre meilleur. Apprendre ne suffit pas. En donnant la priorité au développement personnel pour que chacun·e s'épanouisse, nous acquerrons non seulement les connaissances et les compétences nécessaires pour assurer un avenir durable, mais nous sommes également mieux préparé·e·s à les appliquer tout au long de notre vie et à en faire profiter les autres. Cela demande de la réflexion, de la ténacité, du pouvoir d'action et un leadership raisonné.

La vision du Mouvement des Guides et des Éclaireuses est celle **d'un monde égalitaire dans lequel toutes les filles peuvent s'épanouir**. Notre Mouvement peut devenir un acteur important du changement dans le monde grâce à chacun·e de ses membres jeunes et adultes que nous avons préparé·e·s à diriger pour construire un avenir plus durable et plus égalitaire. Cependant, nous ne pourrions y parvenir que si nous sommes prêt·e·s à apprendre et à grandir également en tant qu'organisations. Notre objectif doit rester de pouvoir offrir les opportunités les plus pertinentes et les plus enrichissantes possible aux filles et aux jeunes femmes, ainsi qu'aux adultes qui les accompagnent.

² Girl Guiding (Le scoutisme féminin, disponible en anglais), Robert Baden-Powell 1961

GRANDIR ET APPRENDRE EN PRATIQUE

Les organisations de Guides et d'Éclaireuses créent des expériences d'apprentissage et de leadership significatives pour les filles et les jeunes femmes depuis des générations. Si Grandir et apprendre propose des définitions communes pour un apprentissage et un développement de qualité, la plupart des concepts font déjà partie des pratiques du Guidisme et du Scoutisme féminin à travers le monde.

En contextualisant la politique Grandir et apprendre, plus de 20 organisations issues des Régions de l'AMGE ont partagé des exemples, des histoires et des réflexions sur la façon dont elles soutiennent déjà l'apprentissage et le développement au sein du Mouvement. Ces expériences réelles ont façonné les études de cas présentées tout au long de cette ressource, illustrant certaines des façons dont le Guidisme et le Scoutisme féminin crée des espaces émancipateurs et participatifs, soutient l'apprentissage continu et global, renforce le développement du leadership et autonomise les filles et les jeunes femmes pour qu'elles deviennent des citoyennes actives et des actrices du changement.

Les exemples reflètent la diversité de notre Mouvement et montrent comment la politique Grandir et apprendre peut prendre vie dans différentes cultures, communautés et contextes organisationnels.

Les exemples sont présentés selon quatre approches éditoriales :

GAL EN PRATIQUE

Exemples approfondis qui explorent comment un concept de Grandir et apprendre a été intentionnellement renforcé au sein d'un programme, d'une initiative, d'un système ou d'une pratique organisationnelle.

APERÇU D'APPRENTISSAGE

Exemples illustratifs qui mettent en lumière une activité, une expérience, un outil, une méthode ou une approche spécifique reliée à un concept de Grandir et apprendre, montrant comment il peut prendre vie de petites façons dans différents contextes.

À QUOI CELA RESSEMBLE

Exemples de mise en œuvre pratique illustrant la façon dont un concept s'est manifesté en pratique, notamment les approches de facilitation, les structures de participation, les pratiques de protection, les méthodes de leadership ou les environnements d'apprentissage.

POINTS DE RÉFLEXION

Courtes questions de réflexion qui encouragent les lecteur·rice·s à relier des concepts, des exemples et des études de cas à leur propre contexte et pratique.

Au fil du document, ces histoires et exemples visent à aider à relier les concepts de Grandir et apprendre aux réalités vécues du Guidisme et du Scoutisme féminin à travers le monde. Ils ne sont pas présentés comme des modèles à copier exactement, mais comme des sources d'inspiration, des points de réflexion et des illustrations des nombreuses façons dont notre Mouvement soutient déjà les filles, les jeunes femmes et les adultes pour apprendre, grandir, diriger et s'épanouir ensemble.

NOUVELLE VERSION AVEC ÉTUDES DE CAS ET EXEMPLES

Cette édition enrichie de « Grandir et apprendre, partie 1 » comprend des études de cas et des exemples pour aider les lecteurs à mettre en pratique les politiques et les concepts abordés. La version abrégée, sans ces études de cas ni exemples, est également disponible via ce lien.

À PROPOS DE GRANDIR ET APPRENDRE

Grandir et apprendre est un Cadre d'apprentissage et de développement personnel destiné aux jeunes et aux adultes du Mouvement des Guides et des Éclaireuses.

Il expose les concepts unificateurs qui définissent un apprentissage et un développement de qualité dans le Guidisme et le Scoutisme féminin. Il expose les concepts unificateurs qui définissent un apprentissage et un développement de qualité dans le Guidisme et le Scoutisme féminin. Il nous unit en tant que Mouvement collaboratif avec un objectif commun en matière d'éducation.

Grandir et apprendre a pour but :

- D'expliquer notre approche pour la création d'expériences d'apprentissage de qualité pour les jeunes et les adultes.
 - De définir des objectifs de croissance communs sur la manière dont le Guidisme et le Scoutisme féminin contribuent au parcours d'apprentissage continu de ses membres jeunes et adultes à travers différents parcours.
 - D'assurer cohérence et constance dans la mise en œuvre du Guidisme et du Scoutisme féminin.
 - De nous permettre d'expliquer collectivement l'impact positif du Guidisme et du Scoutisme féminin.
- 

SE SERVIR DU CADRE GRANDIR ET APPRENDRE

Les Statuts et Règlement additionnels de l'AMGE exigent que les OM aient « un programme se servant de la méthode du Mouvement des Guides/Éclaireuses et conçu pour répondre aux besoins des filles et des jeunes femmes de différentes tranches d'âge, un leadership adéquat et un programme de formation approprié ». .

L'AMGE a toujours disposé de politiques et proposé des ressources et des services pour assurer que nos programmes éducatifs pour les jeunes et nos formations au leadership pour les adultes sont de qualité. Grandir et apprendre remplace les politiques précédentes de l'AMGE relatives aux programmes éducatifs et à la formation, à l'apprentissage et au développement personnel des adultes.

Grandir et apprendre est particulièrement pertinent pour les décisionnaires, les spécialistes et les intervenant-e-s qui donnent de leur temps dans le cadre de programmes pour les jeunes et/ou dans l'apprentissage et le développement personnel des adultes. Les OM peuvent s'en servir pour revoir et renforcer leur propre programme pour les jeunes et leur offre d'apprentissage et de développement personnel pour les adultes. L'Équipe mondiale de l'AMGE se base dessus pour élaborer ses programmes et ses activités internationales. Il aide toutes nos organisations à reconnaître nos forces, à identifier les domaines à améliorer et, au travers des objectifs de croissance, à décrire notre impact collectif.

GRANDIR ET APPRENDRE COMPORTE DEUX PARTIES :

Partie 1 : Politique et concepts

La première partie de Grandir et apprendre décrit les caractéristiques d'un Guidisme et d'un Scoutisme féminin de qualité et identifie les objectifs de croissance que toutes les expériences d'apprentissage et de développement personnel dans le Guidisme et le Scoutisme féminin doivent atteindre. Elle présente les dernières réflexions de l'AMGE à propos des valeurs partagées au cœur de notre Mouvement et comment elles peuvent soutenir un apprentissage et un développement personnel qualitatifs dans un contexte moderne.

Partie 2 : Lignes directrices et parcours

La deuxième partie de Grandir et apprendre aide les organisations à travailler avec les objectifs de croissance à différentes étapes et différents postes au sein du Guidisme et du Scoutisme féminin. Elle explique comment les Organisations membres peuvent appliquer les concepts lorsqu'elles révisent et mettent à jour leur travail d'apprentissage et de développement personnel. Elle définit également le processus d'accréditation de leurs cadres d'apprentissage et de développement par l'AMGE.

Grandir et apprendre offre un cadre commun pour unir les efforts pédagogiques des groupes et organisations de Guides et d'Éclaireuses du monde entier, et pour relier notre travail à ce que nous savons aujourd'hui sur la façon dont les êtres humains apprennent et grandissent. Ces principes peuvent néanmoins être adaptés. Ils servent plutôt de « règles du jeu ». Il existe de nombreuses façons d'atteindre cet objectif, mais ces paramètres sont ceux selon lesquels nous pouvons agir dans le Mouvement. Chaque organisation doit les mettre en œuvre en fonction de son contexte et de sa situation, en reconnaissant les différents rôles des jeunes et des adultes dans son organisation et en tenant compte des facteurs qui influencent l'expérience de ses membres. Elles doivent notamment prendre en compte les valeurs et traditions culturelles, le contexte socio-économique et la répartition géographique des membres de l'organisation, ainsi que la stratégie et les priorités organisationnelles.

LA POLITIQUE GRANDIR ET APPRENDRE



La Politique Grandir et Apprendre aide à la réalisation de l'objectif en matière d'éducation du Mouvement des Guides et des Éclaireuses tel qu'exprimé dans notre Mission : Permettre aux filles et aux jeunes femmes de réaliser leur plein potentiel en tant que citoyennes du monde responsables.

Le Guidisme et le Scoutisme féminin permettent aux filles et aux jeunes femmes de développer leur plein potentiel en tant que leaders confiantes et citoyennes du monde responsables. Unies à travers des valeurs communes, nous créons un monde meilleur et plus égalitaire, dans lequel toutes les filles peuvent s'épanouir. .

Nous y parvenons grâce à un programme pour la jeunesse captivant, mené par l'apprenant·e, accessible et pertinent qui :

- a.** est élaboré et mis en place de manière collaborative par les apprenant·e·s et les animateur·rice·s
- b.** est fondé sur le but, les valeurs et la méthode du Mouvement des Guides et des Éclaireuses, et
- c.** répond aux besoins et aux inquiétudes des filles et des jeunes femmes dans la société de nos jours, et
- d.** s'appuie sur une offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes solide et efficace

L'AMGE valorise la contribution de tou-te-s les jeunes et adultes à notre Mission et reconnaît que les expériences d'apprentissage des jeunes comme des adultes au sein du Guidisme et du Scoutisme féminin font partie intégrante de leur parcours d'apprentissage de manière continue et globale. .

Les expériences d'apprentissage et de développement personnel du Guidisme et du Scoutisme féminin pour les jeunes et les adultes doivent:

1. Contribuer de manière appropriée à l'objectif éducatif fondé sur des valeurs du Guidisme et du Scoutisme féminin, tel qu'articulé par les huit objectifs de croissance.
2. Être conçues et animées selon l'approche des Guides et des Éclaireuses, comme le reflètent notre méthode et notre modèle de leadership.
3. Se dérouler dans un espace émancipateur participatif et centré sur les filles.
4. Inclure une gamme variée et progressive d'expériences captivantes, menées par l'apprenant-e, accessibles et pertinentes, adaptées au niveau et au rôle des participant-e-s.

En conséquence, les filles et les jeunes femmes sont mieux préparées à prendre les rênes de leur propre vie et, grâce à un soutien intergénérationnel, à agir en tant que leaders déterminées et citoyennes internationales capables de façonner le monde dans lequel elles veulent vivre.

RESPONSIBILITIES

Déployer Grandir et apprendre est une responsabilité partagée et continue à tous les niveaux au sein du Mouvement des Guides et des Éclaireuses. Les organisations de Guides et d'Éclaireuses cycles de révision et de mise à jour réguliers pour garantir la pertinence du programme pour la jeunesse et de l'offre d'apprentissage et de développement personnel pour les adultes. L'objectif est aussi d'assurer que ce programme et cette offre sont pertinentes pour les jeunes et les adultes d'aujourd'hui, et que leur conception et leur animation se fait conformément aux caractéristiques d'un apprentissage et d'un développement personnel de qualité telles que définies dans ce cadre.

L'AMGE fournira des conseils, des formations, des outils et des systèmes de valorisation pour permettre à chaque organisation de Guides et d'Éclaireuses de mettre en œuvre Grandir et apprendre dans son contexte, aidant ainsi les membres jeunes et adultes à réaliser leur plein potentiel à chaque étape de leur parcours au sein du Guidisme et du Scoutisme féminin.

Grandir et apprendre doit être mis en place conformément aux autres politiques de l'AMGE et de l'OM.



LE PARCOURS

Le Guidisme et le Scoutisme féminin ont le potentiel de contribuer de façon profonde et significative au parcours d'apprentissage continu de nos membres. Alors, comment pouvons-nous créer des expériences éducatives significatives pour tou·te·s les apprenant·e·s du Guidisme et du Scoutisme féminin ? Grandir et apprendre examine les caractéristiques nécessaires à un apprentissage et un développement personnel de qualité, ainsi que la manière dont elles s'articulent pour aider nos membres à réaliser leur plein potentiel.

LIÉ·E·S PAR UN BUT COMMUN,

NOUS UTILISONS L'APPROCHE DES GUIDES ET DES ÉCLAIREUSES,

POUR CRÉER UN ESPACE DANS LEQUEL GRANDIR ET APPRENDRE,

ET SOUTENIR DES EXPÉRIENCES D'APPRENTISSAGE CLAP,

AFIN QUE LES APPRENANT·E·S PUISSENT RÉALISER LEUR PLEIN POTENTIEL

Imaginez ce parcours comme une lumière traversant un prisme. La lumière est focalisée par notre objectif commun. Le prisme est l'expérience d'apprentissage au sein du Guidisme et du Scoutisme féminin, façonnée par les espaces que nous créons et notre approche pour soutenir l'apprentissage et le développement personnel. Les faisceaux lumineux changent à l'intérieur du prisme, et nous pouvons alors voir les huit objectifs de croissance.

UN PARCOURS D'APPRENTISSAGE QUI DURE TOUTE LA VIE

**LA MÉTHODE DES GUIDES
ET DES ÉCLAIREUSES**

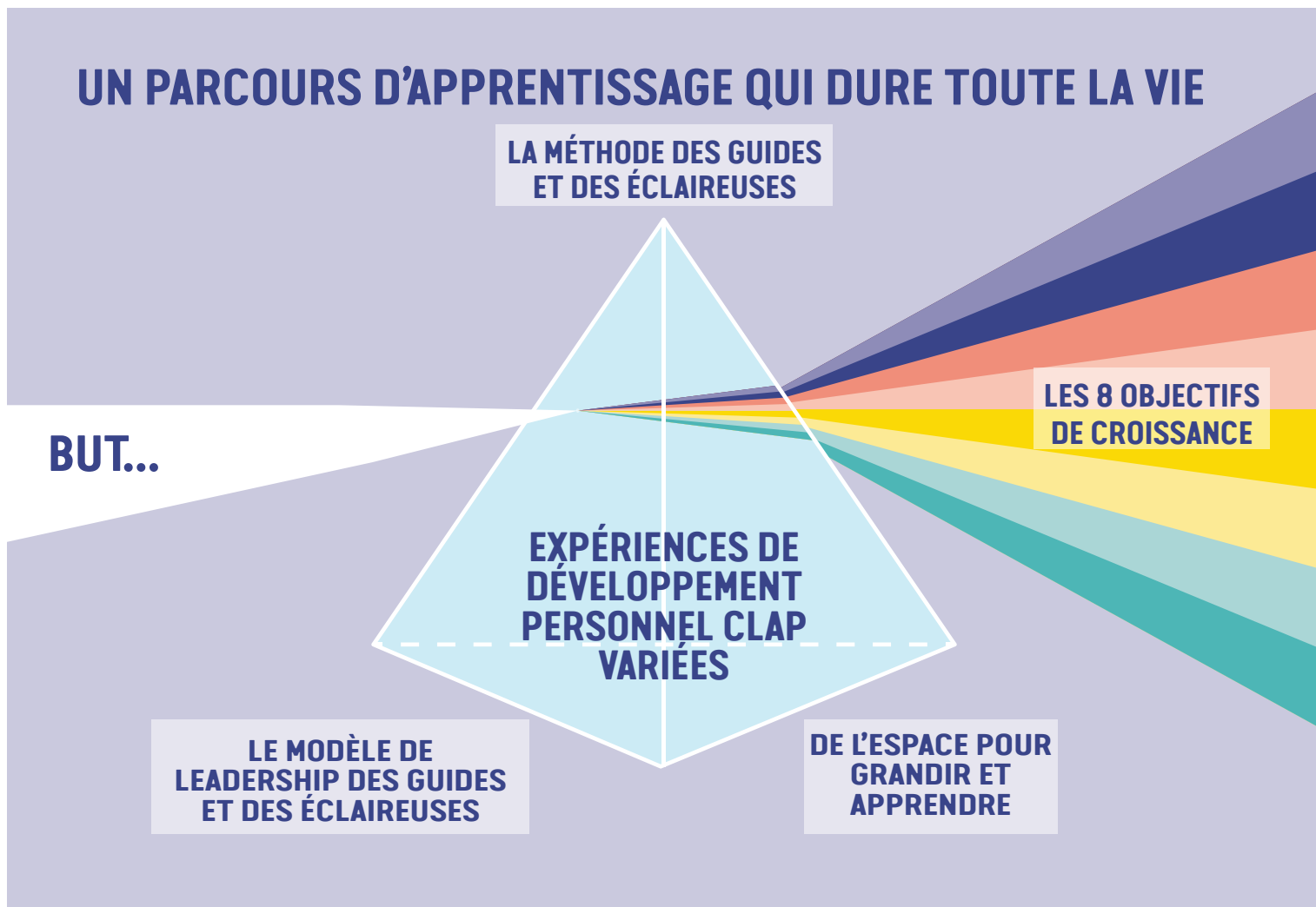
**LES 8 OBJECTIFS
DE CROISSANCE**

**EXPÉRIENCES DE
DÉVELOPPEMENT
PERSONNEL CLAP
VARIÉES**

**LE MODÈLE DE
LEADERSHIP DES GUIDES
ET DES ÉCLAIREUSES**

**DE L'ESPACE POUR
GRANDIR ET
APPRENDRE**

BUT...



UN PARCOURS D'APPRENTISSAGE CONTINU

Chaque membre de notre Mouvement suit un parcours d'apprentissage.

Les membres jeunes et adultes se lancent dans un parcours qui dure toute leur vie (il est continu) et est influencé par tous les aspects de leur vie :

- le foyer et la famille,
- l'éducation,
- la foi,
- les relations,
- le travail, ... (il est global).

Le Guidisme et le Scoutisme féminin contribuent au parcours d'apprentissage de chaque membre en soutenant des expériences éducatives variées et adaptées à chaque âge et à chaque étape de sa vie

- Une **expérience d'apprentissage** est une expérience personnelle, une interaction ou une opportunité dans le cadre du ou de laquelle l'apprentissage a lieu.
- Un **parcours d'apprentissage** est 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 sur le long terme et est personnel à chaque apprenant-e..

Nous contribuons de manière différente aux parcours d'apprentissage de nos membres en fonction de leur âge, qu'ils et elles soient jeunes ou adultes. Les jeunes membres participent au programme pour la jeunesse. Ce programme est l'expression éducative de notre but en pratique. C'est la raison pour laquelle les organisations de Guides et d'Éclaireuses existent, et tout ce que nous faisons doit, directement ou indirectement, contribuer au parcours d'apprentissage de nos jeunes membres. Si le programme pour la jeunesse doit contribuer de manière significative au parcours d'apprentissage des jeunes, il ne doit pas pour autant s'imposer comme un ensemble d'activités immuables. Il doit être cocréé entre jeunes et adultes, afin que les jeunes puissent tirer du sens des opportunités proposées, les transformant en expériences d'apprentissage.

Cependant, accompagner l'apprentissage et le développement personnel des adultes constitue un fondement essentiel pour ce travail. En traitant les adultes comme des personnes à part entière et en reconnaissant et en accompagnant leur parcours d'apprentissage personnel parallèlement à la formation technique dont ils ou elles ont besoin pour remplir leurs missions, nous encourageons la création de « role models » positifs·ve·s. Cela entraîne une meilleure collaboration intergénérationnelle, un meilleur travail d'équipe et une plus grande motivation et un engagement plus important de la part des bénévoles.

Programme pour la jeunesse :

l'ensemble des opportunités planifiées d'apprentissage auxquelles les enfants et les jeunes ont accès au sein du Guidisme et du Scoutisme féminin.

Apprentissage et développement personnel pour les adultes :

l'accompagnement que nous offrons aux adultes pour développer leurs connaissances, leurs compétences et encourager les comportements dont ils et elles ont besoin pour être des modèles positifs pour les jeunes et mener à bien leurs missions pour l'organisation des jeunes et mener à bien leurs missions pour l'organisation.

Les membres jeunes et adultes ont des expériences d'apprentissage et de développement différentes :

Les jeunes membres apprennent et se développent constamment : leur corps grandit à vue d'œil, leur capacité à s'exprimer et à interagir avec leur environnement se développe et leur compréhension du monde qui les entoure évolue à mesure qu'ils et elles découvrent de nouvelles choses.

Les membres adultes ont atteint un état plus stable : ils et elles continuent à grandir et à apprendre, mais plus progressivement et avec plus d'attention, et non par pics de croissance comme les jeunes.

Pour apprendre en continu, une personne doit « apprendre à apprendre » ; être capable de prendre la responsabilité de son développement personnel et de donner du sens à ses propres expériences, à la fois tout au long de sa vie (de manière continue) et à travers tous les aspects de sa vie (de manière globale). .

La façon dont on donne du sens à nos expériences évolue selon les étapes de la vie :

Les jeunes membres ont besoin de plus de soutien pour se découvrir et découvrir le monde. Ils et elles continuent d'acquérir rapidement des connaissances et des compétences, leur estime de soi apparaît et est mise à l'épreuve à chaque étape de leur développement.

Les membres adultes, plus développée-s physiquement et cognitivement, sont mieux à même de s'appuyer consciemment sur leurs expériences de vie quand ils et elles apprennent de nouvelles choses. Cependant, pour y arriver, ils et elles ont besoin de bases solides acquises pendant leur jeunesse et de garder l'esprit ouvert à l'apprentissage.

La transition de la jeunesse à l'âge adulte n'est pas la fin d'un voyage et le début d'un autre mais un processus continu. Les individus parcourent leur propre chemin, à leur propre rythme, avec des expériences et un développement divers et variés. Le Guidisme et le Scoutisme féminin font partie des espaces qui ont un impact sur le développement de nos membres au fil du temps. Notre défi est d'être capables d'identifier en quoi le Guidisme et le Scoutisme féminin changent les choses.

Grandir et apprendre voit les expériences des jeunes et des adultes dans le Guidisme et le Scoutisme féminin comme faisant partie d'un même parcours d'apprentissage.**Cela nous permet de :**

- Renforcer le lien entre les différentes expériences d'apprentissage.
- Promouvoir et donner l'exemple de l'apprentissage continu et de ses avantages en matière d'inclusion.
- Considérer les membres adultes comme des apprenant-e-s dont la priorité est leur développement personnel au travers de leur rôle. Cela les aide non seulement à remplir leur mission, mais aussi à se consacrer pleinement à leur travail avec et pour les jeunes.
- Mettre davantage l'accent sur la modélisation des attitudes et des comportements qui encourageront la création de partenariats intergénérationnels qui ont du sens et sont solidaires tout au long du parcours.
- Faciliter la participation de différentes personnes au Mouvement à différentes étapes de leur vie.
- Être plus conscient-e-s des lacunes et des obstacles qui peuvent « entraver le parcours » de nos membres.

POUVEZ-VOUS IMAGINER VOTRE PROPRE PARCOURS D'APPRENTISSAGE CONTINU ET GLOBAL ?



GAL EN PRATIQUE

L'apprentissage continu et global au sein de l'Association des Guides d'Argentine



L'apprentissage est abordé comme un parcours continu qui se déroule à chaque étape de la vie et à travers de nombreuses expériences, relations et environnements différents.

Il ne se limite pas à la formation formelle ou à la participation des jeunes, mais est vu par l'organisation comme un processus permanent et multidimensionnel, façonné par le Guidisme, la vie communautaire, la spiritualité, les expériences en plein air, le leadership, le travail, les relations et la vie quotidienne.

Leur approche pédagogique crée intentionnellement des parcours d'apprentissage qui sont :

- **Variés** — offrant des expériences à travers les camps, les jeux, le service, la créativité, la vie en plein air, la réflexion, les projets, la vie de patrouille et les opportunités de leadership.
- **Progressifs** — permettant à chaque expérience de s'appuyer sur la précédente, en passant de la participation à la proposition d'idées, puis au leadership.
- **Menés par l'apprenant·e** — encourageant chaque personne à façonner son propre parcours selon ses intérêts, son rythme et son étape de vie.
- **Holistiques** — soutenant la croissance dans les dimensions physique, émotionnelle, intellectuelle, sociale, spirituelle et morale.

L'Association organise l'apprentissage autour de quatre Domaines d'action interconnectés :

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| ● Guidisme | ● Culture |
| ● Plein air | ● Vie communautaire |

Les expériences d'apprentissage peuvent couvrir plusieurs domaines, pour s'assurer qu'elles soient connectées plutôt qu'isolées. Une seule activité peut simultanément inclure l'apprentissage en plein air, le travail d'équipe, la créativité, la réflexion et l'engagement communautaire.

La progression se fait intentionnellement tout au long du parcours au sein du Mouvement. Les filles avancent à travers des branches telles que les Semis, les Ailes, les Guides Caravane, les Guides Soleil et les Guides Séniors, chaque étape s'appuyant naturellement sur les expériences précédentes tout en préparant les membres à de nouvelles responsabilités, de nouveaux défis et de nouvelles formes de leadership.

Les transitions entre les branches sont des moments d'apprentissage importants, visibles à travers les activités inter-branches, les cérémonies symboliques, les opportunités de réflexion et les expériences partagées qui aident les filles et les jeunes femmes à se sentir soutenues lorsqu'elles passent à de nouvelles étapes de leur parcours.

Pour les adultes, l'apprentissage continu est soutenu par le Nouveau cadre de formation et de développement personnel de l'Association, qui reconnaît que les adultes apporteront des expériences, des connaissances, des valeurs et des points de vue antérieurs dans leur apprentissage. Les bénévoles adultes sont encouragé-e-s à continuer à se développer à travers :

- des opportunités d'apprentissage expérientiel
- des ateliers et des conférences
- des camps et des espaces d'apprentissage virtuels
- la réflexion et l'autoformation
- apprentissage entre pairs au sein des Patrouilles d'adultes
- un accompagnement personnalisé par des Tuteur·rice·s formateur·rice·s

Que peut-on voir dans cet exemple ?

Pour l'Association des Guides d'Argentine, l'apprentissage continu et global se manifeste concrètement par :

- La progression à travers des branches telles que les **Semis, les Ailes, les Guides Caravane, les Guides Soleil et les Guides Sénior**, chaque étape introduisant de nouvelles formes de responsabilité, de leadership et d'apprentissage.
- Des **expériences de transition** telles que « Vers le monde de l'aventure », « Chemin vers le soleil » et « A l'approche du départ » aident les filles à se préparer émotionnellement, socialement et pratiquement à leur prochaine étape au sein du Mouvement.
- Les **Carnets de progression** soutiennent les filles pour qu'elles réfléchissent à leurs expériences, leur croissance, leurs valeurs, leurs relations et leurs parcours d'apprentissage à travers les pro-jets, les camps, la vie de patrouille et les activités de service.
- Les **Patrouilles d'adultes** permettent un apprentissage collaboratif pour les adultes à travers l'amitié, la réflexion, le leadership partagé et le soutien entre pairs.
- Un·e **Tuteur·rice formateur·rice** soutient le parcours d'apprentissage de chaque bénévole à travers un accompagnement fondé sur la confiance, le dialogue et des conseils personnalisés plutôt que sur l'évaluation ou le jugement.
- Les opportunités d'apprentissage sont intentionnellement flexibles et variées, incluant des cours expérientiels, des conférences, des ateliers, des camps, l'apprentissage virtuel et des échanges personnalisés qui s'adaptent aux différentes étapes et réalités de la vie.
- Les **adultes et les jeunes apprennent régulièrement ensemble** à travers des espaces de leadership intergénérationnels où les deux groupes contribuent leurs perspectives, expériences et idées.
- L'apprentissage est connecté à la vie au-delà du Guidisme et du Scoutisme en reconnaissant la valeur des expériences acquises à travers la vie familiale, l'école, le travail, la spiritualité, les relations et la participation communautaire.

L'apprentissage n'est pas traité comme un processus individuel, mais comme quelque chose qui se construit dans les relations avec les autres. Les adultes et les jeunes apprennent **régulièrement ensemble** à travers des espaces de leadership intergénérationnels où les expériences, les responsabilités et les perspectives sont partagées de manière collaborative.

À travers toutes ces expériences, l'objectif reste d'aider chaque personne à continuer à grandir tout au long de sa vie en tant que membre du Mouvement, citoyen·ne actif·ve, apprenant·e conscient·e et leader au sein de sa communauté.

Sur le terrain

Contribuer à un parcours d'apprentissage continu

Dans le Programme de formation durable de Libye, des leaders âgées de 22 à 55 ans se réunissent pour apprendre, partager leurs expériences et continuer à développer leurs compétences en leadership. Certaines participantes sont des leaders relativement nouvelles qui sont encore en train de se familiariser avec leur poste, tandis que d'autres apportent des années d'expérience issues du Guidisme, du Scoutisme, du travail et de la vie communautaire. Bien qu'elles se trouvent à différentes étapes de leur vie, chaque personne continue son parcours d'apprentissage.



Le programme reconnaît que l'apprentissage ne se fait pas à travers une seule session ou un seul cours de formation. Les participantes s'engagent dans des discussions, des activités pratiques, des opportunités de leadership, de l'apprentissage numérique et des expériences d'apprentissage entre pairs qui s'appuient les unes sur les autres au fil du temps. Les leaders plus jeunes et plus expérimentées apprennent côte à côte, en s'appuyant sur des expériences et des perspectives différentes.

Parcours d'apprentissage	Ce à quoi cela ressemblait en Libye
L'apprentissage se déroule à différentes étapes de la vie	Des responsables de différents groupes d'âge et niveaux d'expérience apprennent ensemble, reconnaissant que la croissance se poursuit tout au long de l'âge adulte.
L'apprentissage est connecté	L'apprentissage de chaque journée s'appuie sur les expériences précédentes plutôt que d'être isolé.
L'apprentissage est façonné par différentes expériences de vie	Les participant-e-s apportent des connaissances et des perspectives issues de leurs familles, communautés, professions et rôles de leadership.
L'apprentissage se poursuit au-delà d'une seule expérience	Les participant-e-s appliquent leur apprentissage dans des groupes locaux, maintiennent des réseaux professionnels et continuent leur développement à travers les phases futures du programme.

L'expérience illustre qu'un parcours d'apprentissage est un ensemble d'expériences interconnectées qui contribuent à la croissance au fil du temps. Le Guidisme et le Scoutisme féminin devient l'un des nombreux espaces où cet apprentissage continu et global prend place.

LE PARCOURS DU GUIDISME ET DU SCOUTISME FÉMININ

Les jeunes et les adultes rejoignent et quittent le Mouvement à différents moments de leur parcours de vie. Certain·e·s adhèrent en tant que jeunes membres et restent impliqué·e·s pour le reste de leur vie. Cependant, la plupart d'entre elles et eux adhère seulement pour une période courte correspondant à une certaine étape de leur vie.

Le programme pour la jeunesse ainsi que l'offre d'apprentissage et de développement personnel des adultes doivent être tous deux pensés en gardant cela à l'esprit. Notre objectif est que chaque étape soit complète en elle-même et aussi significative que possible, qu'elle ait le plus grand impact positif possible sur un·e apprenant·e, même les personnes impliquées seulement pendant une courte période, tout en planifiant la progression entre les différentes étapes afin d'encourager les jeunes à rester. La plupart des jeunes membres qui quittent le Mouvement le font à des moments de transition. Certain·e·s membres partent également pour revenir plus tard, à mesure que leur vie change.

COUP DE PROJECTEUR

De participante à leader : le parcours de Maryam au sein du Guidisme et du Scoutisme féminin

Le parcours de Maryam Al-Hadri, d'Oman, a commencé par une expérience d'apprentissage mondiale au Séminaire Juliette Low en Inde, où elle a appris aux côtés de pairs du monde entier à travers le dialogue, le travail d'équipe et des expériences partagées. Pour elle, apprendre ne consistait pas seulement à assister à des sessions, mais à vivre la méthode Guide dans toutes ses dimensions.

Depuis 2010, elle soutient les responsables en traduisant des ressources en arabe pour rendre l'apprentissage plus accessible dans toute la Région. Elle s'est ensuite impliquée dans des comités de programme et de formation, a siégé au Comité régional arabe et est devenue animatrice certifiée pour le Programme de développement du leadership de l'AMGE.

En 2019, lorsque le Séminaire Juliette Low a été accueilli en Oman, elle a occupé le poste de Responsable de l'équipe de soutien logistique. Maryam est revenue sur cette expérience :

« Diriger l'équipe du séminaire où j'avais autrefois été participante, c'était voir mon parcours se boucler. Rien ne reflète mieux la force de la méthode Guide, qui forge des leaders par l'expérience. »

Comme elle le décrit, son parcours ne s'est pas simplement fait en passant à différentes étapes, mais il a été un processus continu où elle a grandi, a appris et a pu appliquer la méthode Guide à chaque pas.

Les organisations de Guidisme et de Scoutisme féminin devraient s'assurer de faire en sorte que tout le monde se sente le ou la bienvenu·e et en mesure de rejoindre le parcours d'apprentissage du Guidisme et du Scoutisme féminin à n'importe quel moment de leur vie, et faire des pauses et reprendre en fonction de leur situation. Pour ce faire, nous devons rendre chaque étape du parcours, ainsi que chaque mission et chaque expérience d'apprentissage que nous offrons, le plus clair possible pour tout le monde. Créer des connections et des passerelles claires entre les étapes du parcours peut aider les membres à rester impliqué·e·s. Offrir des opportunités flexibles et adaptables à des rythmes de vie complexes les aide à se sentir bienvenu·e·s et valorisé·e·s. Nous reconnaissons que le Guidisme et le Scoutisme féminin font partie non seulement d'un parcours d'apprentissage continu, mais aussi global. C'est pourquoi nous devons également valoriser et développer les connaissances, les compétences et les comportements que les membres ont acquis en dehors du Mouvement.

POINT DE RÉFLÉXION

Retracer le chemin parcouru

En réfléchissant à votre propre contexte, demandez-vous :

1. Dans quelle mesure les parcours d'apprentissage et de développement au sein de votre Organisation membre sont-ils clairs et accessibles ?
2. Comment soutenez-vous les membres lorsqu'ils et elles passent d'une étape, d'un rôle ou d'une opportunité d'apprentissage à l'autre, tant au sein du Mouvement qu'au-delà ?
3. Qu'est-ce qui pourrait contribuer à rendre votre parcours d'apprentissage plus flexible, plus pertinent et plus significatif pour chaque membre.

Il n'existe pas de parcours unique au sein du Guidisme et du Scoutisme féminin. Ce qui compte, c'est de créer des opportunités qui soutiennent les membres pour qu'elles continuent à apprendre et à grandir tout au long de leur vie.

«
UNI·E·S PAR
UN OBJECTIF
COMMUN »

NOTRE BUT

Pourquoi le Guidisme et le Scoutisme féminin existent-ils ?

le Guidisme et le Scoutisme féminin existent-ils ? Pour réaliser la mission éducative commune qui unit notre Mouvement. Mais comment parler de notre but et l'atteindre aujourd'hui ? Comment pouvons-nous donner vie à notre but à la fois pour les personnes internes et externes au Mouvement et l'utiliser pour démontrer notre pertinence et notre impact ?

NOTRE BUT

Notre mission est de permettre aux filles et aux jeunes femmes de réaliser leur plein potentiel en tant que citoyennes du monde responsables. Cette mission définit notre but en termes d'éducation au travers de deux dimensions : le développement du potentiel unique d'un individu en tant qu'acteur de sa propre vie et, au-delà, la manière dont atteindre ce potentiel lui permettra de créer un monde meilleur en tant que citoyen·ne du monde actif·ve.

Le développement personnel est le processus permanent dans lequel on apprend et grandit sur tous les aspects de nous-mêmes en tant qu'êtres humains. Le bien-être en est la base fondamentale. Nous ne pouvons pas apprendre et grandir si nous ne nous sentons pas en sécurité ou fort·e·s. Dans le Guidisme et le Scoutisme féminin, nous contribuons à la réalisation du « plein potentiel » en veillant à ce que notre travail d'apprentissage et de développement personnel représente tous les domaines où nous apprenons et grandissons en tant qu'êtres humains.

Nous reconnaissons sept domaines du bien-être et du développement :

- **Spirituel** : nous examinons nos croyances personnelles, réfléchissons à notre but dans la vie et ressentons une connexion au-delà du temps et de l'espace.
- **Moral** : nous renforçons nos valeurs et notre vision personnelle du bien et du mal pour nous donner confiance en nos décisions et nos comportements.
- **Intellectuel** : nous développons notre capacité de réflexion et de raisonnement en comprenant, traitant et appliquant des informations, des sentiments et des idées.
- **Émotionnel** : nous reconnaissons, exprimons et gérons nos émotions tout en faisant preuve d'empathie envers les autres.
- **Physique** : nous utilisons notre corps d'une manière qui nous convient, en explorant ce qu'il peut faire, comment il fonctionne et comment il change.
- **Social** : nous construisons nos relations avec les autres pour nouer des amitiés, créer une entente et offrir du respect, et ainsi créer un sentiment d'appartenance.
- **Environnemental** : nous grandissons par rapport à notre environnement physique, comprenons notre lien et de notre interdépendance avec ce dernier et nous y adaptons pour y prospérer. (Lorsque nous parlons d'environnement physique, nous entendons à la fois le monde naturel et le monde construit).

Pourquoi parler de développement environnemental ?

Nous comprenons mieux aujourd'hui que notre développement en tant qu'êtres humains est lié à notre environnement, et cet aspect de notre développement a un impact significatif sur notre bien-être et notre capacité à nous épanouir dans un monde instable. C'est pourquoi nous proposons de prendre en compte un septième domaine de développement personnel et nous mettons l'accent sur notre interdépendance avec notre environnement.



GAL EN PRATIQUE

Développer notre plein potentiel

Le 21e Camp arabe des Guides en Tunisie a réuni des filles et des jeunes femmes âgées de 12 à 24 ans de toute la Région arabe pour une expérience d'apprentissage partagée centrée sur le leadership, la participation et le développement personnel.

Conçu autour du principe que les filles apprennent mieux en façonnant activement leurs propres expériences, les participantes ont pu planifier, mettre en œuvre et évaluer les activités du camp. De l'animation de séances éducatives et culturelles à la gestion d'équipes et à la réflexion sur les résultats, les filles ont dirigé depuis le centre du processus d'apprentissage.

Les participantes ont pu développer leur confiance, leur leadership, leur communication, leur esprit d'équipe, leur pensée critique et leurs compétences en résolution de problèmes, tout en explorant leur rôle dans le développement communautaire et la responsabilité environnementale. Les activités ont été adaptées aux différentes étapes de développement et ont encouragé les filles à relier l'apprentissage à l'action dans la vie réelle.

Rassembler des participantes de différents pays arabes a également permis de renforcer la compréhension interculturelle, de tisser des liens durables et créé des opportunités pour les filles d'apprendre des expériences et des perspectives des autres.

À travers leur participation active dans la conception de l'expérience du camp, les filles ont eu non seulement l'occasion de développer leur propre potentiel, mais également d'apprendre à contribuer à leurs communautés, à travailler en collaboration avec les autres et à créer un changement positif.

QUE PEUT-ON VOIR DANS CET EXEMPLE ?

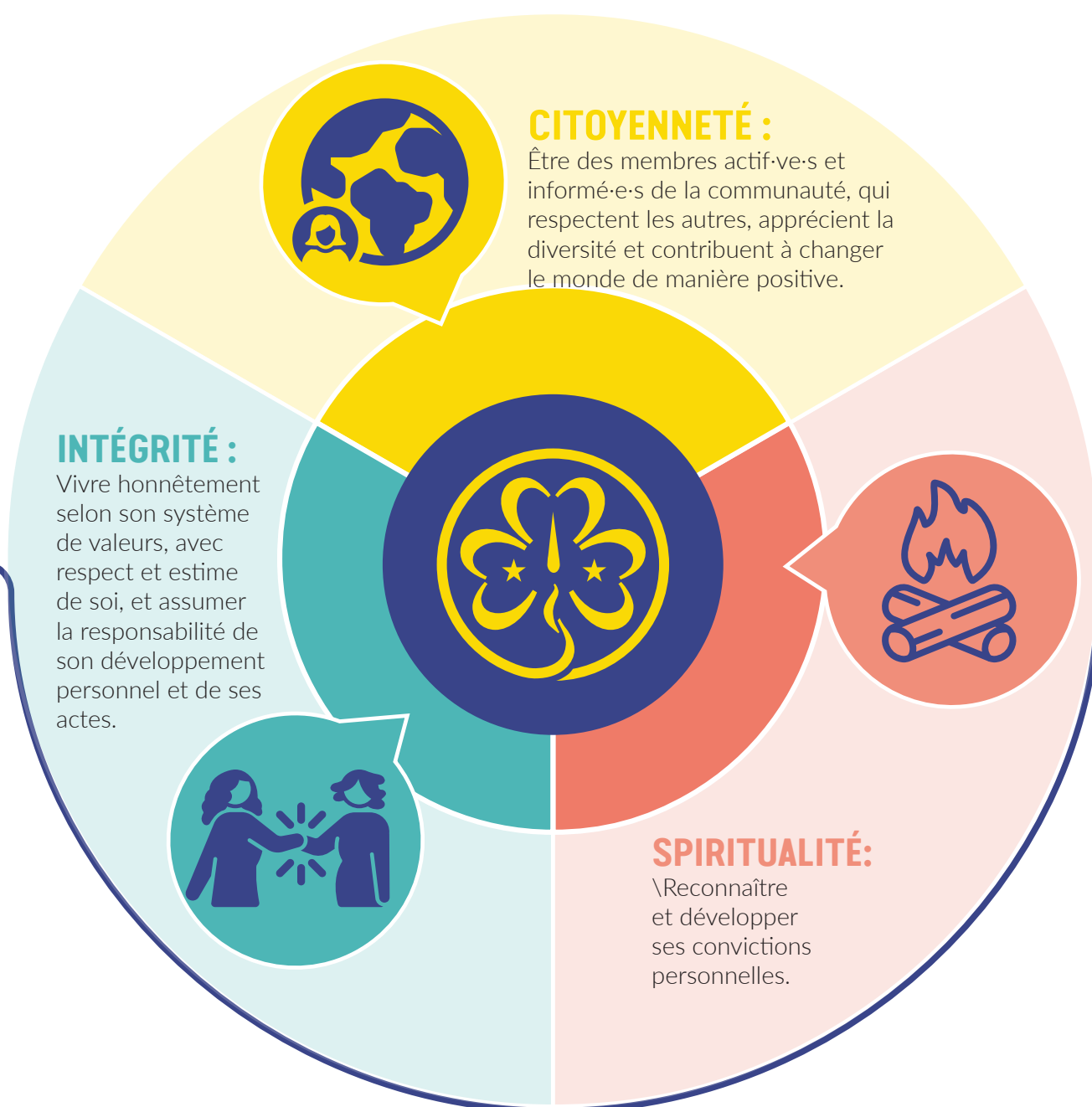
- **Développer son plein potentiel** : Les filles ont renforcé leur confiance, leur leadership, et leurs compétences en communication et en prise de décision à travers de vraies responsabilités et une participation active.
- **Citoyenneté active** : Les participantes ont exploré l'engagement communautaire, la responsabilité environnementale et la façon dont elles peuvent contribuer à un changement positif.
- **Développement holistique** : Les activités ont soutenu le développement personnel, social, intellectuel et environnemental à travers différentes tranches d'âge.
- **Apprendre par l'expérience** : Les filles ont appris en planifiant, dirigeant, mettant en œuvre et évaluant elles-mêmes les activités.
- **Citoyenneté mondiale et sentiment d'appartenance** : Les participantes ont construit une compréhension mutuelle, des amitiés et des réseaux à travers les cultures, tout en reconnaissant leur place au sein d'un Mouvement plus large.

Cet exemple illustre comment le Guidisme et le Scoutisme féminin soutient les filles et les jeunes femmes pour qu'elles développent leur plein potentiel à travers des expériences d'apprentissage significatives. En combinant la croissance personnelle avec des opportunités de diriger, de collaborer et de contribuer à leurs communautés, les filles sont habilitées non seulement à façonner leur propre vie, mais aussi à jouer un rôle actif dans la création d'un monde meilleur autour d'elles.

NOS VALEURS

Notre approche de la croissance personnelle est ancrée dans nos valeurs, ou « principes fondamentaux ».

Celles-ci ont été énoncées dans la Promesse et la Loi originelles et constituent les valeurs du vivre ensemble qui, pour Baden Powell, soutiennent « l'éducation des générations futures à la bonne volonté internationale ». Chaque membre du Guidisme et Scoutisme féminin est encouragé-e et accompagné-e pour développer son propre système de valeurs, basé sur nos valeurs communes en tant que Mouvement, et promet de s'engager activement envers ces valeurs :



NOS VALEURS EN PRATIQUE

Nos valeurs sont le fil conducteur du Guidisme et du Scoutisme féminin. Elles regroupent les différents domaines dans lesquels nous soutenons les membres à définir leur identité :

- développement d'individus adaptables et déterminés grâce à l'estime de soi et à la réalisation de soi.
- développement de citoyen·ne·s actif·ve·s pouvant agir en tant qu'acteur·rice·s du changement et travailler ensemble pour construire des communautés meilleures et plus égalitaires.
- développement d'êtres humains au travers de leur quête personnelle de sens, en leur donnant un sentiment plus profond de bien-être, d'appartenance et de sens et en les aidant à développer leurs croyances.

Une autre manière de décrire notre but en matière d'éducation serait de permettre aux jeunes de vivre ces valeurs à la fois pour elles et eux-mêmes, mais aussi pour le monde entier. S'engager tôt envers des valeurs communes par le biais de la réflexion et d'une promesse constitue le fondement de cette base de valeurs. Les expériences des jeunes et des adultes sont censées être une expression de cette promesse en pratique. Notre approche, en particulier le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses, encourage cela en favorisant la pratique d'un leadership contextuel.

PRINCIPES DE BASE DES GUIDES ET DES ÉCLAIREUSES

Les principes de base du Guidisme et du Scoutisme féminin sont généralement définis comme notre but, nos valeurs (ou principes fondamentaux) et notre méthode. Ce sont les caractéristiques du Guidisme et du Scoutisme féminin partagées par toutes les Organisations membres, et elles sont le fondement de notre identité, notre raison d'être, notre façon de travailler et notre travail lui-même. Elles sont aussi pertinentes aujourd'hui qu'il y a plus de 100 ans, tant que nous gardons leur intention en tête et sommes prêt·e·s à les faire vivre dans nos organisations de façons nouvelles et pertinentes pour les filles d'aujourd'hui.

Lorsque le Mouvement est né, Lord Robert Baden-Powell décrivait son objectif comme un « caractère avec un but précis ». La double dimension de notre objectif éducatif est déjà claire : non seulement le développement du « caractère », mais aussi du « but précis ». Cet objectif est la citoyenneté (mondiale) active. Former « des citoyen·ne·s sain·e·s, heureux·ses et serviables... et ainsi développer la bonne volonté mutuelle et la coopération non seulement au sein de notre propre pays mais aussi à l'étranger, entre tous les pays. »

SUR LE TERRAIN

Donner vie à nos valeurs communes dans différents contextes

Les Organisations membres donnent vie aux valeurs communes de manières significatives pour leur propre contexte. Bien que l'expression de ces valeurs puisse différer selon les cultures et les communautés, elles restent un fil conducteur commun à travers tout le Guidisme et le Scoutisme féminin.

Intégrité

Au VCP Allemagne, l'intégrité est renforcée à travers des initiatives sur la protection et les droits de l'enfant qui encouragent les filles et les jeunes femmes à comprendre leurs droits, à respecter les droits des autres et à prendre la responsabilité de créer des environnements sûrs et bienveillants. En apprenant à s'exprimer, à demander de l'aide et à agir avec responsabilité, les membres développent leur confiance dans leurs valeurs et leurs actions.

Citoyenneté

En Égypte, la Conférence nationale des Guides crée des opportunités pour les filles et les jeunes femmes de participer à des discussions, de partager leurs points de vue et de contribuer aux processus de prise de décision. À travers la participation active et la responsabilité partagée, les filles vivent la citoyenneté comme quelque chose qu'elles pratiquent, et pas simplement dont elles entendent parler.

De même, à la Grenade, des activités de service communautaire telles que des opérations de nettoyage et des actions auprès des membres âgés de la communauté aident les filles à démontrer souci d'autrui, compassion, responsabilité et service. Ces expériences renforcent l'idée que la citoyenneté implique de contribuer positivement aux communautés et de créer le changement par l'action.

Spiritualité

En Italie, au sein du CNGEI, les valeurs prennent vie à travers des programmes tels que le Progetto di Formazione Spirituale (PFS), où le pluralisme, la tolérance et le respect sont reliés à la Loi scout comme cadre d'engagement personnel. Dans ce contexte, la spiritualité est abordée comme une recherche personnelle de sens, exprimée à travers les relations, le service et le sentiment d'appartenance. Cela reflète la façon dont l'approche des valeurs de l'organisation rejoint celles exprimées à travers le Mouvement de l'AMGE.

Ces exemples démontrent comment les valeurs communes peuvent s'exprimer de différentes manières tout en restant ancrées dans le même objectif : soutenir les filles et les jeunes femmes pour qu'elles grandissent en tant qu'individus, contribuent à leurs communautés et développent un sens plus profond de la responsabilité et de l'appartenance.

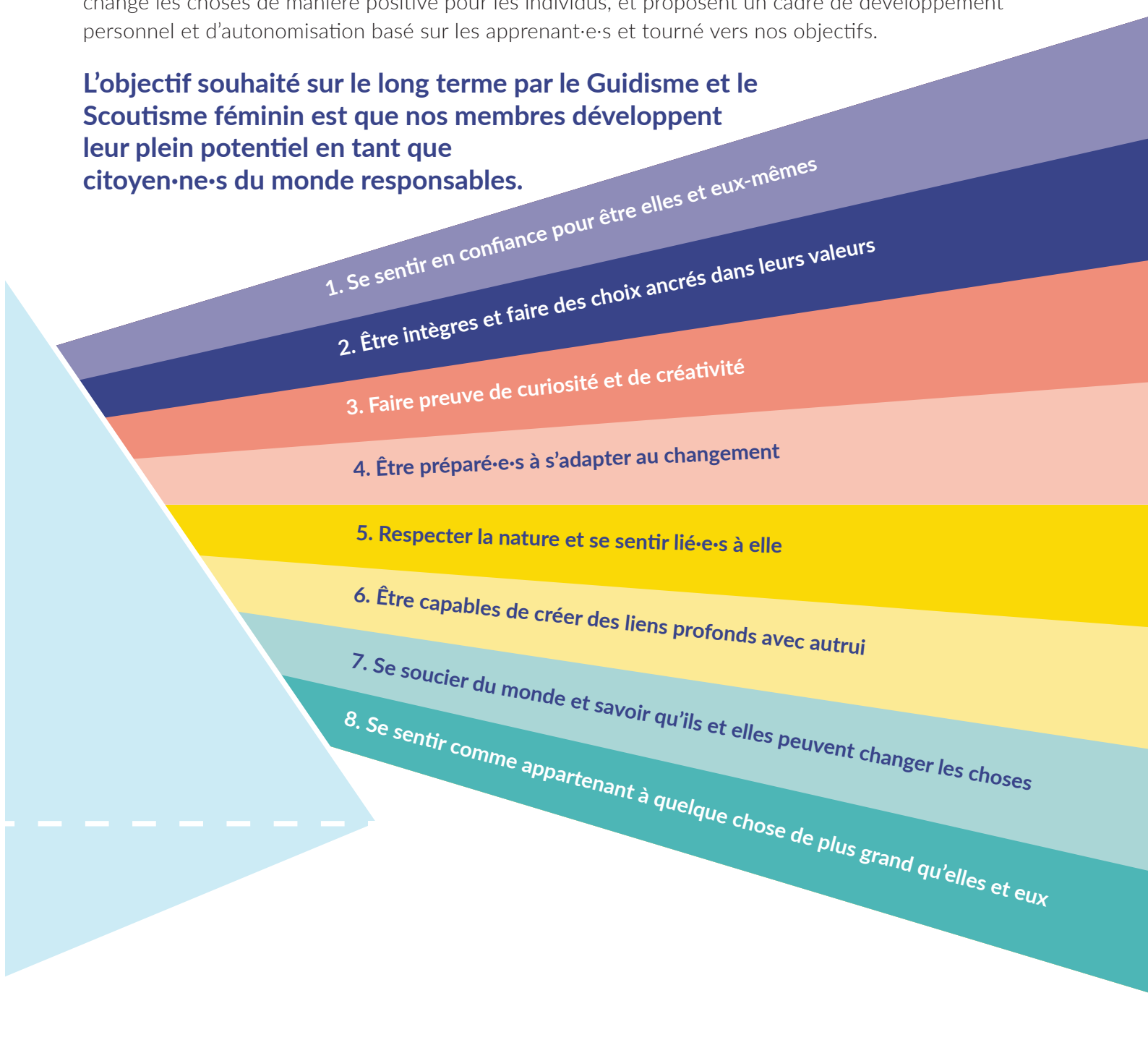
LES OBJECTIFS DE CROISSANCE

L'objectif souhaité sur le long terme par le Guidisme et le Scoutisme féminin est que nos membres réalisent leur plein potentiel en tant que citoyen·ne·s du monde responsables.

Le « plein potentiel » d'une personne est fortement lié à son développement. Dans tout le Mouvement, nous avons une approche commune pour contribuer au développement personnel de nos membres. Cette approche est adaptée à nos différents contextes. Nous l'adaptions au travers de nos principes fondamentaux (notre raison d'être, nos valeurs et notre méthode) ainsi que de nouvelles façons de faire grandir ces principes fondamentaux (en utilisant le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses et un environnement d'apprentissage encourageant, participatif, et centré sur les filles).

En réfléchissant aux points forts de notre approche, aux besoins et aspirations des filles et des jeunes femmes d'aujourd'hui, ainsi qu'à ce qui permet aux membres adultes de s'épanouir dans leur rôle, nous avons établi huit objectifs de croissance. Ils reflètent la manière dont notre Mouvement change les choses de manière positive pour les individus, et proposent un cadre de développement personnel et d'autonomisation basé sur les apprenant·e·s et tourné vers nos objectifs.

L'objectif souhaité sur le long terme par le Guidisme et le Scoutisme féminin est que nos membres développent leur plein potentiel en tant que citoyen·ne·s du monde responsables.

- 
1. Se sentir en confiance pour être elles et eux-mêmes
 2. Être intègres et faire des choix ancrés dans leurs valeurs
 3. Faire preuve de curiosité et de créativité
 4. Être préparé·e·s à s'adapter au changement
 5. Respecter la nature et se sentir lié·e·s à elle
 6. Être capables de créer des liens profonds avec autrui
 7. Se soucier du monde et savoir qu'ils et elles peuvent changer les choses
 8. Se sentir comme appartenant à quelque chose de plus grand qu'elles et eux

Les objectifs de croissance semblent simples, mais ils couvrent les aspects clés de tout ce que nous défendons en tant que Mouvement. Ils gardent fermement notre mission à l'esprit, intègrent nos principes fondamentaux tels qu'exprimés dans la Promesse et la Loi originelles et sont liés aux sept domaines du développement personnel que nous avons identifiés. Ils sont également le reflet de nos dix résultats en matière de leadership.

La manière dont les objectifs de croissance sont utilisés pour encourager un apprentissage et un développement de qualité sera différente dans le programme pour la jeunesse et dans l'offre d'apprentissage et de développement personnel pour les adultes :

Le développement personnel des **jeunes membres** est notre principal objectif en matière d'éducation, c'est pourquoi les objectifs de croissance doivent être au cœur du programme pour les jeunes et doivent être abordés progressivement dans toutes les opportunités planifiées proposées.

Les objectifs de croissance peuvent être utilisés pour aider les **membres adultes** à s'investir pleinement dans notre mission éducative et à conserver leur motivation pour contribuer au Mouvement. Ils peuvent également être utiles pour les attitudes et comportements requis dans les différents postes soutenant l'organisation.

Les membres jeunes comme les adultes travaillerons sur les objectifs de croissance à travers une pratique réflexive pour tirer du sens de l'ensemble de leurs expériences au sein du Mouvement. Bien que la nature de cette pratique varie selon les étapes, les organisations peuvent la faciliter en intégrant des opportunités appropriées de développer la pratique réflexive tout au long du parcours d'apprentissage.

La façon dont nous les appliquons est différente selon l'âge, le rôle et les besoins de nos membres. Chaque organisation de Guides et d'Éclaireuses peut avancer vers les objectifs de croissance en les adaptant de manière pertinente à son contexte. L'adaptabilité est essentielle. Grâce à cette méthode, nous pouvons trouver un équilibre permettant de poursuivre ces objectifs clairs tout en garantissant que l'expérience d'apprentissage reste autonome. Les expériences personnelles permettent à chaque apprenant-e de savoir retirer de ces expériences d'apprentissage partagées ce qui lui semble le plus pertinent. Par exemple, participer à un camp peut permettre à un-e enfant de mieux comprendre l'environnement naturel et l'extérieur, tandis que pour un-e autre enfant, ce même camp peut être plus important pour l'aider à apprendre à mieux communiquer avec les autres.

Nous devons garder à l'esprit que les différences en matière d'apprentissage, d'expérience de vie et d'accès aux opportunités auront un impact sur la capacité des membres de tous âges à apprendre, désapprendre et réapprendre, et donner un sens à leurs expériences. La discrimination et l'inégalité des chances peuvent aussi avoir un impact profond sur leur parcours d'apprentissage. En adoptant une vision d'apprentissage continu tout au long du parcours que nous proposons, et en reconnaissant ainsi qu'en valorisant la diversité des expériences et des contextes d'apprentissage dans tous les aspects de la vie, nous avons l'opportunité de rendre l'apprentissage dans le Guidisme et le Scoutisme féminin plus inclusif et équitable.

Lorsque le Guidisme et le Scoutisme féminin aident les apprenant-e-s à atteindre les objectifs de croissance de façon adaptée à chaque étape et rôle au sein de l'organisation, nous contribuons de manière significative à ce que chaque apprenant-e réalise son plein potentiel. Quand l'ensemble du Mouvement travaille ensemble pour atteindre ces objectifs, cela nous fournit les éléments nécessaires pour démontrer l'impact de notre travail. Nous sommes alors capables de raconter plus clairement et efficacement l'Histoire de notre impact collectif à l'échelle mondiale.



Voix du Mouvement

« Au début, j'avais peur de parler parce qu'il y avait beaucoup de monde et je pensais qu'ils pourraient se moquer de moi. À la fin, c'était merveilleux. J'ai parlé, et tout le monde a écouté et applaudi. »

— Jeune déléguée, Conférence des Jeannettes, Greece

GROWING AND LEARNING IN PRACTICE

Relier l'apprentissage aux objectifs de croissance

Lors du Camp écologique de l'Association des Guides du Rwanda, des filles et des jeunes femmes des 30 districts du Rwanda se sont réunies pour en apprendre plus sur la protection de l'environnement, l'action climatique, le leadership et la responsabilité communautaire à travers un programme conçu autour de la participation, de l'apprentissage par la pratique et du leadership partagé, en s'appuyant sur les huit objectifs de croissance.

Travaillant en groupes de patrouille, les filles ont été placées au centre de l'expérience. Elles ont sélectionné des responsables, animé des discussions, partagé des expériences de leurs districts et contribué des idées pour l'action environnementale. Les adultes ont soutenu le processus en tant que facilitateur·rice·s et mentors, créant un espace pour que les filles apprennent les unes des autres, expriment leurs voix avec confiance et s'approprient leur parcours d'apprentissage.

Des activités telles que planter des arbres, des leçons sur le climat ou les pratiques de gestion des déchets, des sessions animées par les pairs et des projets communautaires ont permis aux filles d'acquérir des connaissances et des compétences pratiques, tout en renforçant leur confiance en elles, leur sens des responsabilités, leur créativité, leur capacité d'adaptation et leur leadership. L'Association a intentionnellement relié ces expériences aux huit objectifs de croissance, reconnaissant que chaque activité pouvait contribuer à différents aspects de la croissance personnelle et du développement.

Pour l'Association des Guides du Rwanda, les objectifs de croissance ont concrètement reconnu et nourri l'impact du Guidisme et du Scoutisme féminin. En reliant intentionnellement les expériences d'apprentissage au développement personnel, social, environnemental et en matière de leadership, ils aident les filles à comprendre non seulement ce qu'on leur apprend, mais aussi qui elles deviennent à travers ce processus.

Que peut-on voir dans cet exemple ?

- **Avoir confiance en elle-même** : Les filles ont renforcé leur confiance en soi en dirigeant des activités de groupe, en partageant des idées et en présentant leur travail.
- **Agir avec intégrité et faire des choix ancrés dans ses valeurs** : Les discussions environnementales ont encouragé les filles à faire des choix fondés sur la responsabilité et le souci de leurs communautés.
- **Être curieuse et créative** : Les activités de résolution de problèmes et les campagnes de sensibilisation ont aidé les filles à imaginer des solutions créatives aux défis environnementaux.
- **Être prête à s'adapter au changement** : Les expériences en plein air et en groupe ont demandé aux filles de s'adapter à de nouvelles situations, idées et façons de travailler.
- **Respecter et se sentir unie avec la nature** : Planter des arbres et les leçons sur le climat ont renforcé le lien des filles avec la nature et leur devoir de la protéger.
- **Être capable de tisser des liens significatifs avec toutes et tous** : Travailler avec des participantes des 30 districts a aidé les filles à construire des amitiés, un esprit d'équipe et une compréhension mutuelle.
- **Se soucier du monde et savoir comment faire bouger les choses** : L'action environnementale axée sur la communauté a permis aux filles d'agir et de contribuer positivement à leurs communautés.
- **Se sentir connectée à quelque chose de plus grand qu'elle-même** : L'action collective pour le développement durable a aidé les filles à se sentir partie d'un mouvement plus large œuvrant pour l'action climatique et la préservation de l'environnement.

Cet exemple montre comment des expériences significatives peuvent soutenir plusieurs objectifs de croissance simultanément, aidant ainsi les filles à se développer en tant que leaders confiantes, citoyennes actives et actrices du changement au sein de leurs communautés.





**NOUS UTILISONS
L'APPROCHE DES GUIDES
ET DES ÉCLAIREUSES ...**



NOTRE APPROCHE

Comment pouvons-nous offrir des expériences d'apprentissage qui encouragent l'apprentissage continu de nos membres et contribuent aux huit objectifs de croissance ? En mettant en place des activités d'éducation non formelle selon la méthode et le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses.

Notre approche aide nos membres à « apprendre à apprendre » et à se considérer comme des apprenant·e·s et des leaders tout au long de leur vie. Comment garantir que chaque animateur·rice du Guidisme et du Scoutisme féminin comprend pleinement et activement cette approche, et sait comment associer ces éléments pour créer des expériences d'apprentissage significatives pour toutes et tous ?

APPRENTISSAGE NON FORMEL

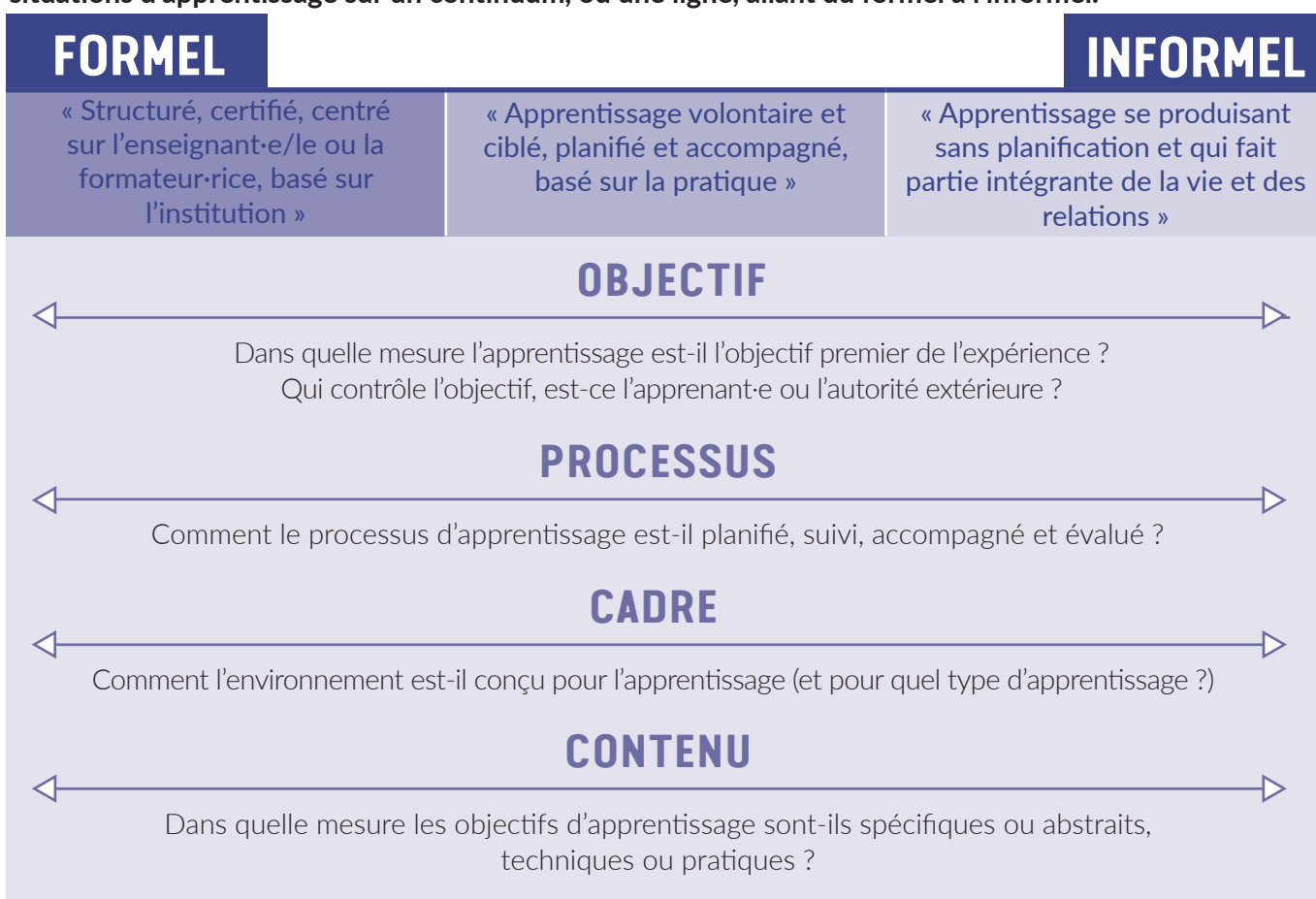
De « éducation » à « apprentissage »

Le Guidisme et le Scoutisme féminin sont un mouvement d'éducation non formelle. L'AMGE définit l'éducation non formelle comme « un programme planifié d'éducation personnelle et sociale destiné à améliorer un ensemble de compétences en dehors des structures éducatives formelles ».⁴

Bien que cela reflète une grande partie de l'expérience des Guides et des Éclaireuses, en particulier pour les jeunes, il est de plus en plus reconnu qu'il faut accorder plus d'importance à la motivation intrinsèque de l'apprenant·e et à la manière dont il ou elle s'approprie son apprentissage. Cela permet que l'apprentissage soit pertinent pour ses besoins spécifiques et pour sa vie. Le terme « éducation » met davantage l'accent sur le rôle de l'éducateur·rice et du système éducatif, tandis que « apprentissage » se concentre sur le rôle de l'apprenant·e dans ce processus.

L'apprentissage dans le Guidisme et le Scoutisme féminin repose en grande partie sur les relations, tant entre jeunes et adultes qu'au sein des groupes de pairs. Ces relations encouragent les apprenant·e·s à prendre la responsabilité de ce qu'ils et elles choisissent d'apprendre et comment.

Pour comprendre l'apprentissage non formel, il peut être utile d'imaginer les différentes dimensions des situations d'apprentissage sur un continuum, ou une ligne, allant du formel à l'informel.



À différentes étapes et dans différents contextes du parcours d'apprentissage continu, ces expériences d'apprentissage se situent à différents endroits sur ce continuum. L'apprenant·e fait le lien entre ces expériences et leur donne un sens. La pratique réflexive peut jouer un rôle clé dans ce processus.

⁴ Se préparer à apprendre, se préparer à diriger, AMGE.

Dans le Guidisme et le Scoutisme féminin, l'apprentissage non formel doit être :

- **Intentionnel** : avoir des objectifs d'apprentissage identifiés
- **Relationnel** : tirer des enseignements des interactions planifiées avec d'autres personnes, y compris les animateur·rice·s
- **Expérientiel** : impliquer l'apprenante au travers d'une gamme variée d'activités pratiques, des expériences de terrain et des réflexions actives
- **Réfléchi** : aider les apprenant·e·s à tirer leurs propres leçons de leurs expériences, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du Guidisme et du Scoutisme féminin
- **Autogéré** : promouvoir une participation volontaire et centrée sur l'apprenant·e
- **Personnel** : correspondre au parcours d'apprentissage et aux styles d'apprentissage de chaque individu

Dans le cadre de l'apprentissage continu et global, il est important de se rappeler que toutes les expériences d'apprentissage sont précieuses et complémentaires. Grâce au Guidisme et au Scoutisme féminin, nous pouvons aider les apprenant·e·s à faire le lien entre leurs différentes expériences d'apprentissage.

Nous fournissons des expériences d'apprentissage non formel dans le cadre de la Méthode et du Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses.



La relation à l'objectif permet de s'ouvrir au monde dans son ensemble et de favoriser une citoyenneté active. La relation à la méthode crée des espaces d'apprentissage autogérés, ce qui autonomise à la fois le groupe et l'individu. Les jeunes acquièrent des compétences en leadership et un sens de la responsabilité personnelle. Quel que soit le sujet ou l'activité à laquelle les jeunes participent, si la méthode éducative est appliquée efficacement, ils et elles acquerront ces compétences et ces valeurs.

En offrant aux jeunes un espace d'apprentissage autonome qui leur appartient et les encourage à développer et agir selon des valeurs communes, le Guidisme et Scoutisme féminin ne se contentent pas de leur dire qu'ils et elles peuvent changer les choses. Il leur permet de s'en rendre compte en en faisant l'expérience. Dans le monde entier, le but commun et la Méthode éducative du Guidisme et du Scoutisme féminin sont ce qui définit l'identité commune du Mouvement.

**Se préparer à apprendre,
se préparer à diriger**



Coup de projecteur

Apprendre au-delà de la salle de classe

La Ceinture Exploratrice des **Guides irlandaises** (IGG) illustre comment l'apprentissage non formel peut se faire à travers des expériences de la vie réelle. Des membres de la Branche Senior âgées de 18 à 30 ans ont parcouru 180 km à pied en 10 jours, en équipes de deux, en portant leur propre équipement, en gérant un budget limité et en réalisant des projets axés sur la culture, l'histoire et la géographie locales. Les participants tiennent un carnet de bord, apprennent sans l'aide de leurs smartphones et ne découvrent leur destination que le jour du départ. Tout au long de l'expérience, elles sont soutenues par des mentors et des responsables, tout en assumant la responsabilité de leur propre parcours d'apprentissage.

L'apprentissage non formel en action

- **Intentionnel** : Les objectifs d'apprentissage sont intégrés dans les projets, les défis et les objectifs de développement personnel.
- **Relationnel** : Les participantes apprennent grâce au travail d'équipe, au mentorat et à l'engagement avec les communautés locales.
- **Expérientiel** : L'apprentissage se fait par l'exploration, les défis et les expériences du monde réel
- **Réflexif** : Les carnets de bord encouragent les participantes à réfléchir à leurs expériences et à en tirer des enseignements.
- **Autodirigé** : Les participantes prennent des décisions, résolvent des problèmes et s'approprient leur apprentissage.
- **Personnel** : Chaque participante tire son propre sens et son propre apprentissage du parcours
- **Accessible** : Le mentorat, la planification et les mesures de sécurité offrent un soutien tout au long de l'expérience.

Point de réflexion

Concevoir des expériences d'apprentissage significatives

En réfléchissant à votre propre contexte, demandez-vous :

1. Dans quelle mesure les expériences que vous proposez actuellement sont-elles centrées sur l'apprenant-e ?
2. Où les participant-e-s ont-elles des opportunités de faire des choix, de s'approprier leur apprentissage et d'apprendre par l'expérience ?
3. Quelles caractéristiques de l'apprentissage non formel sont les plus visibles dans vos programmes, et lesquelles pourraient être davantage renforcées ?

L'apprentissage non formel ne se résume pas à des activités. Il s'agit de créer des expériences qui encouragent la participation, la réflexion, la responsabilité et la croissance personnelle.

LA MÉTHODE DES GUIDES ET DES ÉCLAIREUSES

Qu'est-ce que la méthode des Guides et des Éclaireuses ?

La méthode des Guides et des Éclaireuses est le cadre utilisé par le Guidisme et le Scoutisme féminin pour proposer des expériences d'apprentissage non formel et ainsi atteindre notre but. La méthode fonctionne comme un système équilibré qui facilite l'apprentissage autodirigé. Elle repose sur cinq éléments interdépendants qui interagissent et qui sont pensés pour que les apprenant·e-s puissent prendre le contrôle de leur apprentissage et donner du sens à leurs expériences. Quand elle est mise en place de manière efficace, elle crée un environnement dans lequel l'apprenant·e peut être en charge de ce qu'il ou elle apprend, et donc assurer l'adéquation avec ses besoins, ses intérêts et le contexte dans lequel il ou elle évolue. Elle favorise également le développement personnel des membres en mettant l'accent sur les relations sociales, le travail d'équipe, la prise de décision collective et le vivre ensemble positif.

Pourquoi la méthode des Guides et des Éclaireuses est-elle importante ?

Parallèlement à notre objectif et à nos valeurs, la méthode des Guides et des Éclaireuses constitue le fondement de notre mouvement éducatif. Elle rend le Guidisme et le Scoutisme féminin uniques, non seulement par la qualité des expériences que nous proposons, mais aussi par l'impact transformationnel et durable que ces dernières peuvent avoir. Elle crée un environnement d'apprentissage dans lequel les apprenant·e-s peuvent s'orienter pendant toute leur vie à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du groupe, explorer et construire des apprentissages et des idées ensemble et apprendre à vivre dans un monde commun tout en prenant soin d'eux et d'elles-mêmes, ainsi que des autres.

À quoi ressemble la méthode des Guides et des Éclaireuses ?

Traditionnellement associée aux programmes pour la jeunesse des Organisations membres, la méthode des Guides et des Éclaireuses s'applique à tous les niveaux du Mouvement. Elle fonctionne car elle rend le processus d'apprentissage pertinent et accessible à différent·e-s apprenant·e-s en les impliquant de manière complète et à tous les âges. Les adultes comme les jeunes font l'expérience de cette méthode dans leurs opportunités d'apprentissage au sein du Mouvement, que ce soit à l'échelle locale, nationale ou mondiale. Des expériences d'apprentissage riches et transformatrices encouragent les membres adultes à rester actif·ve·s et à transmettre leurs connaissances aux jeunes membres.





APPRENTISSAGE EN PETITS GROUPES

Apprendre à travailler efficacement avec les autres et à être autonomes dans une situation de groupe crée un sentiment d'appartenance et nous aide à réaliser notre potentiel.

Nous nous entraïdons, négocions, prenons des décisions en nous consultant les un-e-s les autres, faisons valoir nos besoins, résolvons des problèmes ensemble et prenons les choses en main.

À quoi cela pourrait ressembler...

- Temps et espace réguliers en petits groupes avec le moins possible de facilitation directe par un-e adulte pour cet âge/étape
- Travail d'équipe efficace
- Échange facilité entre pairs
- Prise en charge adéquate de l'individu au sein du groupe
- Espaces planifiés pour la prise de décision démocratique intra et inter-groupes
- Leadership partagé
- Appropriation de la planification



MON CHEMIN, MON RYTHME

Prendre le contrôle de notre parcours d'apprentissage nous encourage à célébrer notre développement personnel au fil du temps et à fixer nos propres objectifs personnels.

Nous apprenons à : respecter les individus, faire nos propres choix, apprendre de la meilleure façon pour nous, apprécier nos réussites, collaborer et ne pas rivaliser.

À quoi cela ressemble...

- Chacun-e choisit ses propres objectifs d'apprentissage en fonction de ses intérêts et de ses besoins
- Relations de soutien entre le ou la responsable adulte et les jeunes
- Encouragement des défis personnels et célébration des réussites
- Différents styles d'apprentissage utilisés pour que chacun-e puisse participer
- Les badges sont attribués en fonction des réalisations individuelles
- Possibilité d'exprimer son individualité et ses opinions



APPRENDRE EN FAISANT

Apprendre au travers d'expériences réelles nous permet de faire le lien entre notre apprentissage et notre propre vie et renforce notre confiance en soi.

Nous apprenons à : relever des défis, apprendre par la pratique, prendre des risques, faire des erreurs, nous impliquer et être attentif-ve-s.

À quoi cela ressemble...

- Les membres font l'expérience directe de ce qu'ils et elles apprennent
- Petits groupes résolvant des problèmes, relevant des défis, gérant des scénarios et des dilemmes
- Réflexion et discussions après les activités pour favoriser l'assimilation
- Partager l'apprentissage et le mettre en pratique
- Lancer des défis en plein air pour renforcer la confiance en soi
- Encourager les membres du groupe à s'enseigner de nouvelles compétences les un-e-s aux autres



SE CONNECTER AVEC LES AUTRES

Apprendre avec et auprès de différentes personnes nous aide à établir des relations qui ont du sens et à élargir ou à remettre en question notre vision du monde.

Nous apprenons à : valoriser les autres, apprécier la diversité, écouter, créer du lien, se faire des ami·e·s, développer notre empathie, communiquer, travailler ensemble.

À quoi cela ressemble...

- Coopération active entre jeunes et adultes
- Encouragement des relations positives et profondes avec les pairs et les responsables
- Création d'opportunités pour s'inspirer mutuellement
- Groupes mixtes avec des âges et des intérêts différents
- Organisation de réunions avec différents groupes (âge, lieu, communauté)
- Échange et apprentissage en collaboration avec la communauté locale
- Création de liens grâce à des expériences partagées (camps, événements)
- Opportunités pour différentes générations d'apprendre les unes des autres
- Découverte de cultures différentes



SE RELIER AU MONDE

Apprendre du monde qui nous entoure nous permet de mieux comprendre ce qui compte pour nous et l'impact que nous voulons avoir sur ce monde.

Nous sommes des citoyen·ne·s actif·ve·s, changeons les choses, nous connectons à la nature, nous impliquons dans notre communauté, nous exprimons en faveur du changement et prenons soin du monde dans son ensemble.

À quoi cela ressemble...

- Connexion à la nature
- Réfléchir à la recherche de sens et de lien au-delà du soi
- Découverte du monde au sens large
- Agir pour la communauté et des causes mondiales
- Échanger avec d'autres cultures
- Explorer différents environnements et apprendre à s'y adapter et à s'y épanouir
- Voyages et activités dans différents endroits, y compris des expériences internationales
- Se servir des nouvelles technologies pour découvrir de nouveaux domaines d'intérêt
- Aventures d'apprentissage en plein air variées et régulières

GAL EN PRATIQUE

Créer un espace pour que les filles apprennent, dirigent et grandissent

Le Sanctuaire Her Sanctuary Nature Retreat a été créé par l'Association des Guides du Rwanda pour offrir un espace sûr et bienveillant où des adolescentes pouvaient discuter ouvertement de leurs expériences, de leurs difficultés et de leur bien-être. Réunissant 20 Guides âgées de 13 à 19 ans, la retraite combinait dialogue ouvert, réflexion, aventure en plein air et leadership partagé pour soutenir la croissance et le développement personnels des filles.

Les filles étaient encouragées à partager leurs expériences de l'adolescence, à réfléchir à leur bien-être émotionnel et à apprendre les unes des autres dans un environnement fondé sur la confiance, le respect et la confidentialité. En participant aux discussions et aux activités tout en assumant des responsabilités de leadership, ces expériences ont mis les filles au défi de sortir de leur zone de confort, de se soutenir mutuellement et de jouer un rôle actif dans la conception de l'expérience de la retraite.



Comment la méthode des Guides et des Éclaireuses apparaît-elle dans cet exemple ?

- **Apprentissage en petits groupes** – des discussions ouvertes où les filles partageaient des expériences personnelles, s'écoutaient mutuellement et construisaient la confiance au sein d'une communauté de pairs bienveillante.
- **Mon chemin, mon rythme** – les filles ont réfléchi à leurs propres expériences de l'adolescence, ont exploré des défis qui leur tenaient à cœur et ont relié l'apprentissage à leur vie et à leurs circonstances individuelles.
- **Apprendre en faisant** – des activités telles que la tyrolienne, l'équitation et le tir à l'arc, où les filles ont développé confiance, résilience et conscience de soi en sortant de leur zone de confort et en réfléchissant à ces expériences.
- **Se relier aux autres** – renforcé par des rôles de leadership partagés, l'apprentissage entre pairs, des activités collaboratives et des conversations qui encourageaient l'empathie, l'amitié et le soutien mutuel.
- **Se relier au monde** – apparu à travers le cadre naturel de la retraite, des discussions sur les choix personnels et le bien-être, et des opportunités pour les filles de réfléchir à la façon dont leurs actions les affectent elles-mêmes, les autres et leurs communautés.

Cette retraite démontre comment la méthode des Guides et des Éclaireuses peut créer des expériences d'apprentissage significatives qui sont menées par les filles, réflexives et ancrées dans des expériences de vie réelles. En combinant défi, lien social, leadership et réflexion personnelle, les filles ont pu apprendre les unes des autres tout en développant leur confiance, leur conscience de soi et leur sens des responsabilités..

Sur le terrain

Mise en œuvre de la Méthode des Guides et des Éclaireuses

En novembre 2020, environ 100 femmes responsables de toute la République arabe d'Égypte se sont réunies pour la Conférence nationale annuelle des Commissaires au programme et à la formation. Des présidentes de branches, des commissaires, des membres du comité des jeunes femmes et des jeunes facilitatrices se sont rassemblées avec un objectif commun : renforcer leur leadership et améliorer les programmes proposés aux filles.

À travers des discussions, des simulations, un leadership partagé et une prise de décision collaborative, les participant-e-s n'assistaient pas simplement à une conférence — elles façonnaient activement l'expérience d'apprentissage. Au fur et à mesure qu'elles travaillaient ensemble, les différents éléments de la méthode des Guides et des Éclaireuses sont devenus visibles tout au long de la conférence.

Élément de la méthode des Guides et des Éclaireuses	Comment les OM peuvent l'appliquer dans les programmes et activités	Comment cela s'est manifesté lors de la conférence égyptienne
Apprentissage en petits groupes	Créer des opportunités pour les participant-e-s de travailler en petites équipes, d'échanger des idées, de résoudre des problèmes ensemble et de partager la responsabilité de l'apprentissage.	Les participant-e-s ont travaillé en petits groupes pour explorer les défis du programme, partager des expériences de toute l'Égypte et élaborer des recommandations ensemble.
Mon chemin, mon rythme	Permettre aux participant-e-s de contribuer à partir de leurs propres expériences, intérêts et niveaux de confiance, tout en reconnaissant que les parcours d'apprentissage sont uniques.	Les femmes responsables, les commissaires et les jeunes facilitatrices ont apporté des expériences et des perspectives différentes, chaque participant-e contribuant à sa propre façon et apprenant du processus.
Apprendre en faisant	Utiliser des activités pratiques, des simulations, des projets, la facilitation entre pairs et des défis de la vie réelle qui permettent aux participant-e-s d'apprendre par l'expérience.	Les participant-e-s ont animé des sessions, participé à des simulations, évalué des programmes et travaillé sur de véritables scénarios de prise de décision plutôt que de simplement les discuter en théorie.
Se connecter aux autres	Créer des opportunités pour les apprenant-e-s de tisser des relations, d'apprendre de différentes perspectives et de collaborer à travers les générations, les origines et les expériences.	Les présidentes de branches, les commissaires, les jeunes femmes et les facilitatrices ont appris les unes des autres à travers le dialogue, la collaboration et l'échange d'expériences de différentes régions du pays.
Se connecter à mon monde	Relier l'apprentissage aux besoins réels de la communauté, aux réalités locales et aux opportunités de créer un changement positif.	Les discussions portaient sur l'amélioration des programmes pour les filles, le renforcement du leadership et la réponse aux réalités et aux besoins des communautés à travers l'Égypte.

L'impact de la conférence a largement dépassé les quatre jours passés ensemble. De nouvelles idées ont été portées dans les contextes locaux, les compétences en leadership ont été renforcées, les programmes ont été améliorés et les connaissances ont été partagées dans différentes parties du pays. L'expérience illustre comment la méthode des Guides et des Éclaireuses devient visible lorsque les participant-e-s sont invité-e-s à contribuer, à collaborer, à réfléchir et à diriger leur propre parcours d'apprentissage.

Les exemples du Rwanda et de l'Égypte montrent comment les cinq éléments de la méthode des Guides et des Éclaireuses peuvent travailler ensemble au sein d'une seule expérience d'apprentissage pour soutenir l'apprentissage, la participation, le leadership et le développement personnel.

Bien que la méthode puisse prendre des formes différentes selon les contextes, de nombreuses Organisations membres appliquent déjà ses éléments à travers leurs programmes, activités, événements et opportunités de formation. En reconnaissant et en utilisant la méthode de manière intentionnelle, les Organisations membres peuvent renforcer la qualité et l'impact des expériences d'apprentissage pour tous les membres.

Point de réflexion

Donner vie à la méthode.

En réfléchissant à votre propre contexte, demandez-vous :

1. Quels éléments de la méthode des Guides et des Éclaireuses sont les plus visibles dans vos programmes et activités ?
2. Comment les participant·e·s sont-ils et elles encouragé·e·s à s'approprier leur apprentissage, à contribuer des idées et à apprendre les un·e·s des autres ?
3. Quels éléments de la méthode pourraient être davantage renforcés dans vos expériences d'apprentissage ?

La méthode des Guides et des Éclaireuses n'est pas une activité à part. Elle prend vie à travers la façon dont les expériences d'apprentissage sont conçues, animées et vécues.

LE MODÈLE DE LEADERSHIP DES GUIDES ET DES ÉCLAIREUSES

Qu'est-ce que le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses ?

Le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses constitue le fondement de notre pratique du leadership à toutes les étapes de notre parcours au sein du Guidisme et du Scoutisme féminin.

Le modèle utilise un système de six états d'esprit comme outil principal pour rendre la pratique du leadership consciente, influençant ainsi les réactions, réflexions, choix et comportements. Plus nous réfléchissons à nos comportements quotidiens en nous servant de ces six états d'esprit, plus notre leadership devient intentionnel et mieux nous pourrions atteindre nos objectifs. Avec le temps, cette pratique du leadership s'intègre à notre identité, nous aidant à grandir en tant que leaders dans tout rôle, au sein ou en dehors du Mouvement.

Pourquoi le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses est-il important ?

Offrir un espace où pratiquer le leadership selon ce modèle est essentiel pour soutenir le développement personnel des participant·e·s conformément à la vision de notre Mouvement, **où toutes les filles ont assez confiance en elles pour mener des actions et créer un monde meilleur ensemble.**

La pratique du leadership contribue à ce que les apprenant·e·s se rapprochent des huit objectifs de croissance et constitue une base essentielle pour une citoyenneté mondiale active. Notre modèle de leadership reconnaît que la manière d'être et de penser le monde d'un individu constitue le fondement de son identité de leader. Grâce à une pratique réflexive active, il aide à appréhender des situations complexes et des environnements divers avec plus de compréhension et d'empathie, préparant ainsi à diriger de manière intentionnelle pour un monde meilleur.

La pratique du leadership est pertinente pour tout le monde, des membres les plus jeunes aux bénévoles adultes les plus expérimenté·e·s. Notre modèle remet en question les définitions traditionnelles du leadership, souvent limitées à des compétences acquises au fil du temps dans le cadre de formations ou à des titres, des postes et des rôles spécifiques. En rendant la pratique du leadership accessible à toutes et tous, en donnant à chacun·e les outils dont il ou elle a besoin pour avoir confiance en ses capacités à mener, et en envisageant le leadership comme un parcours partagé, nous créons des conditions propices à une participation significative des jeunes. Nous **faisons du Mouvement un espace véritablement dirigé par les filles et les jeunes femmes.**

Un·e bon·ne leader est quelqu'un qui apprend tout au long de sa vie, cherche à approfondir sa compréhension de différents contextes, fait appel à différents savoirs et utilise ces apprentissages pour collaborer avec les autres, afin de vraiment changer les choses.

Le leadership est un parcours partagé qui nous permet de travailler ensemble et d'apporter des changements positifs dans nos vies, dans celles des autres et plus largement dans la société.



À quoi ressemble le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses ?

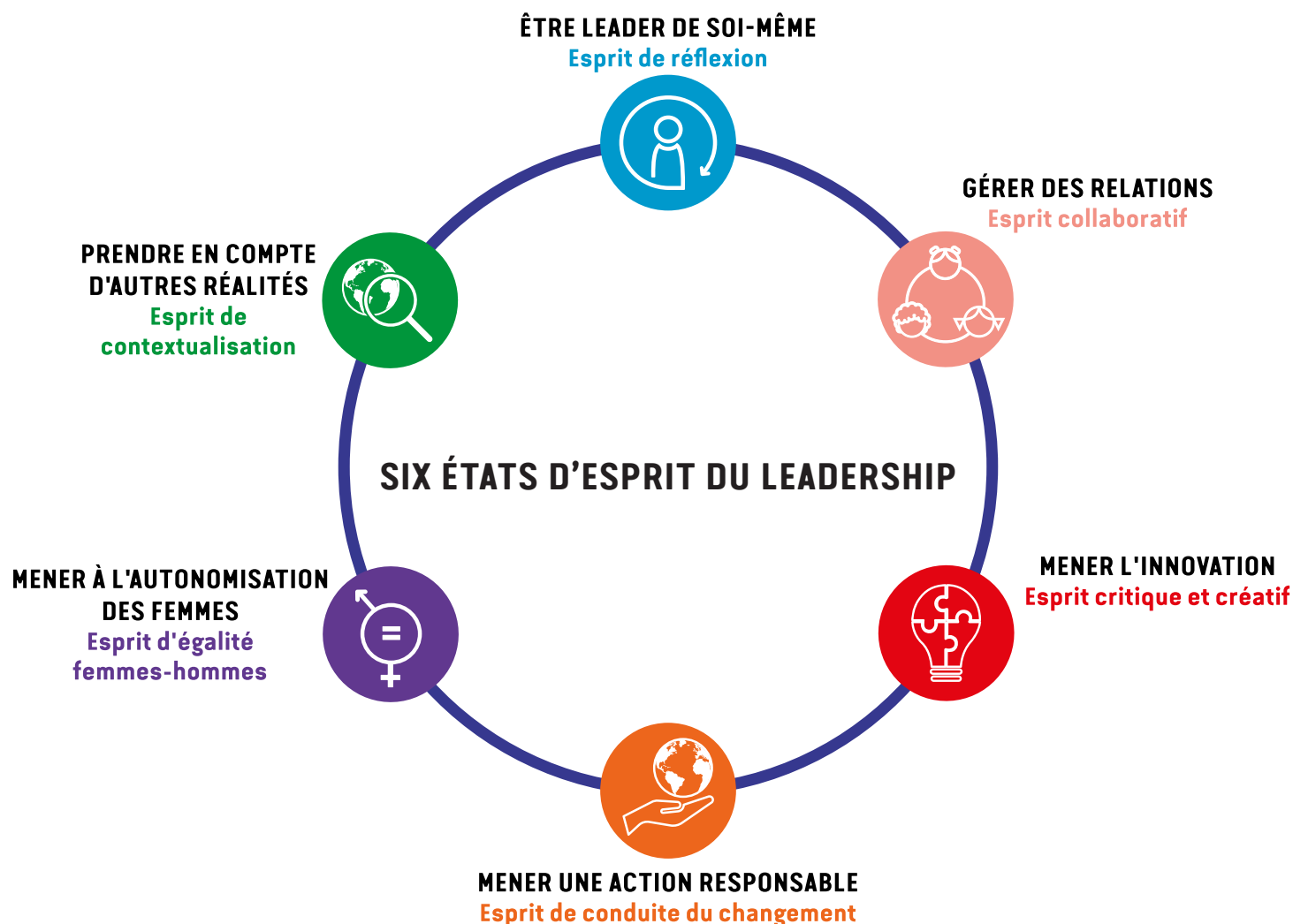
La pratique du leadership basée sur ce modèle fait aujourd'hui partie intégrante de nos efforts pour offrir des expériences d'apprentissage et de développement personnel de qualité.

Les jeunes membres doivent avoir un espace où pratiquer le leadership à tous les âges du programme pour la jeunesse, où s'autonomiser et où tirer parti du comportement basé sur le leadership des adultes qui ont déjà intériorisé le modèle.

Les membres adultes doivent avoir l'opportunité de comprendre et de mettre en pratique le modèle de leadership et de l'intégrer dans leurs différents rôles et pour leur propre développement personnel.

Lorsque les expériences d'apprentissage sont animées par des leaders doué·e·s qui s'améliorent continuellement et pratiquent le leadership en utilisant les six états d'esprit, elles ont un impact plus profond sur les apprenant·e·s. Ils et elles peuvent reconnaître et s'inspirer de ces comportements positifs et ont ensuite l'opportunité de pratiquer le leadership en se servant des six états d'esprit, ce qui les aide à se rapprocher des huit objectifs de croissance.

Les états d'esprit du leadership de l'AMGE



ESPRIT DE RÉFLEXION

Être leader de soi-même



Donner du sens à ses expériences passées et réfléchir à son comportement et à son impact.

Pratiquez cet état d'esprit pour :

- Prendre conscience de vous-mêmes et des autres.
- Explorer et développer vos valeurs.
- Apprendre de vos expériences passées.
- Analyser vos erreurs et reconnaître vos réussites.
- Développer votre ténacité émotionnelle.

ESPRIT DE CONTEXTUALISATION

Prendre en compte d'autres réalités



Se mettre à la place des autres, mieux comprendre leurs besoins et leurs préoccupations.

Pratiquez cet état d'esprit pour :

- Comprendre les besoins et les préoccupations des autres.
- Développer et démontrer de l'empathie.
- Adapter votre leadership à l'environnement dans lequel vous évoluez.
- Éviter les généralisations et les stéréotypes.
- Défendre constamment la diversité et l'inclusivité.

ESPRIT COLLABORATIF

Gérer des relations



Favoriser la collaboration et un consensus autour d'une vision commune.

Pratiquez cet état d'esprit pour :

- Développer votre esprit d'équipe, partager une énergie positive et soutenir les autres.
- Créer les conditions dont les gens ont besoin pour s'épanouir.
- Créer un environnement sûr et positif.
- Être attentif·ve·s aux conflits potentiels et essayer de les résoudre.
- Offrir et demander de l'aide.

ESPRIT CRITIQUE ET CRÉATIF

Mener l'innovation



Créer un environnement où l'innovation et la curiosité sont valorisées.

Pratiquez cet état d'esprit pour :

- Explorer des situations complexes et prendre des décisions.
- Penser par vous-mêmes sans céder à la pensée de groupe.
- Apprendre à donner la priorité aux tâches importantes et à reporter ce qui peut l'être.
- Apprendre à changer d'avis.
- Apprendre à innover et à prendre des risques de manière éclairée.

ESPRIT D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Diriger pour l'épanouissement des filles



Tenir compte du genre dans l'exercice du leadership et remettre en question les stéréotypes de genre.

Pratiquez cet état d'esprit pour :

- En apprendre plus sur l'égalité femmes-hommes et vous y sensibiliser.
- Réfléchir aux inégalités que vous pouvez constater dans vos propres vies.
- Adapter votre leadership pour intégrer la dimension du genre.
- Gagner en autonomie et autonomiser les autres pour pouvoir surmonter ensemble les barrières liées au genre.
- Travailler de manière active pour l'égalité femmes-hommes.

ESPRIT DE CONDUITE DU CHANGEMENT

Mener une action responsable



Mobiliser l'énergie pour changer ou protéger ce qui doit l'être.

Pratiquez cet état d'esprit pour :

- Initier des changements ou préserver ce qui compte.
- Influencer et maintenir des environnements propices au changement.
- Apprendre à défendre les causes qui vous tiennent à cœur.
- Inspirer et mobiliser les autres pour qu'ils et elles deviennent des citoyen-ne-s responsables.
- Réfléchir à l'impact de vos actions sur vous-mêmes, les autres et votre communauté.

GAL EN PRATIQUE

Intégrer le leadership dans l'ensemble du Mouvement

Le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses est plus puissant lorsqu'il dépasse le cadre d'un simple sujet de formation et commence à façonner la manière dont les personnes apprennent, dirigent et travaillent ensemble au sein d'une organisation.

Cela se voit dans les expériences de l'Association des Guides du Kenya (KGGA) et du Związek Harcerstwa Polskiego (ZHP) en Pologne. Malgré des contextes différents, les deux Organisations membres ont utilisé le Modèle de leadership pour renforcer la pratique du leadership et créer un langage commun du leadership à travers leur Mouvement.

Au Kenya, cela a signifié d'incorporer les états d'esprit de leadership dans les programmes pour les Jeannettes, les Guides et les Aînées, en veillant à ce que les filles puissent pratiquer le leadership dès leur plus jeune âge à travers des activités. Le modèle a également été introduit auprès des bénévoles, du personnel, des responsables guides, des jeunes responsables et des cheffes de patrouille, créant une approche commune du leadership à différents niveaux de l'organisation.

En Pologne, des bénévoles ayant participé au Séminaire Juliette Low ont décidé d'utiliser le Modèle de leadership pour renforcer l'approche de l'organisation en matière de leadership et de développement personnel des adultes. L'organisation a traduit et adapté le modèle au contexte polonais, l'a intégré dans son approche du travail avec les adultes, a développé des parcours de formation et a incorporé les états d'esprit de leadership dans les processus de développement du leadership et organisationnels.

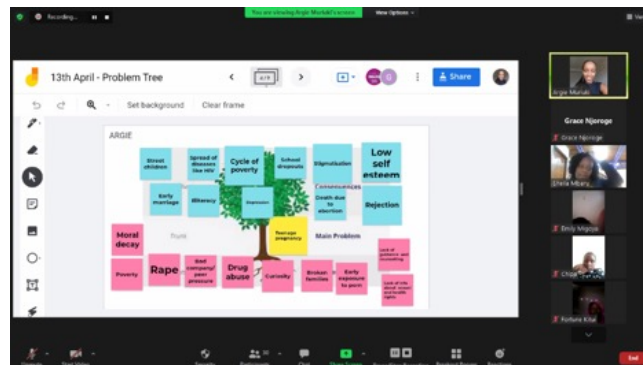
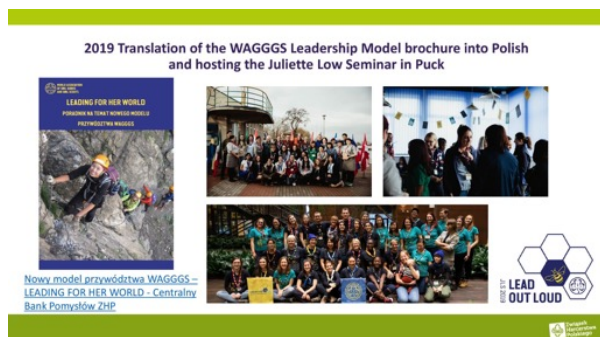


Figure 1: Des responsables guides développant un arbre à problèmes dans le cadre de l'état d'esprit de pensée créative et critique



Figure 2: Des guides développant un arbre à problèmes dans le cadre de l'état d'esprit de pensée créative et critique



Bien que leurs approches soient différentes, les deux organisations sont allées au-delà de la vision du leadership comme un poste ou un ensemble de compétences. Elles ont plutôt adopté le leadership comme une pratique continue pouvant être développée par les filles, les jeunes femmes, les bénévoles et les membres adultes tout au long de leur parcours d'apprentissage.

Que peut-on voir dans ces exemples ?

Association des Guides du Kenya (KGGA)	Związek Harcerstwa Polskiego (ZHP)
A intégré les six états d'esprit de leadership dans les activités de programme pour les Brownies, les Guides et les Rangers.	A adapté et traduit le Modèle de leadership pour qu'il puisse être compris et appliqué dans le contexte polonais.
A formé des bénévoles, du personnel, des responsables guides, des jeunes responsables et des cheffes de patrouille pour créer une compréhension commune du leadership au sein de l'organisation.	A intégré le Modèle de leadership dans la culture organisationnelle, le développement des adultes et les politiques nationales.
A créé des opportunités pour les filles et les jeunes responsables de pratiquer le leadership à travers la facilitation menée par les jeunes, la mise en œuvre de programmes et l'apprentissage entre pairs.	A développé des conférences, des ateliers, des parcours de formation et des ressources pour aider les membres à pratiquer et à réfléchir sur le leadership.
A relié le développement du leadership aux huit objectifs de croissance, aux valeurs, à la protection et au programme éducatif plus large.	A relié le développement du leadership au travail d'équipe, à la culture organisationnelle, au bénévolat et au changement positif au sein des communautés.

Ensemble, ces exemples soulignent qu'il n'existe pas de façon unique de mettre en œuvre le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses. Certaines Organisations membres peuvent commencer par les programmes pour la jeunesse, tandis que d'autres peuvent débuter par le développement des adultes ou la culture organisationnelle.

Ce qui compte, c'est de créer des opportunités intentionnelles pour les filles, les jeunes femmes et les adultes de pratiquer le leadership de manière pertinente pour leur contexte et connectée aux expériences quotidiennes au sein du Mouvement.

Sur le terrain

Les états d'esprit de leadership à travers le programme STEM Changemakers

Le programme STEM Changemakers a été cocréé par cinq Organisations membres de la Région Asie-Pacifique : l'Association des Guides de Malaisie, les Guides de Singapour, les Guides Éclaireuses de Taïwan, les Scouts du Népal et l'Association des Guides du Sri Lanka. À travers un parcours partagé de découverte des STEM, de travail d'équipe, d'innovation et d'action communautaire, les filles ont été encouragées à développer à la fois des compétences en STEM et des compétences en leadership.

Bien que les cinq Organisations membres aient mis en œuvre l'intégralité du parcours STEM Changemakers, les exemples ci-dessous mettent en lumière une activité, une expérience ou un accent particulier de chaque contexte pour illustrer un état d'esprit de leadership spécifique en action.



Sur le terrain

État d'esprit de leadership	Comment il s'est manifesté à travers STEM Changemakers
État d'esprit de réflexion <i>Se diriger soi-même</i>	Chez les Scouts du Népal , les filles ont réfléchi à leur parcours d'apprentissage en STEM, en discutant de ce qu'elles avaient appris, de la façon dont leur confiance avait grandi et de la manière dont elles pouvaient appliquer leurs nouvelles compétences au sein de leurs communautés. La réflexion était intégrée au programme, aidant les participantes à reconnaître leur propre croissance et leur potentiel de leadership.
État d'esprit de contextualisation <i>Diriger en contexte</i>	Chez les Guides Éclaireuses de Taïwan , les filles ont discuté de défis communautaires et examiné comment les STEM pouvaient être utilisées pour répondre à de vrais besoins. Les activités ont encouragé les participantes à comprendre différentes perspectives, à développer l'empathie et à réfléchir à la façon dont l'innovation peut créer un changement positif.
État d'esprit collaboratif <i>Diriger par les relations</i>	Chez les Guides de Singapour , le travail d'équipe était au cœur du Défi Innovation STEM. Les filles ont travaillé ensemble pour analyser des problèmes, partager des idées, combiner leurs points forts et développer des solutions, apprenant ainsi comment le leadership peut émerger à travers la collaboration et la responsabilité partagée.
État d'esprit critique et créatif <i>Diriger pour l'innovation</i>	À L'Association des Guides du Sri Lanka , les filles ont été encouragées à expérimenter, à remettre en question les hypothèses, à tester des idées et à affiner des solutions tout au long du processus du défi STEM. La curiosité et la résolution de problèmes ont été célébrées comme des éléments importants du leadership et de l'innovation.
État d'esprit d'égalité femmes-hommes <i>Diriger pour l'autonomisation des filles</i>	À L'Association des Guides de Malaisie , les filles ont exploré l'importance de la participation des femmes dans les STEM, discuté des obstacles auxquels les filles peuvent faire face et appris à connaître des modèles féminins dans les STEM. Ces conversations ont aidé les participantes à remettre en question les stéréotypes et à se voir comme de futures leaders dans les domaines des STEM.
État d'esprit de conduite du changement <i>Diriger pour l'impact</i>	Dans les cinq Organisations membres, les filles ont réalisé un Défi Innovation STEM lié à des enjeux du monde réel et aux Objectifs de développement durable. Les participant-e-s ont partagé leur apprentissage avec leurs pairs et les membres de leur communauté, veillant à ce que les connaissances et l'action s'étendent au-delà du programme lui-même.

Ces exemples démontrent comment les états d'esprit de leadership peuvent émerger à travers une expérience d'apprentissage partagée tout en prenant des formes différentes selon les contextes. Bien qu'elles aient toutes suivi le même parcours STEM Changemakers, les filles de chaque Organisation membre se sont engagées avec les défis, les opportunités et les communautés locaux de manière à refléter leurs propres réalités. Ensemble, ces expériences montrent comment le leadership peut être développé à travers la curiosité, la collaboration, la réflexion, l'innovation et l'action.

Points de réflexion

Reconnaître les opportunités de leadership

En réfléchissant à votre propre contexte, demandez-vous :

- 1 Où les filles, les jeunes femmes et les adultes ont-ils et elles déjà des opportunités de pratiquer le leadership ?
- 2 Quels états d'esprit de leadership sont les plus visibles dans vos programmes, activités ou expériences d'apprentissage ?
- 3 Comment le Modèle de leadership pourrait-il contribuer à rendre le développement du leadership plus intentionnel et accessible pour tous les membres ?

Le leadership n'appartient pas qu'à celles et ceux qui occupent des postes officiels. Il grandit partout où les personnes peuvent réfléchir, collaborer, agir et contribuer positivement.



**POUR CRÉER UN
ESPACE OÙ GRANDIR ET
APPRENDRE ...**



UN ESPACE POUR GRANDIR ET APPRENDRE

Aujourd'hui, nous comprenons bien mieux dans quelle mesure la construction d'un environnement d'apprentissage peut avoir un impact sur les apprenant·e·s. Lorsque les expériences d'apprentissage sont conçues pour aider au développement personnel des participant·e·s, en s'appuyant sur notre méthode et en étant animées par des personnes qui adoptent un leadership conscient selon notre modèle, elles contribuent de manière significative à créer un espace où chacun·e peut participer pleinement à l'apprentissage et à la prise de décisions.

Cependant, pouvons-nous aller plus loin pour garantir que chaque apprenant·e accède à l'espace dont il ou elle a besoin pour grandir et apprendre dans le cadre du Guidisme et du Scoutisme féminin ? Dans quelle mesure la prise en compte de l'écologie de l'apprentissage, c'est-à-dire du contexte physique, social et culturel dans lequel l'apprentissage a lieu, peut-elle contribuer à faire en sorte que le Guidisme et le Scoutisme féminin soient véritablement ouverts à toutes les filles et qu'ils offrent ce dont les filles et les jeunes femmes ont besoin pour s'épanouir ?

UN ESPACE POUR GRANDIR ET APPRENDRE

Dans le Guidisme et le Scoutisme féminin, il est essentiel de consciemment créer des espaces d'apprentissage qui respectent trois critères. Ils doivent être **encourageants**, **participatifs** et **centrés sur les filles**. Les programmes pour la jeunesse et l'apprentissage pour les adultes peuvent alors pleinement participer à notre mission et à notre vision.

DES ESPACES D'ENCOURAGEMENT

Que sont les espaces d'encouragement ?

Un « espace d'encouragement » est un environnement sûr, inclusif et autonomisant dans lequel chacun-e se sent en confiance pour sortir de sa zone de confort et se mettre au défi d'apprendre et de grandir. La création et la gestion d'un espace d'encouragement sont une responsabilité partagée par les animateur-ric-e-s et les apprenant-e-s.

Pourquoi les espaces d'encouragement sont-ils importants ?

Nous savons que les gens apprennent mieux dans un espace où ils peuvent participer pleinement dans un environnement exempt de préjudice, de risque, de discrimination et de violence, peu importe leur forme. En tant que Mouvement dédié à toutes les filles, œuvrant pour un monde égalitaire dans lequel elles peuvent toutes s'épanouir, nous voulons que les apprenant-e-s se sentent non seulement en sécurité, mais également encouragé-e-s à s'exprimer et à partager leurs expériences, leurs préoccupations et leurs points de vue.

À quoi ressemblent les espaces d'encouragement ?

Un espace d'encouragement :

EST SÛR

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

EST INCLUSIF

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

EST AUTONOMISANT

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

SÛR : LES BONNES PRATIQUES EN TERMES DE SAUVEGARDE SONT UN ÉLÉMENT ESSENTIEL POUR CRÉER UN ESPACE ÉMANCIPATEUR

La sauvegarde, ce sont les mesures que nous prenons pour éviter les préjudices et promouvoir le bien-être des jeunes avec et pour qui nous travaillons.

Lorsque nous menons à bien des actions d'apprentissage, il est essentiel d'avoir conscience des préjudices intentionnels ou accidentels qui pourraient survenir, de mettre en place des mesures pour évaluer les risques, et de disposer de procédures pour répondre aux préoccupations liées à la sécurité ou au bien-être. Si nous ne nous sentons pas en sécurité, nous ne pouvons pas apprendre. Un aspect important de la sauvegarde est de fournir le meilleur environnement possible, non seulement pour minimiser les dommages mais aussi pour favoriser la croissance. Cela implique de reconnaître que les apprenant·e·s peuvent avoir des besoins différents pour se sentir en sécurité.

Un espace émancipateur est un espace dans lequel tous les risques sont analysés correctement et gérés en adéquation et dans lequel l'apprentissage est favorisé par des relations positives entre les apprenant·e·s et les animateur·rice·s. Cela comprend la création des conditions propices aux défis appropriés et à la prise de risques, qui lorsqu'ils sont bien encadrés sont essentiels à la croissance personnelle. Apprendre à évaluer les risques, à naviguer dans l'incertitude et à relever des défis physiques et des aventures en autonomie est une partie importante du développement holistique et équipe les jeunes des compétences nécessaires pour éviter les préjudices dans leur vie plus large.

Il est créé grâce à :

- La formation et la sensibilisation de tou·te·s les adultes de l'organisation à la sauvegarde, qu'ils et elles soient bénévoles ou membres du personnel.
- Un Code de conduite clair qui définit des attentes en termes de comportement et dont tout le monde est informé.
- Une écoute active de tou·te·s les membres, en prenant au sérieux leurs préoccupations, quel que soit leur âge.
- La reconnaissance et la prise en compte des besoins individuels pour garantir un environnement d'apprentissage sûr et inclusif.
- Réaliser une évaluation des risques appropriée pour toutes les activités, de façon à permettre plutôt qu'empêcher les défis et la prise de risques adaptés à l'âge.

Ces espaces ne se ressemblent pas dans tous les contextes. À travers le Mouvement, différentes Organisations membres, notamment les organisations communautaires, les structures scolaires et les ONSG, créent des environnements d'apprentissage de manière à refléter leurs propres cultures, structures et réalités, tout en restant connectées à la même approche pédagogique et au même objectif commun.

Les exemples tout au long de cette section illustrent quelques-unes des différentes façons dont les Organisations membres créent des espaces où les filles, les jeunes femmes et les adultes peuvent apprendre, participer, appartenir et s'épanouir.

GAL EN PRATIQUE

Créer des espaces émancipateurs à travers le soutien et la protection

Les espaces émancipateurs se construisent à travers les personnes et les systèmes. À travers le Guidisme et le Scoutisme féminin, cela se voit dans la façon dont les organisations créent des environnements où les participant·e·s se sentent en sécurité, soutenu·e·s et en confiance pour participer pleinement.

Un exemple est l'initiative Listening Ears, utilisée lors de grands événements au Royaume-Uni et dans des espaces internationaux du Guidisme et du Scoutisme. Ce sont des bénévoles formé·e·s qui offrent un soutien aux participant·e·s qui peuvent se sentir dépassé·e·s, avoir besoin d'un espace calme, vouloir parler à quelqu'un ou avoir besoin d'aide pour signaler une préoccupation en matière de protection. Ce rôle s'est révélé particulièrement précieux dans les espaces adultes, où les structures de soutien peuvent parfois être moins visibles.

Par ailleurs, l'AMGE continue de renforcer les espaces émancipateurs à travers sa politique de protection et son travail de renforcement des capacités en matière de protection. À travers des ateliers et un soutien pratique, les Organisations membres révisent leurs politiques, renforcent leurs pratiques de protection et développent la confiance des membres du personnel et des bénévoles pour créer des environnements d'apprentissage plus sûrs et plus bienveillants.

Ensemble, ces exemples montrent que les espaces émancipateurs ne se créent pas par hasard. Ils sont intentionnellement construits à travers des relations de soutien, des approches claires en matière de protection et un engagement à s'assurer que chaque individu se sente en mesure de participer, de contribuer et de grandir.

Que peut-on voir dans cet exemple ?

Sûr

- Les systèmes de soutien sont rendus visibles et accessibles afin que les participant·e·s sachent vers qui se tourner s'ils et elles ont besoin d'aide lors d'un événement, comme en témoignent les Listening Ears et la Politique de protection 'lecture facile' de l'AMGE
- Lors des ateliers de renforcement des capacités en matière de protection, les Organisations membres révisent et renforcent les politiques, les procédures et les voies de signalement pour mieux protéger les enfants, les jeunes et les adultes.

Inclusif

- Lors des événements de l'AMGE, les Listening Ears sont disponibles pour tou·te·s les participant·e·s dans toutes les langues officielles, contribuant à créer un environnement où chacun·e se sent bienvenu·e, entendu·e et soutenu·e quel que soit son rôle, son âge ou son origine.
- Les ateliers de protection créent des opportunités pour les Organisations membres de partager des expériences, de discuter des défis et d'apprendre de différents contextes et perspectives.
- Les organisations sont encouragées à réfléchir à la façon dont leurs approches de protection peuvent répondre aux besoins de diverses personnes apprenantes et créer des opportunités équitables de participation.

Autonomisant

- Les participant·e·s sont encouragé·e·s à chercher du soutien lorsque nécessaire, à s'exprimer sur leurs préoccupations et à jouer un rôle actif dans leur propre bien-être et leur sécurité.
- Les Organisations membres développent des plans d'action en matière de protection qui reflètent leur propre contexte, aidant les membres du personnel et les bénévoles à renforcer leur confiance dans l'application locale des pratiques de protection.
- En créant des environnements où les personnes se sentent respectées et soutenues, les individus sont plus disposés à contribuer des idées, à essayer de nouvelles expériences et à participer pleinement aux opportunités d'apprentissage.

Que peut-on voir dans ces exemples ?

Comment les espaces émancipateurs sont-ils renforcés ?

- Le soutien est intentionnellement intégré dans les environnements d'apprentissage plutôt que d'être uniquement disponible lorsque des problèmes surviennent.
- La protection est comprise comme une responsabilité partagée entre les participant·e·s, les bénévoles, le personnel et les organisations.
- La réflexion régulière et l'apprentissage continu aident les organisations à adapter leurs approches de protection à mesure que les besoins et les contextes évoluent.
- Des bases solides en matière de protection créent les conditions pour que les apprenant·e·s prennent des risques appropriés, fassent des erreurs, s'expriment et grandissent avec confiance.

Un espace émancipateur est plus que l'absence de préjudice. C'est un espace où les personnes savent qu'elles sont valorisées, soutenues et en mesure de participer pleinement. Qu'il s'agisse d'un·e bénévole de confiance lors d'un événement ou d'une organisation renforçant sa culture de protection, les espaces émancipateurs se créent lorsque la sécurité, l'inclusion et l'émancipation sont intentionnellement tissées dans l'expérience d'apprentissage.

Coup de projecteur

Safer Guiding

Le programme Safer Guiding de Girlguiding UK démontre comment la protection peut être intégrée dans l'apprentissage et le développement du leadership. Repensé pour être plus accessible et pratique, le programme donne aux bénévoles et aux jeunes leaders les connaissances et la confiance nécessaires pour reconnaître toute inquiétude, y répondre de manière appropriée et créer des environnements plus sûrs pour les filles. À travers un apprentissage basé sur des scénarios, des formats de délivrance flexibles et une conception accessible, la protection devient une partie de la pratique quotidienne plutôt qu'une exigence séparée.



Comment la sécurité se manifeste-t-elle dans cet exemple ?

- La formation à la protection est obligatoire pour les bénévoles et les jeunes responsables.
- Des scénarios de la vie réelle aident les participant·e·s à s'exercer à répondre aux préoccupations.
- L'apprentissage est conçu pour être accessible à travers plusieurs formats et des options de participation flexibles.
- Les bénévoles renforcent leur confiance dans la création d'environnements sûrs pour les filles.

INCLUSIF : UN ESPACE ÉMANCIPATEUR EST CRÉÉ POUR CHAQUE PERSONNE, EN VALORISANT QUI ELLE EST ET CE QU'ELLE APORTE.

Nous venons tous et toutes de milieux différents et nos vies sont façonnées par de nombreux facteurs différents, tels que le genre, l'âge, le statut socio-économique, la race sociale, les capacités mentales/physiques, ... Pour aider chaque membre à bénéficier de chances égales de croissance et d'apprentissage, nous devons appliquer une approche équitable dans la manière dont nous proposons des expériences d'apprentissage. Cela signifie apporter davantage de soutien à celles et ceux qui en ont besoin, en fonction de la situation personnelle de chaque personne.

Nous favorisons un environnement inclusif en :

- Créant un espace où chaque membre peut progresser à son propre rythme
- Valorisant nos membres individuels et prenant le temps de comprendre et soutenir leurs parcours d'apprentissage personnels
- Intégrant des perspectives variées dans la conception des expériences d'apprentissage et en restant prêt-e-s à adapter ces expériences si besoin.
- Établissant des politiques claires et solidaires qui soutiennent l'ensemble des membres et nous permettent de réagir de manière efficace et décisive face à toute forme de discrimination.
- Réfléchissant consciemment dans quelle mesure notre organisation reflète notre société et reconnaissant nos préjudices internes ou les normes empêchant notre organisation de devenir plus inclusive.

Coup de projecteur

Connaître ses droits

Le **Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder (VCP)** en Allemagne a la conviction que créer un espace inclusif commence par s'assurer que chaque jeune comprend ses droits. En amont de son camp fédéral 2026, le VCP a développé un guide Tes droits au camp, adapté aux jeunes, pour aider les participant·e·s à comprendre leurs droits, leurs limites personnelles et comment demander de l'aide si nécessaire. Plutôt que de supposer que les jeunes connaissent déjà ces choses, l'organisation les a rendues visibles et accessibles. La ressource a été cocréée avec des jeunes et fait partie de l'engagement plus large du VCP à créer des environnements où chacun·e se sent respecté·e, inclus·e et en mesure de participer.



Comment l'inclusion se manifeste-t-elle dans cet exemple ?

- Chaque participant·e reçoit des informations claires sur ses droits et sur la façon d'accéder au soutien.
- Les jeunes sont encouragé·e·s à s'exprimer, à demander de l'aide et à participer activement à la vie du camp.
- La ressource a été développée à travers des processus démocratiques qui ont inclus les voix et les perspectives des jeunes.
- Le respect des limites personnelles et des droits des autres est activement promu tout au long de l'expérience du camp.
- En rendant les droits visibles et accessibles, le VCP contribue à créer un environnement où chaque participant·e peut se sentir valorisé·e, respecté·e et inclus·e.

AUTONOMISANT : GRANDIR ET APPRENDRE DANS UN ESPACE ÉMANCIPATEUR AIDE LES APPRENANT·E·S À RÉALISER LEUR PLEIN POTENTIEL.

Lors de la création de nos environnements d'apprentissage, nous avons la responsabilité, en tant qu'organisations de Guides et Éclaireuses, de concevoir des espaces qui favorisent l'autonomisation. Ces espaces doivent permettre aux enfants, aux jeunes et aux membres adultes de se sentir à l'aise pour exprimer leur identité, tout en se sentant inclus·es, respecté·e·s et encouragé·e·s à prendre des décisions. Un espace émancipateur n'est pas un espace sans risque : l'autonomisation signifie se voir présenter des opportunités de relever des défis et de gérer l'incertitude tout en étant accompagnée.

Nous pouvons tou·te·s participer à la création d'un espace autonomisant en :

- Aidant les autres à développer leur confiance en soi
- Ayant le courage d'élever notre propre voix et d'encourager les autres à élever la leur
- Étant ouvert·e·s aux défis et à la collaboration avec d'autres personnes qui pensent différemment
- En voulant toujours continuer à apprendre et en cherchant activement des opportunités pour apprendre et grandir

Coup de projecteur

Trouver sa voix à la Grenade

Au sein de l'Association des Guides de la Grenade, les espaces émancipateurs se créent à travers des pratiques simples mais intentionnelles pour développer la confiance et le leadership des filles. Les Jeannettes participent à des cercles de sécurité où elles discutent de situations à l'école, à la maison et dans leurs communautés, apprenant à s'exprimer lorsque quelque chose ne va pas et à se soutenir mutuellement. Les réunions commencent par des bilans de bien-être, donnant aux filles l'opportunité d'exprimer ce qu'elles ressentent et aidant les responsables à répondre à leurs besoins. Les cheffes de patrouille assument également la responsabilité de planifier des activités, de diriger des cérémonies et de soutenir les membres plus jeunes.

Comment l'autonomisation se manifeste-t-elle dans cet exemple ?

- Les filles sont encouragées à partager leurs pensées, leurs sentiments et leurs préoccupations.
- Les opportunités de leadership sont intégrées dans les réunions et activités régulières.
- Les jeunes prennent la responsabilité de planifier et de diriger des parties du programme.
- La confiance se développe à travers la participation, le leadership partagé et le soutien entre pairs.

Sur le terrain

Créer des espaces émancipateurs dans différents contextes

Les espaces émancipateurs se créent de différentes façons à travers le Mouvement. Bien que les approches spécifiques puissent varier selon le contexte, les espaces émancipateurs partagent les mêmes fondements : les personnes se sentent en sécurité, incluses et autonomisées pour participer, contribuer et grandir.

Contexte	Sûr	Inclusif	Autonomisant
Organisation membre communautaire	Les leaders créent des relations de confiance avec les filles et les familles, rendent les informations sur la protection visibles et fournissent des moyens clairs de signaler des préoccupations.	Les activités sont adaptées pour répondre aux besoins des différents membres et encourager la participation de filles aux origines et expériences diverses.	Les filles aident à planifier les activités, à diriger des discussions et à assumer des responsabilités au sein de leurs groupes et communautés.
Organisation membre scolaire	L'apprentissage est soutenu à la fois par les systèmes de protection de l'école et les pratiques de protection des Guides et des Éclaireuses.	Les filles participent aux côtés de pairs ayant des capacités, des origines et des intérêts différents, avec un soutien disponible si nécessaire.	Les filles sont encouragées à exprimer leurs opinions, à prendre des initiatives et à diriger des projets dans leur environnement scolaire.
ONSG	Des procédures claires de protection, des adultes de confiance et des conversations adaptées à l'âge sur le bien-être et les limites personnelles sont intégrées dans la vie scolaire.	Les activités sont conçues pour que chaque élève puisse participer et se sentir appartenir, quelle que soit son origine ou ses capacités.	Les élèves contribuent des idées, dirigent des activités et participent à la prise de décision au sein de leurs unités et de leur communauté scolaire.
Camp ou événement national	Les participant-e-s sont initié-e-s aux codes de conduite, aux équipes de soutien, aux procédures de protection et aux personnes désignées qu'ils et elles peuvent approcher pour obtenir de l'aide.	Les programmes créent des opportunités pour les participant-e-s de différentes régions, cultures, âges et origines d'apprendre ensemble et de tisser des liens.	Les participant-e-s sont encouragé-e-s à essayer de nouvelles expériences, à prendre des risques appropriés, à se dépasser, à assumer des rôles de leadership et à contribuer à façonner l'expérience de l'événement.
Apprentissage et développement des adultes	Les événements comprennent des structures de soutien au bien-être, des attentes comportementales claires et des processus de protection accessibles.	Les perspectives et expériences diverses sont activement accueillies et valorisées dans les discussions et les activités d'apprentissage.	Les adultes sont encouragé-e-s à partager des expériences, à réfléchir sur leur pratique, à contribuer des idées et à s'approprier leur propre apprentissage et développement.

Bien que ces exemples puissent se présenter différemment, chacun crée les conditions pour l'apprentissage et la croissance. Lorsque la sécurité, l'inclusion et l'émancipation fonctionnent ensemble, les participant-e-s sont plus susceptibles de se sentir en confiance, valorisé-e-s et en mesure de s'engager pleinement dans leur parcours au sein du Guidisme et du Scoutisme féminin.

Point de réflexion

Créer les conditions pour la croissance

En réfléchissant à votre propre contexte, demandez-vous :

1. Comment les membres savent-elles qu'elles sont en sécurité, soutenues et en mesure de signaler des préoccupations ?
2. Qui pourrait faire face à des obstacles à la participation, et comment répondez-vous à leurs besoins ?
3. De quelle façon les filles, les jeunes femmes et les adultes sont-ils et elles encouragé·e·s à s'exprimer, à contribuer des idées et à prendre les devants ?
4. Où les filles, les jeunes femmes et les adultes ont-ils et elles des opportunités de relever des défis appropriés et de prendre des risques de manière soutenue, et comment savez-vous que ces expériences sont bien gérées ?

Les espaces émancipateurs sont intentionnellement créés à travers les relations, les structures et les expériences qui aident les personnes à se sentir en sécurité, incluses et habilitées à apprendre.

DES ESPACES PARTICIPATIFS

Que sont les espaces participatifs ?

Dans le Guidisme et le Scoutisme féminin, notre objectif est de promouvoir une participation significative des jeunes à tous les niveaux, qu'il s'agisse de petites ou de grandes décisions, du groupe local jusqu'aux instances nationales et à la gouvernance régionale et mondiale du Mouvement.

La participation des jeunes consiste à les impliquer de manière active et continue dans les décisions qui ont un impact sur leur vie et leur communauté. Une participation significative des jeunes signifie que les jeunes sont considéré-e-s comme les expert-e-s de leur propre vie et qu'ils et elles sont informé-e-s, autonomisé-e-s, en sécurité et valorisé-e-s lorsqu'ils et elles prennent part aux processus décisionnels.

Les espaces participatifs du Guidisme et du Scoutisme féminin équipent et encouragent les jeunes à cocréer leurs propres expériences d'apprentissage d'une manière qui leur convient et appropriée à chaque étape dans leur parcours d'apprentissage.



Pourquoi les espaces participatifs sont-ils importants ?

La participation des jeunes au sein du Mouvement est un outil d'apprentissage et de développement personnel, qui nous aidera également à rester pertinent-e-s auprès de la jeunesse du monde entier. Lorsque nous reconnaissons et valorisons le leadership des jeunes et créons des espaces où ils et elles peuvent prendre des décisions, nous les aidons à réaliser leur plein potentiel. Nous devons nous efforcer de permettre aux jeunes de se sentir comme les décisionnaires principaux de leur propre programme de jeunesse et leurs parcours d'apprentissage personnels.

Des espaces participatifs plus nombreux et plus significatifs sont essentiels pour donner vie à notre vision Boussole 2032 d'un **Mouvement mené par les filles et les jeunes femmes**.

À quoi ressemblent les espaces participatifs ?

Pour qu'une participation significative des jeunes ait lieu, il faut :

UNE CULTURE

qui soutient la participation des jeunes

DES OPPORTUNITÉS

pour que les jeunes participent

DES PRINCIPES

garantissant que les opportunités sont significatives

Culture: un environnement propice qui favorise la participation des jeunes

- Afin de pouvoir favoriser la participation des jeunes, nous devons disposer d'un espace émancipateur sûr, inclusif et autonomisant. Pour encourager la participation active des jeunes, il faut que :
- Les adultes valorisent et respectent les points de vue, les opinions et les décisions des filles et des jeunes femmes, tout en adoptant des comportements et des attitudes positives quand elles prennent des décisions.
- Les adultes créent un environnement flexible et adapté aux jeunes en mettant en place des politiques appropriées, une planification adaptée et en allouant des ressources financières suffisantes.
- Les adultes aient une compréhension claire de ce qu'implique une participation significative, ainsi que les compétences et ressources nécessaires pour bien accompagner les filles et les jeunes femmes.
- Les filles et les jeunes femmes soient accompagnées et formées, si besoin, pour qu'elles puissent prendre des décisions éclairées.

Coup de projecteur

Construire une culture de la participation

En Argentine, la participation des jeunes est intégrée à différents niveaux de l'organisation, encourageant les jeunes à contribuer, à diriger et à influencer les décisions tout au long de leur parcours au sein du Guidisme.

La participation n'est pas une initiative isolée ; l'organisation a développé des structures, des relations et des parcours de leadership qui soutiennent les jeunes pour qu'ils et elles assument progressivement de plus grandes responsabilités et une plus grande influence. Cela contribue à créer une culture où les jeunes sont considéré-e-s comme des partenaires dans la construction du Mouvement, et où leurs voix sont attendues, valorisées et prises en compte.

Comment une culture de la participation se manifeste-t-elle dans cet exemple ?

- Les jeunes sont reconnu-e-s comme des contributeur-ric-e-s actif-ve-s au sein de l'organisation.
- Des opportunités de leadership et de participation sont disponibles à différentes étapes du parcours d'apprentissage.
- La participation des jeunes est intégrée à la culture organisationnelle plutôt que limitée à des projets ou événements individuels.
- Les jeunes sont soutenu-e-s pour influencer les décisions qui les concernent, eux et elles, ainsi que leurs communautés.

Opportunités : les espaces que nous créons intentionnellement pour la participation des jeunes.

La participation des jeunes peut prendre différentes formes, qui seront pertinentes et adaptées à différents contextes et âges. La consultation, la collaboration et les expériences menées par les jeunes sont les trois formes d'implication des jeunes que nous constatons le plus souvent au sein de notre Mouvement.

Menées par les jeunes Les initiatives et les décisions viennent des jeunes membres, avec le soutien des membres adultes (selon ce qui est requis à chaque âge/étape).

Collaboration Les membres jeunes et adultes travaillent ensemble, en partenariat. Les décisions sont prises conjointement entre les membres jeunes et adultes.

Consultation Les jeunes membres savent ce qu'il se passe dans l'organisation/le groupe et pourquoi. Les commentaires et les idées sont recueillies auprès des jeunes membres pour soutenir les décisions prises par les membres adultes, et les membres jeunes sont tenu·e·s informé·e·s.

Coup de projecteur

Créer des opportunités de participation

Depuis 2023, l'Association des Guides du Mexique a mis en place une Commission des jeunes, créant un espace dédié où les jeunes membres peuvent exprimer leurs idées, proposer des activités et contribuer au développement de l'organisation. La commission continue d'évoluer, offrant aux jeunes des opportunités de partager leurs perspectives et de façonner des expériences pertinentes pour leurs besoins et leurs intérêts.

La commission représente un exemple concret de création intentionnelle d'espaces de participation. Plutôt que d'attendre que les jeunes s'impliquent, l'organisation a mis en place une structure à travers laquelle les voix des jeunes peuvent être entendues et prises en compte.

Comment les opportunités de participation se manifestent-elles dans cet exemple ?

Construire une culture de la participation

- Les jeunes disposent d'un espace dédié pour partager des idées et proposer des activités.
- La participation est soutenue par une structure formelle au sein de l'organisation.
- Les jeunes contribuent à façonner des expériences qui comptent pour eux et elles.
- L'organisation continue d'apprendre et de s'adapter au fil du développement de l'initiative.

Principes : comment garantir que la participation des jeunes soit significative pour chacun·e de nos membres ?

Pour que la participation des jeunes soit véritablement significative, il est essentiel de :

- Veiller à ce que les jeunes comprennent clairement comment ils et elles seront impliqué·e·s, pourquoi ils et elles ont l'opportunité de participer, ce que leur participation implique, ainsi que l'impact potentiel qu'elle peut avoir.
- Offrir aux jeunes membres la possibilité de choisir leur niveau d'implication, tout en leur permettant de se retirer de l'activité quand ils et elles le souhaitent.
- Créer un espace émancipateur où les jeunes membres peuvent participer en toute sécurité et dans un environnement où ils et elles se sentent à l'aise. Les risques de manipulation ou de participation purement symbolique doivent être évités, et les participant·e·s doivent être encouragé·e·s à s'exprimer librement sans crainte d'être jugé·e·s.
- S'assurer que les rôles et les activités proposées sont pertinentes et adaptées à l'âge des membres, en tenant compte de leurs connaissances, de leurs compétences et de leurs centres d'intérêt.
- Promouvoir l'inclusivité et le respect envers tout·e·s les jeunes membres. Les opportunités de participation doivent permettre de surmonter les obstacles potentiels qui pourraient freiner l'implication de certain·e·s jeunes. De plus, les personnes encadrant la participation des jeunes doivent comprendre le contexte dans lequel évoluent les participant·e·s afin de mieux les accompagner.

Coup de projecteur

Rendre la participation significative

Le Forum des jeunes femmes pour le leadership et l'impact, tenu à Pax Lodge en 2025, a réuni 31 jeunes femmes de toute la Région Europe pour explorer le leadership, la gouvernance, le plaidoyer et la participation significative des jeunes. Les participantes n'ont pas seulement pu découvrir le concept de participation, elles ont également eu l'occasion de la vivre tout au long de l'événement.

Les jeunes femmes ont contribué à façonner les discussions, ont animé des éléments du programme, ont réfléchi à leurs propres parcours de leadership et ont élaboré des plans d'action liés à leurs communautés. L'événement a été intentionnellement conçu autour des principes de participation significative, en veillant à ce que les participantes comprennent leur rôle, puissent influencer leur expérience d'apprentissage et soient soutenues pour agir au-delà du forum lui-même.

Comment les principes de participation significative se manifestent-ils dans cet exemple ?

- Les participantes ont compris l'objectif de leur implication et l'impact qu'elles pouvaient avoir.
- Les jeunes femmes ont contribué à façonner les expériences d'apprentissage et à apporter leur expertise.
- Le programme a créé un espace de réflexion, de leadership et d'action.
- Les participantes sont reparties avec des plans pour conduire le changement au sein de leurs Organisations membres et communautés.

GAL EN PRATIQUE

De la participation à la prise de décision-Making

En 2015, l'Association des Guides grecques a organisé sa 3e Conférence nationale des Brownies, Un arbre plein de vœux. La conférence était l'aboutissement d'un programme éducatif plus large qui avait déjà mobilisé 600 Jeannettes lors de camps explorant la démocratie, l'égalité des genres, la diversité, la sensibilisation à l'environnement et le bénévolat.

Plutôt que de demander aux responsables adultes à quoi devraient ressembler les futurs camps de Jeannettes, des Jeannettes de 70 unités locales ont élu des représentantes parmi leurs pairs, qui ont ensuite été invitées à Athènes pour partager des idées, discuter des priorités et formuler des recommandations pour les futurs camps.

Le processus a été intentionnellement conçu pour être mené par les enfants. Chaque Brownie a choisi le thème de discussion qui l'intéressait le plus, a travaillé avec d'autres en petits groupes, a élaboré des propositions et a contribué à décider quelles idées seraient présentées à la conférence plus large. Le deuxième jour, les déléguées ont présenté leurs recommandations et ont voté en utilisant un simple système de cartes colorées conçu pour être accessible et adapté à l'âge. Les résultats ont ensuite été partagés avec les décisionnaires et pris en compte dans la conception des futurs camps Brownies.

Les adultes ont agi en tant que facilitateur·rice·s, aidant à créer un environnement sûr et inclusif où les filles pouvaient mener les conversations, explorer différents points de vue et prendre des décisions ensemble.

Pour de nombreuses Jeannettes, c'était leur première expérience de représenter d'autres personnes, de négocier des opinions différentes et de parler devant un large public.

La conférence a démontré comment même les membres les plus jeunes peuvent participer de manière significative lorsqu'elles sont dignes de confiance, soutenues et bénéficient d'opportunités authentiques de contribuer. Elle a contribué à renforcer la participation des jeunes au sein de l'organisation, en influençant les futurs camps de Jeannettes et en fournissant un modèle pratique pour appliquer à la fois la méthode pédagogique et les principes de Grandir et apprendre.

Que peut-on voir dans cet exemple ?

Une culture qui soutient la participation

- Les bénévoles adultes étaient prêt·e·s à faciliter les discussions plutôt qu'à prendre des décisions au nom des filles.
- Les idées et les perspectives des Jeannettes ont été reconnues comme des contributions précieuses au développement du programme.
- La conférence s'appuyait sur un engagement existant envers la participation des jeunes au sein de l'organisation.

Opportunités de participer

- Les Jeannettes ont élu des représentantes de leurs unités locales pour assister à une conférence nationale.
- Les participantes ont sélectionné des thèmes de discussion, élaboré des propositions, présenté des idées et voté sur des recommandations.
- Les résultats ont été partagés avec les décisionnaires et ont orienté la planification future des camps.

Principes qui rendent la participation significative

- La participation a été conçue pour être adaptée à l'âge, en utilisant des méthodes de discussion et de vote accessibles.
- Les enfants étaient libres de choisir les sujets qu'elles souhaitent explorer et auxquels elles souhaitent contribuer.
- Les adultes ont apporté leur soutien tout en veillant à ce que la prise de décision reste entre les mains des Brownies elles-mêmes.

Cet exemple montre que la participation significative des jeunes peut commencer à tout âge. Lorsque les jeunes font l'objet de confiance, sont soutenu·e·s et bénéficient d'opportunités authentiques de contribuer, la participation devient à la fois une expérience d'apprentissage puissante et un moyen de façonner l'avenir du Mouvement.

LEADERSHIP INTERGÉNÉRATIONNEL DANS L'APPRENTISSAGE ET LE DÉVELOPPEMENT

Le leadership intergénérationnel se manifeste lorsque les générations plus âgées et plus jeunes travaillent ensemble pour provoquer des changements positifs dans nos vies et celles des autres. C'est le leadership partagé en pratique ! En valorisant et en intégrant les connaissances, les ressources et les perspectives des différentes générations, nous pouvons nous responsabiliser et nous inspirer les un·e·s les autres. Pour que le leadership intergénérationnel soit efficace, il faut créer un espace dans lequel chacun·e, peu importe son âge, peut exercer son leadership.

Pour que la participation des jeunes à l'apprentissage et au développement soit véritablement significative, il est nécessaire de valoriser un leadership intergénérationnel. Les jeunes et les adultes cocréent des expériences d'apprentissage pour les jeunes grâce à une coopération active, en travaillant en partenariat. Il s'agit d'un aspect clé de notre méthode « Se relier aux autres ».

Les jeunes sont accompagné·e·s par les adultes pour prendre la responsabilité de leur propre apprentissage et pour donner du sens à leurs expériences grâce au programme qui leur est dédié. Les expériences d'apprentissage des adultes, quant à elles, sont souvent conçues pour renforcer les compétences dont ils et elles ont besoin pour remplir leur rôle, et ces expériences ne sont pas en général menées par les jeunes. Cependant, en tant que Mouvement fait par et pour les jeunes, notre organisation dans son ensemble peut bénéficier d'une perspective axée sur les jeunes. Nous devrions explorer des façons créatives de renforcer les expériences intergénérationnelles dans l'apprentissage et le développement personnel des adultes dans tous les postes et structures.

L'apprentissage participatif dans un Mouvement mondial

Soutenir l'apprentissage et le développement personnel dans de multiples contextes culturels à travers le monde nécessite d'adapter les expériences d'apprentissage afin qu'elles soient pertinentes et appropriées pour les apprenant·e·s. Cela est également vrai lorsque l'on considère les « mondes dans les mondes » qui existent entre, et même au sein, de chaque communauté dans chaque pays ! Les valeurs, croyances et pratiques culturelles que les personnes vivent dans leur vie quotidienne influencent leur façon de comprendre le monde et d'interagir avec lui ; par exemple leur perception du pouvoir et de la hiérarchie, leur langage corporel, les traditions auxquelles elles participent et leurs façons de travailler préférées. Il est nécessaire d'inclure des perspectives diverses dans les expériences d'apprentissage pour promouvoir la compréhension interculturelle et le respect, tout en abordant les obstacles ou défis liés aux différences culturelles.



Sur le terrain

L'apprentissage et le leadership intergénérationnels en pratique

Le Programme Jeunes femmes dans la gouvernance (2022–2025) dans la Région Asie-Pacifique démontre comment l'apprentissage et le leadership peuvent être renforcés lorsque les jeunes et les adultes travaillent ensemble en partenariat. Tout au long du programme, les participantes ont appris les unes des autres à travers les générations, les cultures et les expériences, tout en créant un espace pour que les jeunes femmes dirigent et façonnent le processus d'apprentissage. L'exemple souligne également comment l'apprentissage participatif peut être adapté à travers une région diverse tout en restant pertinent pour différents apprenant·e·s et contextes.

Élément	Comment il s'est manifesté dans le programme
Les jeunes dirigent l'apprentissage	Les adultes ont soutenu le processus en fournissant des conseils, en aidant les participantes à naviguer dans les structures de gouvernance et en créant un espace pour que les jeunes femmes dirigent.
Les adultes comme partenaires et soutiens	Les jeunes femmes ont façonné les sessions, animé les activités et adapté le programme en fonction des retours des participantes, tandis que les adultes apportaient leur expérience et leur mentorat.
Leadership partagé	Les participantes ont bénéficié à la fois de l'apprentissage entre pairs et de l'échange intergénérationnel, s'appuyant sur les expériences des adultes et des autres jeunes femmes.
Apprendre de différentes générations	Des parcours d'apprentissage distincts ont été proposés pour les participantes qui découvraient la gouvernance et celles déjà impliquées dans des rôles de leadership et de gouvernance.
Reconnaître différents points de départ	Les participantes ont pratiqué la gouvernance à travers des simulations, des discussions, des activités de réflexion et la résolution de problèmes du monde réel plutôt que d'apprendre uniquement la théorie.
Apprentissage participatif	Les participantes venaient de différents pays et Organisations membres, apportant des perspectives, des expériences et des approches diverses de la gouvernance.
Apprendre à travers les cultures	Du temps a été intentionnellement dédié à la construction de relations, à l'établissement d'accords communs et à la création d'un environnement où les participantes se sentaient à l'aise pour contribuer et prendre des risques.
Créer des espaces émancipateurs pour la participation	Les participantes ont réfléchi à leurs parcours de leadership, exploré les opportunités futures de gouvernance et développé des compétences qu'elles pouvaient appliquer au sein de leurs Organisations membres et communautés.
Relier l'apprentissage aux parcours futurs	Participants reflected on their leadership journeys, explored future governance opportunities, and developed skills they could apply within their Member Organisations and communities.

Cet exemple montre que le leadership intergénérationnel en partenariat ne consiste pas simplement à avoir différentes générations présentes dans le même espace. Il s'agit de créer des opportunités pour les personnes d'apprendre les unes des autres, de partager le leadership et de contribuer leurs expériences et perspectives uniques vers un objectif commun.

Point de réflexion

Apprendre à travers les générations

En réfléchissant à votre propre contexte, demandez-vous :

1. Comment les jeunes et les adultes apprennent-ils, dirigent-ils et prennent-ils des décisions ensemble ?
2. Quelles perspectives façonnent vos expériences d'apprentissage et de développement, et quelles voix pourraient manquer ?
3. Comment vos opportunités d'apprentissage reflètent-elles la diversité des expériences, des cultures et des réalités au sein de votre organisation ?

L'apprentissage et le leadership sont renforcés lorsque des personnes d'âges, d'expériences et d'horizons différents apprennent avec et les unes des autres. Créer ces opportunités exige un partenariat intentionnel, un respect mutuel et une volonté de partager le leadership

DES ESPACES CENTRÉS SUR LES FILLES

Que sont les espaces centrés sur les filles ?

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

Pourquoi les espaces centrés sur les filles sont-ils importants ?

Les filles et les jeunes femmes ont exprimé qu'avoir un espace conçu spécifiquement pour elles et mené par elles leur procure un sentiment de liberté et de sécurité, ce qui signifie qu'elles se sentent moins jugées. En tant que plus grand Mouvement bénévole au monde dédié à l'autonomisation des filles et des jeunes femmes, le Guidisme et le Scoutisme féminin doivent être un espace qui ne reflète pas les préjugés, le jugement et les attentes liées au genre auxquelles les filles sont parfois confrontées dans la société, à l'école ou dans leur famille. Créer des espaces centrés sur les filles pour les membres jeunes et adultes est essentiel à la réalisation de la vision et de la mission du Mouvement des Guides et des Éclaireuses.

Un monde dans lequel toutes les filles peuvent s'épanouir est un monde meilleur pour tout le monde et un monde vers lequel chacun et chacune peut travailler activement. Les garçons et les hommes sont également touchés par les normes et attentes liées au genre, c'est pourquoi les déclarations ci-dessus sont neutres. Des personnes de tous les genres peuvent contribuer à la création d'un espace centré sur les filles, ce qui est pertinent et nécessaire dans les contextes mixtes comme dans ceux réservés aux filles.

À quoi ressemblent les espaces centrés sur les filles ?

Nous utilisons notre méthode et notre modèle de leadership pour créer des espaces permettant aux filles d'essayer de nouvelles choses, d'être courageuses et audacieuses, et de s'exprimer d'une manière qui ne leur serait peut-être pas permise ailleurs.

Nous créons un espace où les membres jeunes et adultes :

- préparent de manière consciente des activités qui ne sont pas conformes aux normes de genre et nous ne supposons pas ce que les jeunes aiment faire ou ce qui les intéresse en fonction de leur genre.
- discutent ouvertement et en apprennent plus sur l'égalité femmes-hommes, en réfléchissant à l'influence du genre sur la manière dont nous faisons l'expérience du monde.
- défendent l'égalité femmes-hommes dans leurs paroles et leurs actions, et remettent en question les attentes, les normes et les stéréotypes en matière de genre.
- s'assurent que chacun·e sait que sa valeur ne dépend pas de son genre et aident tout le monde à se sentir en confiance et à être elles et eux-mêmes au-delà des stéréotypes de genre.
- reconnaissent que l'inégalité systémique entre les genres existe dans toutes les sociétés et a un impact à l'intérieur comme à l'extérieur du Mouvement.

Au sein de notre Mouvement mondial, les expériences d'apprentissage se déroulent dans des contextes

réservés aux filles et dans des contextes mixtes. De même, certaines de nos Organisations membres n'admettent que des filles et d'autres sont mixtes. Ce qui nous rassemble en tant que Mouvement des Guides et des Éclaireuses, c'est que nous sommes avant tout Pour son monde à elle : les organisations réservées aux filles et les organisations mixtes ont un rôle à jouer pour remplir notre mission et créer un espace pour les filles dans leur contexte et leur structure organisationnelle.

- Dans les **espaces réservés aux filles**, les filles et les jeunes femmes peuvent faire abstraction des inégalités femmes-hommes et de normes restrictives et se sentir plus libres et en confiance pour discuter ouvertement des sujets qui les intéressent, prendre des risques et vivre des aventures, sans jugement.
- Dans les **espaces mixtes**, les membres de tous les genres ont l'opportunité d'apprendre les un·e·s des autres, de se soutenir mutuellement et de remettre en question les stéréotypes de genre, tout en travaillant ensemble vers un monde plus égalitaire.

Créer un espace permettant aux filles de grandir et d'apprendre sera différent selon qu'il s'agisse d'un environnement réservé aux filles ou d'un environnement mixte. Il est essentiel de prendre cela en compte lors de la conception et de la mise en œuvre des expériences d'apprentissage.

En tant qu'organisations de Guides et d'Éclaireuses, nous avons la responsabilité de montrer l'exemple de ce que pourrait et devrait être un monde égalitaire, reconnaissant que la véritable égalité femmes-hommes n'a toujours pas été atteinte dans aucun pays du monde. Les membres, jeunes et adultes, de tous genres, peuvent placer les filles au centre de leurs réflexions, décisions et actions. Cela revêt une importance particulière pour les responsables à tous les niveaux de l'organisation, afin d'évaluer de manière critique dans quelle mesure leur structure lutte activement contre les effets de l'inégalité systémique entre les genres au sein de ses propres systèmes, processus, structures et attitudes.

Nous contribuons à notre vision d'un « monde égalitaire dans lequel toutes les filles peuvent s'épanouir », en luttant pour l'égalité femmes-hommes dans la société en tant que Mouvement et en contrant l'impact des inégalités sur les filles. Cela passe par la création d'un environnement délibérément équitable, où les filles et les jeunes femmes peuvent non seulement s'épanouir mais aussi devenir des leaders. Nous favorisons également un espace émancipateur centré sur les filles, leur permettant d'explorer ces questions cruciales.

Le genre d'une personne ne devrait pas avoir d'influence sur ses droits et son accès à des opportunités. Cependant, des stéréotypes, des attentes et des normes néfastes dictant la façon dont une personne devrait être et agir en raison de son genre continuent d'exister. Le genre forme aussi des intersections avec d'autres caractéristiques qui peuvent nuire aux chances d'une personne de s'épanouir et d'exercer ses droits humains dans le monde. Lorsque nous parlons d'égalité femmes-hommes et d'un monde égalitaire, nous parlons d'une réalité dans laquelle chacun·e se voit offrir des opportunités équitables et bénéficie d'un traitement, de ressources et d'un soutien équitables.



Coup de projecteur

Créer un espace pour les voix des filles

En 2026, l'Association de Guides Mashari de la Fédération libanaise de Guides et d'Éclaireuses a réuni 150 filles âgées de 7 à 15 ans pour un programme interactif intitulé La tendance saine pour les filles. Développée en partenariat avec l'Organisation mondiale de la santé et des ministères nationaux, l'initiative s'est concentrée sur des questions affectant la santé et le bien-être des filles, notamment la santé mentale, le tabagisme, la sécurité routière et l'abus de médicaments.

Ce qui a rendu l'expérience distinctive, c'est qu'elle a été conçue autour des réalités des filles et dispensée par un apprentissage mené par les filles. Les Aînées et les jeunes femmes ont assumé des rôles de leadership clés dans la planification et l'animation du programme, tandis que les filles apprenaient au travers de stations de rallye interactives, de discussions, d'apprentissage entre pairs et d'activités pratiques. L'approche était simple : créer des opportunités pour les filles d'apprendre les unes des autres tout en discutant de problématiques qui leur importent.



Comment un espace centré sur les filles se manifeste-t-il dans cet exemple ?

- **Les réalités des filles ont façonné l'expérience d'apprentissage.** Des sujets tels que la santé mentale, les modes de vie sains, l'abus de médicaments et la sécurité routière ont été choisis parce qu'ils reflétaient des problèmes affectant les filles dans leur vie quotidienne.
- **Les jeunes femmes ont été investies de confiance pour le leadership.** Les Aînées sont allées au-delà de la participation symbolique et ont joué des rôles centraux dans la planification, la facilitation, la logistique et la coordination.
- **Les filles ont appris d'autres filles.** Les participantes ont joué le rôle de responsables de stations, de coordinatrices médias et d'animatrices d'activités, créant des opportunités d'apprentissage entre pairs et de leadership partagé.
- **Un espace a été créé pour des conversations ouvertes.** Des stations dédiées à la santé mentale ont encouragé les filles à parler de leurs sentiments, de leurs inquiétudes et de leur bien-être dans un environnement où elles se sentaient soutenues plutôt que jugées.
- **Chaque fille avait l'opportunité de participer.** Pour garantir un engagement significatif, 150 participantes ont été réparties en 16 petits groupes, permettant des discussions et des interactions plus approfondies à chaque station.
- **L'apprentissage a été rattaché à l'action.** Les filles ont été encouragées à se voir non seulement comme des apprenantes, mais aussi comme des modèles et des militantes capables d'influencer le bien-être des autres.

De l'apprentissage à l'action

Une Guide a partagé qu'après avoir participé à la station sur la sécurité routière, elle a réalisé que porter une ceinture de sécurité n'était pas simplement une règle à suivre, mais une responsabilité personnelle. Sur le chemin du retour, elle a rappelé à son père d'attacher sa ceinture avant de conduire.

Ce moment a capturé l'essence du programme. L'objectif n'était pas seulement d'enseigner de nouvelles informations aux filles, mais de les aider à reconnaître leur capacité à influencer le monde qui les entoure. En cet instant, une fille est passée du simple respect des règles à un rôle de leader et de défenseure au sein de sa propre famille et de sa communauté.

GAL EN PRATIQUE

Créer un apprentissage centré sur les filles

Au sein des Scouts et Guides d'Oman, une organisation nationale de Scouts et Guides (ONSG), l'apprentissage et le développement se déroulent dans un contexte mixte incluant à la fois des garçons et des filles. Pourtant, malgré cette structure plus large, une forte attention est accordée à la création d'espaces où les filles peuvent apprendre, diriger et s'épanouir.

L'exemple le plus clair de cette approche se trouve dans les camps annuels de Guides, tenus en hiver et en été dans différentes régions d'Oman. Réunissant 250 à 300 Guides et leaders âgées de 12 à 17 ans, ces camps créent des espaces dédiés où les filles sont encouragées à s'approprier leur apprentissage, à développer leurs compétences de leadership et à renforcer leur confiance grâce à des expériences partagées.



Les camps sont conçus avec les filles plutôt que pour les filles. À travers des groupes de discussion, les Guides contribuent à façonner le programme, contribuant à s'assurer que les activités reflètent leurs intérêts, besoins et aspirations. Les camps créent également des opportunités pour les filles de prendre des responsabilités de leadership, de participer à la prise de décision, de tisser des liens et d'explorer de nouvelles expériences dans un environnement solidaire.

Bien que les camps soient ancrés dans le contexte local, ils reflètent un engagement plus large à créer des expériences d'apprentissage où les voix, le leadership et le développement des filles restent au centre.

Que peut-on voir dans cet exemple ?

- **Les filles contribuent à façonner l'expérience d'apprentissage.** Des groupes de discussion sont utilisés avant les camps pour comprendre les intérêts et les priorités des filles, en s'assurant que les activités sont pertinentes pour leur vie et leurs aspirations.
- **Le leadership est pratiqué, pas seulement discuté.** Les filles assument des responsabilités dans les activités des camps, contribuent aux décisions, travaillent en équipe et développent leur confiance grâce à de véritables expériences de leadership.
- **Les filles vivent un développement holistique.** Les activités sont conçues pour soutenir la croissance spirituelle, intellectuelle, physique et sociale par l'apprentissage en plein air, le travail d'équipe, la réflexion, la créativité et les expériences partagées.
- **Les filles sont encouragées à s'exprimer.** Les soirées de feu de camp, les activités de groupe et les expériences d'apprentissage collaboratif créent des opportunités pour les filles de partager des idées, de tisser des amitiés et de développer un sentiment d'appartenance.
- **Les responsables adultes créent les conditions pour que les filles s'épanouissent.** Les responsables agissent en tant que facilitateur·rice·s et mentors, soutenant l'apprentissage des filles tout en créant un espace pour qu'elles s'approprient leur parcours et dirigent.
- **Des espaces émancipateurs sont intentionnellement cultivés.** La protection, les relations positives et une supervision bienveillante aident les filles à participer avec confiance, à essayer de nouvelles expériences et à relever des défis dans un environnement sûr.
- **L'apprentissage se poursuit au-delà du camp.** Les parents ont signalé une plus grande confiance, indépendance, engagement et leadership parmi les participantes, démontrant comment l'impact s'est étendu à la vie quotidienne.
- **L'apprentissage centré sur les filles est renforcé par le développement des adultes.** La formation des responsables se concentre sur la création d'espaces émancipateurs, la facilitation d'une participation significative et la mise en œuvre d'expériences d'apprentissage pertinentes, engageantes, accessibles et menées par les apprenantes.



Cet exemple montre que la création d'un espace centré sur les filles n'est pas définie uniquement par la structure organisationnelle. Que ce soit dans un contexte exclusivement féminin ou mixte, ce qui compte, c'est l'intentionnalité avec laquelle les voix, le leadership et le développement personnel des filles sont placés au centre de l'expérience d'apprentissage.

Sur le terrain

Créer des espaces centrés sur les filles à travers le Mouvement

Créer un espace centré sur les filles prendra une forme différente selon le contexte. Les exemples ci-dessous montrent comment les organisations peuvent intentionnellement placer les voix, les expériences, le leadership et le développement des filles au centre des expériences d'apprentissage dans différents contextes.

Contexte	À quoi cela pourrait ressembler
Organisation membre exclusivement féminine	Les filles choisissent les thèmes des camps à travers des groupes de discussion, dirigent des discussions sur les questions qui les concernent, prennent la responsabilité de planifier des activités et explorent des intérêts tels que les STEM, l'aventure en plein air ou la gouvernance sans attentes liées au genre.
Organisation membre mixte	Les responsables examinent les activités et les rôles de groupe pour s'assurer que les filles sont également représentées dans les postes de leadership, encouragent les filles à participer dans des domaines traditionnellement dominés par les garçons et créent des opportunités de discuter ensemble de l'égalité et des stéréotypes de genre.
Programme communautaire	Les filles identifient les problèmes qui les affectent dans leur communauté, tels que la sécurité, l'éducation, la santé ou les préoccupations environnementales, et travaillent ensemble pour concevoir des projets, des campagnes ou des activités de plaidoyer qui répondent à ces problèmes.
Organisation scolaire	Les filles contribuent des idées lors de la planification d'événements et d'activités, participent aux opportunités de leadership étudiantin, explorent des matières et des intérêts sans être limitées par les attentes de genre et renforcent leur confiance pour exprimer leurs opinions dans l'environnement scolaire.
ONSG	Des camps de Guides dédiés, des programmes de leadership, des expériences d'apprentissage en plein air et des événements nationaux offrent aux filles des opportunités de développer leur confiance, d'assumer des rôles de leadership, d'influencer la conception du programme et de tisser des liens avec d'autres filles de tout le pays.
Camp ou expérience d'apprentissage en plein air	Les filles prennent la responsabilité de diriger des équipes, de planifier des activités, de relever des défis, d'apprendre des compétences pratiques en plein air et de réfléchir à leurs expériences dans un environnement qui encourage la confiance, l'indépendance et la découverte de soi.

Bien que les approches puissent différer, les espaces centrés sur les filles sont intentionnellement conçus autour des besoins, des expériences et des aspirations des filles. Ce faisant, ils aident les filles à renforcer leur confiance, à développer leur leadership et à réaliser leur potentiel.

Point de réflexion

Voir l'apprentissage à travers les yeux des filles

En réfléchissant à votre propre contexte, demandez-vous :

1. Comment les voix et les expériences des filles façonnent-elles les opportunités d'apprentissage que vous proposez ?
2. Quelles hypothèses ou quels stéréotypes de genre pourraient influencer la façon dont les activités, les postes de leadership ou les opportunités sont conçus ?
3. Où pourriez-vous créer davantage d'opportunités pour les filles d'explorer leurs intérêts, de développer leur confiance en soi et de diriger ?

Regarder l'apprentissage à travers les yeux des filles peut nous aider à créer des expériences qui ne sont pas seulement inclusives, mais véritablement autonomisantes.



**ET SOUTENIR DES
EXPÉRIENCES**

D'APPRENTISSAGE CLAP...



DES EXPÉRIENCES D'APPRENTISSAGE CLAP

Donc, à quoi est-ce que tout cela ressemble dans la pratique ?

Comment concevoir des expériences d'apprentissage qui fonctionnent dans tous les domaines du développement personnel au sein d'un programme pour la jeunesse varié et progressif et d'une offre d'apprentissage et de développement personnel pour les adultes convaincante ? Comment garantir que les expériences que nous proposons sont à la fois amusantes et ont du sens pour les apprenant·e·s ?

DES OPPORTUNITÉS D'APPRENTISSAGE VARIÉES ET PROGRESSIVES

Pour contribuer efficacement au développement personnel de nos membres, nous devons avoir conscience de la manière dont des expériences multiples, proposées au fil du temps, se recoupent pour aider chaque individu à grandir.

Cela nécessite que nous soyons conscient·e·s des différents domaines dans lesquels le développement se produit, tout en reconnaissant que ces domaines ne sont pas séparés au sein d'une personne, mais profondément interconnectés et interdépendants. Dans la pratique, deux caractéristiques d'une offre de formation et de développement de haute qualité ont une influence particulière sur l'efficacité avec laquelle elle peut aider au développement personnel des apprenant·e·s :

1. Est-ce **progressif** ? Cette offre aide-elle au développement personnel sur une période significative au cours du parcours d'apprentissage ? Les opportunités offertes se connectent-elles et s'appuient-elles les unes sur les autres à chaque étape ?
2. Est-ce **varié** ? Cette offre présente-t-elle un large éventail d'expériences d'apprentissage (tant en ce qui concerne leur contenu que l'application des différents éléments de la méthode) afin que différent·e·s apprenant·e·s puissent en bénéficier au travers de différents styles d'apprentissage ? Les apprenant·e·s peuvent-ils et elles en tirer des avantages à différents moments de leur vie et à différentes phases de leur développement ?

Il est particulièrement important d'analyser la manière dont le **programme pour la jeunesse** aborde tous ces domaines, de manière équilibrée, interconnectée et progressive à travers ses étapes. Cela nous aide à créer une expérience variée et complète qui grandit avec les jeunes membres et les accompagne pour réaliser les huit objectifs de croissance.

Lors de **l'apprentissage et du développement personnel des adultes**, se servir de notre méthode tout en restant conscient·e·s du lien possible de ces opportunités avec la personne, et en reconnaissant ces aspects du développement personnel, contribue à rendre l'apprentissage pertinent pour les membres adultes et à les encourager à s'impliquer.

Coup de projecteur

Soutenir la croissance par la réflexion

Au sein des Guides et Scouts de Finlande, chaque bénévole âgé·e de 16 ans et plus participe à un entretien de tâche structuré (*pestikeskustelu*) avec son ou sa responsable au début, au milieu et à la fin du poste. Plutôt que de se concentrer uniquement sur les responsabilités, ces conversations créent un espace pour réfléchir au bien-être, à la motivation, à l'apprentissage et à la croissance personnelle tout au long du parcours de bénévolat.

Les discussions sont soutenues par des outils pratiques, notamment des modèles de réflexion et des « Pesti Play Cards » ludiques, qui encouragent les bénévoles à réfléchir à leurs points forts, à leurs domaines de développement, à leurs objectifs et à leurs expériences. Cela aide à transformer un rôle ou une tâche en un parcours d'apprentissage conscient plutôt qu'en un simple poste à remplir.

Comment les opportunités d'apprentissage variées et progressives se manifestent-elles dans cet exemple ?

Soutenir la croissance par la réflexion

- **L'apprentissage est soutenu dans le temps.** La réflexion a lieu au début, au milieu et à la fin d'un rôle, créant des opportunités de reconnaître la croissance et d'ajuster les objectifs en cours de route.
- **L'apprentissage est personnalisé.** Les bénévoles discutent de leurs motivations, intérêts, points forts et domaines de développement, contribuant à façonner un parcours d'apprentissage qui leur est significatif.
- **Le leadership est considéré comme du développement.** L'attention va au-delà de l'accomplissement des tâches pour soutenir la croissance personnelle, la confiance et le bien-être.
- **La participation est significative.** Les bénévoles contribuent à définir leurs propres objectifs, attentes et engagements, en s'assurant que l'apprentissage reste pertinent pour leur situation.
- **Le soutien est intégré à l'expérience.** Chaque bénévole dispose d'une personne dédiée pour les guider, les encourager et réfléchir avec eux et elles tout au long de leur rôle.

Cet exemple montre que l'apprentissage progressif ne consiste pas seulement à passer à l'étape suivante ou à assumer de plus grandes responsabilités. Il s'agit également de créer des opportunités régulières de réflexion, de recevoir du soutien et de reconnaître la croissance tout au long du parcours d'apprentissage.

Sur le terrain

Apprendre par de vraies responsabilités

Au sein de l'Association des Guides et Scouts du Chili, les activités de collecte de fonds soutiennent les projets et les événements, tout en servant également d'opportunités d'apprentissage. Les jeunes participent à des initiatives locales de collecte de fonds telles que des tombolas, des campagnes, des événements communautaires, la Campagne nationale des obligations et des campagnes d'emballage de cadeaux de Noël organisées dans des centres commerciaux à travers le pays.

Plutôt que de simplement participer, les jeunes sont impliqué-e-s dans l'organisation des activités, la gestion des ressources, la coordination des plannings et la prise de décisions sur l'utilisation des fonds. À travers ces expériences, ils et elles apprennent par la pratique tout en développant des compétences qui soutiennent leur croissance en tant qu'individus et membres de leurs communautés.

Expérience	Comment les jeunes participent	Opportunités d'apprentissage et de développement
Activités locales de collecte de fonds	Organisent des tombolas, des campagnes et des événements communautaires.	Développent des compétences en planification, travail d'équipe, communication et organisation.
Campagnes nationales de collecte de fonds	Coordonnent les équipes, s'engagent avec le public et contribuent à des initiatives plus larges.	Renforcent la confiance, la collaboration, la responsabilité et l'adaptabilité.
Gestion des ressources financières	Soutiennent la budgétisation, la gestion des ressources et les décisions sur l'utilisation des fonds.	Renforcent la culture financière, la responsabilisation et la prise de décision.
Soutien aux projets et expériences de groupe	Relient les efforts de collecte de fonds aux activités, camps, projets et opportunités d'apprentissage.	Comprennent la responsabilité collective, la définition d'objectifs et l'impact de leur contribution.

Que peut-on voir dans cet exemple ?

Apprendre par de vraies responsabilités

- **L'apprentissage est progressif.** Les jeunes assument des niveaux croissants de responsabilité en participant à la planification, l'organisation, la gestion des ressources et la prise de décisions.
- **L'apprentissage est varié.** Une seule expérience soutient le développement de compétences pratiques, sociales, de leadership et financières.
- **L'apprentissage est connecté à la vie réelle.** Les jeunes appliquent des compétences dans des situations authentiques où leurs actions ont des résultats visibles.
- **L'apprentissage a un sens.** La collecte de fonds est liée à des projets et des expériences qui comptent pour les jeunes, les aidant à comprendre la valeur de leur contribution.

Les responsabilités quotidiennes peuvent devenir des opportunités d'apprentissage significatives. Lorsque les jeunes sont dignes de confiance, invité-e-s à participer, à contribuer et à s'approprier les activités, même une collecte de fonds peut soutenir le développement holistique et renforcer le parcours d'apprentissage au fil du temps.

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL DE LA PERSONNE IN ACTION

Consider how the learning and development experiences your organisation offers relates to each area of personal development. do you see this in action in your organisation? Are some areas more emphasised than others? How can we use the Girl Guide and Girl Scout Method – especially considering the aspect of “my path, my pace”, to support varied and progressive learning opportunities?

What will you see when learners have opportunities to experience and explore the seven dimensions of développement personnel de la personne?

Leadership development is a part of développement personnel de la personne, and considering how to integrate leadership practice into learning and development opportunities can be an effective way to support développement personnel de la personne. The text in bold in the following pages is taken directly from the WAGGGS Leadership Model and Leadership Development Framework to demonstrate this connection.

What can we see in this example?

Learning Through Real Responsibility

- Learning is progressive. Young people take on increasing levels of responsibility as they participate in planning, organising, managing resources, and making decisions.
- Learning is varied. A single experience supports the development of practical, social, leadership, and financial skills.
- Learning is connected to real life. Young people apply skills in authentic situations where their actions have visible outcomes.
- Learning has purpose. Fundraising is connected to projects and experiences that matter to young people, helping them understand the value of their contribution.

Everyday responsibilities can become meaningful learning opportunities. When young people are trusted to participate, contribute, and take ownership, even a fundraising activity can support développement personnel de la personne and strengthen the learning journey over time.

DANS LE GUIDISME ET LE SCOUTISME FÉMININ, LORSQUE NOUS NOUS DÉVELOPPONS SPIRITUELLEMENT :

- Nous explorons nos convictions personnelles. Nous réfléchissons et discutons de nos idées, opinions et expériences pour façonner notre compréhension du monde.
- Nous recherchons notre mission. **Nous réfléchissons et dialoguons avec des personnes différentes pour découvrir d'autres manières de voir la vie.** Nous identifions aussi ce qui nous apporte un sentiment de joie et d'appartenance et comprenons ainsi notre place dans le monde.
- **Nous sommes curieux·ses par rapport au monde.** Nous reconnaissons que nous faisons partie de quelque chose de plus grand que nous et nous sommes impressionné·e·s par la nature, les réussites humaines et le mystère. Cela nous motive à agir avec bienveillance et à faire le bien.

DANS LE GUIDISME ET LE SCOUTISME FÉMININ, LORSQUE NOUS NOUS DÉVELOPPONS MORALEMENT :

- **Nous découvrons nos valeurs et comment y rester fidèles.** Nous sommes ouvert·e·s au changement et remettons en question nos préjugés. Cela nous permet d'affiner notre propre façon de penser et de veiller à ce que nos valeurs évoluent avec notre compréhension du monde.
- **Nous analysons comment nos valeurs s'alignent sur notre environnement.** Nous développons notre ténacité et notre créativité pour faire face aux situations où les valeurs dominantes diffèrent des nôtres. Nous **réfléchissons aux inégalités** pour développer notre propre vision d'un monde égalitaire, **nous remettons en question les stéréotypes** et **défendons la diversité et l'inclusion.**
- **Nous faisons des choix ancrés dans nos valeurs, Nous restons fidèles à nous-mêmes et à nos valeurs, même dans les situations les plus complexes,** et nous développons notre confiance en nos décisions.



DANS LE GUIDISME ET LE SCOUTISME FÉMININ, LORSQUE NOUS NOUS DÉVELOPPONS INTELLECTUELLEMENT :

- **Nous cherchons les informations dont nous avons besoin pour comprendre le monde. Nous posons des questions**, explorons plusieurs idées et organisons nos pensées avant de prendre des décisions. **Nous prenons en considération différents points de vue** pour établir des liens entre les idées et nuancer notre réflexion.
- Nous cultivons notre curiosité et notre créativité. **Nous utilisons notre imagination pour ajouter de la joie dans tout ce que nous faisons et pour trouver des solutions diverses** à des problèmes personnels ou mondiaux.
- Nous apprenons à exprimer nos idées. Nous utilisons la pensée analytique et critique pour expliquer des idées complexes avec des mots simples, et pour affiner nos réflexions et les approfondir.
- Nous prenons part de manière active à notre apprentissage. **Nous réfléchissons régulièrement à nos actions, en acceptant les retours et en considérant nos erreurs comme des opportunités d'apprentissage. Nous reconnaissons les conditions dont nous avons besoin** pour bien apprendre, aimer apprendre et surmonter les défis dans notre apprentissage.



DANS LE GUIDISME ET LE SCOUTISME FÉMININ, LORSQUE NOUS NOUS DÉVELOPPONS ÉMOTIONNELLEMENT :

- **Nous apprenons de nos sentiments.** Ils sont une partie essentielle de la manière dont nous faisons l'expérience du monde et ils nous guident pour mieux nous exprimer. Nous réfléchissons à nos émotions pour avoir **plus conscience de nous-mêmes et des autres.**
- **Nous nous traitons nous-mêmes avec bienveillance. Nous nous regardons d'un œil critique mais sans jugement.** Nous nous connaissons nous-mêmes, nous acceptons, et **développons notre estime de soi.**
- Nous développons notre intelligence émotionnelle. Nous apprenons à **exprimer nos sentiments et besoins et développons notre empathie** pour reconnaître et comprendre ceux des autres.



DANS LE GUIDISME ET LE SCOUTISME FÉMININ, LORSQUE NOUS NOUS DÉVELOPPONS PHYSIQUEMENT :

- Nous apprenons ce que notre corps peut faire, et nous l'utilisons pour bouger, interagir et explorer le monde.
- **Nous faisons des choix pour notre santé et notre bien-être.** Nous reconnaissons que notre corps a ses limites et nous les respectons. Nous avons une bonne hygiène et **adoptons de bonnes habitudes pour prendre soin de nous-mêmes.** Nous comprenons également que notre santé est influencée par de multiples facteurs et n'est pas toujours sous notre contrôle.
- Nous développons la confiance en notre corps. Nous apprécions notre corps et nous sentons en accord avec lui. Nous savons que notre corps peut changer de manière prévisible et imprévisible et nous gérons les impacts de ces changements sur notre estime de soi.
- Nous connectons notre corps à nos émotions. Nous renforçons notre ténacité, notre force émotionnelle et notre confiance au travers d'activités physiques et en extérieur. Nous reconnaissons que nos santé physique et mentale s'influencent mutuellement.



DANS LE GUIDISME ET LE SCOUTISME FÉMININ, LORSQUE NOUS NOUS DÉVELOPPONS SOCIALEMENT :

- **Nous établissons des liens significatifs,** en créant des amitiés et des relations intergénérationnelles pour éprouver un sentiment d'appartenance. Nous nous soucions du bien-être des autres.
- **Nous travaillons à créer des espaces inclusifs où chacun-e peut participer pleinement. Nous défendons la diversité et nous entrons en contact avec des personnes qui ont des opinions et des compétences différentes des nôtres.** Nous nous efforçons de **mieux comprendre leurs besoins et leurs préoccupations** afin de créer des espaces d'encouragement pour tou-te-s.
- **Nous adaptons notre comportement au contexte social. Nous réfléchissons à la manière dont nos paroles et nos actions seront perçues par les autres. Nous anticipons les conflits potentiels et, si besoin, les résolvons avant qu'ils ne dégénèrent.**
- Nous apprenons à être des **citoyen-ne-s actif-ve-s.** Nous connaissons nos droits, nous les défendons et nous accomplissons nos devoirs. Nous sommes prêt-e-s à changer la société en accord avec nos valeurs. Afin de créer un monde égalitaire, **nous autonomisons chaque fille et lui donnons les moyens de pratiquer le leadership.**



DANS LE GUIDISME ET LE SCOUTISME FÉMININ, LORSQUE NOUS NOUS DÉVELOPPONS EN RELATION AVEC NOTRE ENVIRONNEMENT :

- Nous explorons et développons nos connaissances sur le monde qui nous entoure, qu'il soit naturel ou construit. Nous découvrons l'impact de notre environnement sur notre bien-être et savons encore nous émerveiller.
- Nous prenons plus conscience des liens existant entre différents environnements et comment les éléments qui nous entourent fonctionnent ensemble. Cela nous aide à avoir une image plus précise du monde et à nous repérer.
- Nous adaptons notre comportement à notre contexte physique. Nous comprenons l'impact que notre environnement a sur nos expériences, nos perceptions et nos émotions, et nous développons notre capacité à réagir quand ce qui nous entoure a un impact sur notre bien-être.
- Nous découvrons l'impact que nous avons sur la nature et celui qu'elle a sur nous. Nous vivons des expériences directes avec la nature, nous y apprenons des choses et nous utilisons ces nouvelles connaissances pour explorer la manière dont les choses pourraient mieux fonctionner dans notre vie et notre communauté.
- Nous apprenons à respecter l'environnement et à l'utiliser pour augmenter notre bien-être et notre ténacité individuelle et collective. Nous prenons en compte les effets de nos actions sur l'environnement à toutes les échelles, du niveau local au niveau mondial.

Coup de projecteur

Grandir dans la vie de camp

Au sein de l'Association portugaise des Guides, le camp est décrit comme un coin de Nature transformé en foyer. Durant les premiers jours du camp, les Guides travaillent ensemble pour créer ce foyer en utilisant les ressources qui les entourent pour construire des espaces où elles vivront, apprendront et grandiront ensemble dans les jours qui suivent.

Pendant qu'elles construisent, elles sont encouragées à réfléchir à ce qui est vraiment nécessaire pour le bien-être du groupe, créant un espace pour la créativité, le partage, l'improvisation et de nouvelles façons de vivre ensemble.

La vie au camp est étroitement liée au Système des Patrouilles. Au sein de petites équipes, les responsabilités sont partagées, le leadership est pratiqué et les décisions sont prises ensemble. À travers le Conseil d'Honneur, les filles se réunissent régulièrement pour réfléchir, évaluer les expériences, planifier les activités et façonner la vie du groupe.

Comment le développement holistique se manifeste-t-il dans cet exemple ?

- **Le développement physique** est visible lorsque les filles construisent des structures de camp, se déplacent dans des environnements extérieurs et apprennent des compétences pratiques pour la vie quotidienne au camp.
- **Le développement émotionnel** émerge lorsque les filles apprennent à s'adapter, à surmonter les défis et à gagner en confiance loin des routines et des confort familiaux.
- **Le développement social** est renforcé par la vie de patrouille, les responsabilités partagées et la prise de décision collective.
- **Le développement intellectuel** se manifeste lorsque les filles évaluent les besoins, résolvent des problèmes, organisent des tâches et contribuent des idées par le biais du Conseil d'Honneur.
- **Le développement environnemental** croît à travers des expériences directes dans la nature et une conscience plus profonde de la nécessité de protéger et de prendre soin de l'environnement.
- **Le développement moral** est nourri par le service, la responsabilité, le partage et la considération pour le bien-être du groupe.
- **Le développement spirituel** peut être trouvé dans des moments de réflexion, d'émerveillement, de connexion et de vie en étroite relation avec la nature et les autres.

GAL EN PRATIQUE

Soutenir le développement holistique par la réflexion et l'expérience

Au sein de l'Association italienne des Guides et Scouts (CNGEI), le Projet de formation spirituelle (Progetto di Formazione Spirituale – PFS) a été développé pour soutenir la formation globale de la personne. Plutôt que de se concentrer sur un seul aspect du développement personnel, le cadre encourage les jeunes à explorer le sens, les relations, les valeurs, l'identité, la nature et leur place dans le monde à travers une série d'expériences et de réflexions interconnectées.

Le projet est structuré autour de six parcours : le corps, la vie intérieure, le voyage, les autres, la nature et la recherche. À travers des activités telles que la Veillée, un moment dédié à la réflexion, et le Chemin de Cana, qui explore les dynamiques de groupe à travers des jeux et des discussions, les jeunes sont encouragé·e·s à apprendre de leurs expériences et à les relier à leur propre croissance et développement personnel.

Comment les dimensions du développement holistique se manifestent-elles dans cet exemple ?

Dimension	Comment elle est soutenue à travers le PFS
Spirituelle	Les jeunes explorent le sens, la finalité, les croyances personnelles et leur place dans le monde à travers la réflexion, le dialogue et des moments tels que la Veillée.
Morale	Le cadre encourage les jeunes à réfléchir aux valeurs, à faire des choix conscients et à considérer comment ils et elles vivent selon la Loi et la Promesse scouts.
Intellectuelle	Les participant·e·s sont encouragé·e·s à poser des questions, à explorer différentes perspectives et à s'engager dans une recherche et une découverte continues plutôt que de recevoir des réponses toutes faites.
Emotionnelle	Les activités de réflexion soutiennent la conscience de soi, aidant les jeunes à se comprendre eux et elles-mêmes, leurs sentiments et leurs expériences plus profondément.
Physique	Le parcours du corps encourage les jeunes à se comprendre de manière holistique et à reconnaître le lien entre l'expérience physique et la croissance personnelle.
Sociale	Des activités telles que le Chemin de Cana aident les participant·e·s à réfléchir aux relations, à la communauté, au travail d'équipe et à leurs responsabilités envers les autres.
Environnementale	La nature est explorée comme un parcours d'apprentissage, d'émerveillement, de réflexion et de connexion à quelque chose de plus grand que soi.

Que peut-on voir dans cet exemple ?

- **Le développement est interconnecté.** La croissance n'est pas considérée comme des catégories séparées, mais comme différentes dimensions d'un parcours d'apprentissage holistique.
- **La réflexion est centrale dans l'apprentissage.** Les expériences deviennent significatives à travers le dialogue, l'examen critique et la réflexion personnelle.
- **Les jeunes sont des participant·e·s actif·ve·s dans leur propre croissance.** Les responsables fournissent des expériences et du soutien, tandis que les jeunes sont encouragé·e·s à explorer, à questionner et à tirer leurs propres conclusions.
- **L'apprentissage va au-delà des activités.** L'attention porte non seulement sur ce que font les jeunes, mais sur la façon dont ils et elles se comprennent eux et elles-mêmes, les autres et le monde à travers ces expériences.

Cet exemple souligne que le développement holistique peut être intentionnellement tissé dans les expériences d'apprentissage. En soutenant de multiples dimensions de la croissance et en aidant les jeunes à réfléchir à leurs expériences, l'apprentissage devient plus profond, plus significatif et connecté à la personne dans sa globalité.

Point de réflexion

Relier apprentissage et développement personnel

Soutenir le développement personnel nécessite plus que de proposer des activités individuelles. Il s'agit de créer des opportunités d'apprentissage variées qui se connectent, s'appuient les unes sur les autres et soutiennent la croissance au fil du temps.

En réfléchissant à votre propre contexte, demandez-vous :

1. Comment vos opportunités d'apprentissage soutiennent-elles différentes dimensions du développement de la personne dans sa globalité ?
2. De quelle façon les expériences d'apprentissage s'appuient-elles les unes sur les autres, créant un parcours progressif pour les apprenant·e·s au fil du temps ?
3. Vos programmes offrent-ils suffisamment de variété pour différents intérêts, points forts, styles d'apprentissage et étapes de développement personnel ?

Lorsque les opportunités d'apprentissage sont variées, progressives et connectées à la personne dans sa globalité, elles peuvent soutenir une croissance plus profonde et plus significative.

LA QUALITÉ EN PRATIQUE

Un moyen simple de planifier et d'assurer la qualité des expériences d'apprentissage consiste à vérifier si elles sont « CLAP ». C'est-à-dire :

- **Captivantes**, offrant une variété d'expériences d'apprentissage, s'engageant dans un apprentissage actif et des activités aventureuses, stimulant l'imagination, et intégrant les évolutions récentes dans les domaines de l'apprentissage, du développement et dans la société.
- **Menées par L'apprenant·e**, garantissant un processus d'apprentissage qui permet à tou·te·s d'être actif·ve·s dans leur propre développement.
- **Accessibles**, avec une priorité donnée à des environnements d'apprentissage adaptés à tou·te·s qui tiennent compte des besoins et du contexte de chaque apprenant·e et sont prêts à adapter le parcours d'apprentissage.
- **Pertinentes** par rapport aux besoins et aux intérêts des apprenant·e·s en fonction de leur âge et de leur rôle. Elles doivent être conçues et améliorées grâce à un dialogue continu avec les apprenant·e·s.

Si l'expérience d'apprentissage est CLAP, vous pouvez être sûr·e·s que les apprenant·e·s vivent une expérience de qualité. Vous pouvez utiliser la méthode CLAP à n'importe quel niveau, des expériences individuelles jusqu'à la révision de votre programme pour la jeunesse et/ou de votre offre d'apprentissage et de développement personnel pour les adultes.

CAPTIVANTES

On apprend mieux quand on s'amuse.

L'expérience d'apprentissage :

- Propose des activités innovantes, amusantes, actives et stimulantes
- Est variée et se déroule dans différents contextes
- Donne aux apprenant·e·s l'opportunité de faire quelque chose qu'ils et elles n'ont jamais fait auparavant

À quoi cela ressemble dans la pratique :

Learners can see how what they learn will build on what they already know, offer skills and knowledge they really want, and make a difference in their lives today. It feels modern and responds to trends in the wider world. It empowers them to live the life they want to live.

MENÉES PAR L'APPRENANT·E

On apprend mieux quand on choisit ce qu'on apprend et comment.

L'expérience d'apprentissage :

- Est participative et basée sur les expériences des participant·e·s
- Offre aux apprenant·e·s des choix sur ce qu'ils et elles apprennent et comment
- Offre aux apprenant·e·s la possibilité de diriger des activités, guidées par des animateur·rices si nécessaire

À quoi cela ressemble dans la pratique :

La méthode des Guides et des Éclaireuses est pleinement utilisée, permettant aux apprenant·e·s de prendre les devants et d'être les principaux·ale·s décisionnaires au sein de leur propre parcours d'apprentissage. Leur voix est valorisée et ils et elles sont soutenu·e·s à prendre des décisions, quel que soit leur âge ou leur rôle. Ils et elles estiment que le Guidisme et le Scoutisme féminin sont une organisation véritablement dirigée par des jeunes et qui valorise les partenariats intergénérationnels.

ACCESSIBLES

On apprend mieux quand on se sent bienvenu-e-s.

L'expérience d'apprentissage :

- Utilise différentes approches pour répondre aux divers besoins des apprenant-e-s
- Est accessible aux apprenant-e-s en situation de handicap
- Tient compte du contexte local

À quoi cela ressemble dans la pratique :

Les apprenant-e-s se sentent les bienvenu-e-s chez les Guides et les Éclaireuses, quelle que soit leur origine et leurs besoins.

Quel que soit leur mode de vie ou les obstacles auxquels ils et elles sont confronté-e-s, le Guidisme/Scoutisme féminin les encourage à participer, adapte l'expérience à leurs besoins et leur montre qu'ils et elles sont apprécié-e-s.

PERTINENTES

On apprend mieux quand c'est important pour nous.

L'expérience d'apprentissage :

- Aborde les sujets qui intéressent les apprenant-e-s
- Utilise les outils qui intéressent les apprenant-e-s
- Donne aux apprenant-e-s l'opportunité de mettre en pratique des compétences pertinentes pour leur vie

Les apprenant-e-s s'amuse, ont beaucoup d'énergie et ont hâte de participer aux activités !

Ils et elles peuvent se lancer des défis, prendre des risques et vivre des aventures qu'ils et elles ne pourraient vivre nulle part ailleurs. Ils et elles ont beaucoup d'énergie et s'impliquent vraiment. Ils et elles font beaucoup de choses différentes dans le cadre de l'expérience et se déplacent dans différents endroits.

Les connaissances et les compétences que j'ai acquises tout au long de ma vie sont reconnues et valorisées au sein du Mouvement. Je peux choisir ce sur quoi je passe du temps et ce que j'apprends afin d'acquérir de nouvelles compétences qui m'intéressent vraiment et qui me sont utiles dans ma vie professionnelle et personnelle.

Je sais que le Guidisme/Scoutisme féminin me donne l'opportunité de maintenir mon engagement dans le Mouvement au fur et à mesure que ma vie change, et donc que le temps et l'énergie que je peux y consacrer changent aussi.

J'aime consacrer du temps au Mouvement car je passe un bon moment et je peux faire des choses que je ne fais pas dans d'autres domaines de ma vie !

J'aime consacrer du temps au Mouvement car je passe un bon moment et je peux faire des choses que je ne fais pas dans d'autres domaines de ma vie !



GAL EN PRATIQUE

Créer des expériences d'apprentissage CLAP

L'Association des Guides du Soudan a mis en œuvre un Programme de soutien au développement personnel et à l'apprentissage de quatre semaines pour les Jeannettes et les Guides. Ce programme s'est concentré sur les filles qui rencontraient des défis tels que la timidité, le manque de confiance, la difficulté à participer en groupe, la réticence à s'exprimer et la dépendance envers les responsables adultes.



Le programme s'est concentré sur la croissance de chaque participant·e. À travers le jeu, la pratique, les activités créatives, les expériences en petits groupes, les opportunités d'expression personnelle et des responsabilités progressivement croissantes, les filles ont été accompagnées pour passer de l'hésitation et de la dépendance vers la confiance, la participation, l'indépendance et l'initiative.

Comment CLAP se manifeste-t-il dans cet exemple ?

Élément CLAP	Comment il s'est manifesté en pratique
Captivante	L'apprentissage s'est fait à travers des jeux, des activités de course, de l'art, de la sculpture en argile, des exercices de renforcement de la confiance et des défis de groupe. Plutôt que de se faire dire quoi apprendre, les filles ont exploré, joué, créé et découvert par l'expérience.
menée par l'apprenant·e	Au fur et à mesure qu'elles gagnaient en confiance, les filles ont commencé à faire des choix, à assumer des responsabilités, à choisir des partenaires, à exprimer des opinions et à diriger de petites tâches. Les Guides plus âgées ont aidé à la planification et au travail d'équipe, tandis que les responsables sont passées de la direction des activités à la facilitation de l'apprentissage et du développement personnel.
Accessible	La participation prenait des formes différentes selon les filles. Certaines ont commencé par choisir une couleur, partager une idée ou rejoindre une activité en petit groupe. Le manque de ressources n'a pas empêché l'apprentissage ; des matériaux simples et des approches flexibles ont aidé chaque participante à s'engager à son propre niveau et à son propre rythme.
Pertinente	Les responsables ont commencé par examiner ce dont les filles avaient réellement besoin. Certaines avaient peur de parler devant les autres, certaines avaient du mal à exprimer leurs sentiments, tandis que d'autres trouvaient difficile de travailler en groupe. Les activités ont été conçues pour répondre à ces défis réels, aidant les filles à renforcer leur confiance, leurs relations, leur initiative et leur expression personnelle.

Que peut-on voir dans cet exemple

- **Le programme a commencé par l'apprenante, pas par l'activité.** Plutôt que de se demander « Quelle activité allons-nous organiser ? », les responsables se sont efforcées de comprendre les obstacles auxquels les filles faisaient face et de créer des expériences qui leur permettrait de grandir.
- **Les petits pas comptaient.** Pour certaines participantes, grandir a commencé par parler devant un groupe, rejoindre une activité d'équipe, partager ce qu'elles ressentaient ou assumer la responsabilité d'une tâche simple.
- **L'apprentissage a été adapté plutôt que standardisé.** Les différentes filles ont été soutenues de différentes façons, reconnaissant que la confiance, la participation et le leadership se développent à des rythmes différents.
- **Un apprentissage de qualité a conduit à une transformation visible.** En quatre semaines, les filles sont devenues plus confiantes, expressives, indépendantes et disposées à participer à la vie de groupe et aux opportunités de leadership.



Un moment a capturé cette transformation de manière particulièrement claire. Au début du programme, de nombreuses participantes étaient hésitantes et renfermées. À la quatrième semaine, une Jeannette s'est levée et a déclaré avec confiance : « **Je peux.** »

Cette simple affirmation reflétait le parcours plus large du groupe : de l'hésitation vers la confiance, la participation et le sentiment d'appartenance.

À quoi ressemblent les expériences d'apprentissage CLAP en pratique ?

Les expériences d'apprentissage sont les plus efficaces lorsqu'elles sont Captivantes, menées par L'apprenant-e, Accessibles et Pertinentes (CLAP). À travers le Mouvement, les Organisations membres donnent vie à ces qualités de différentes façons selon leur contexte, leurs participant-e-s et leurs objectifs d'apprentissage.

C – Captivante

Les expériences d'apprentissage captivantes créent l'occasion de participer, de créer du lien et de s'impliquer activement.

Pendant la pandémie de COVID-19, des membres de l'Association des Guides de Malaisie ont remarqué que de nombreux jeunes souffraient d'isolement, d'anxiété et d'incertitude. Plutôt que de créer un programme où les participant-e-s recevaient simplement des informations, elles ont développé Projek Lilin (Projet Bougie), une initiative d'entraide en ligne conçue pour rassembler les jeunes à travers la conversation, la réflexion et le soutien mutuel.

Les participant-e-s ont partagé des expériences, discuté du bien-être mental et appris les un-e-s des autres dans un environnement sécurisant. Les jeunes ont joué un rôle actif dans le recrutement de bénévoles, l'animation de discussions et le soutien aux participant-e-s. Les bénévoles ont également été formé-e-s aux premiers secours psychologiques, les aidant à répondre efficacement aux besoins émergeant au sein du groupe.

Le projet a transformé l'apprentissage d'une expérience passive en un parcours partagé où les participant-e-s ont créé du lien, ont réfléchi et ont agi ensemble.

Qu'est-ce qui a rendu cette expérience d'apprentissage captivante ?

- Les participant-e-s ont activement contribué leurs idées et expériences.
- L'apprentissage s'est fait à travers la discussion, la réflexion et l'interaction entre pairs.
- Les jeunes ont joué des rôles de leadership au sein du projet.
- Les participant-e-s ont appris avec et les un-e-s des autres.

L – Menée par l'apprenant-e

Les expériences d'apprentissage menées par l'apprenant-e créent des opportunités pour les participant-e-s de façonner leur propre apprentissage et développement.

Au Rwanda, des initiatives telles que Haven Sanctuary et le Camp écologique créent des espaces où les jeunes sont encouragé-e-s à explorer des questions qui comptent pour elles et eux et leurs communautés. Plutôt que de simplement suivre un programme préconçu, les participant-e-s ont l'occasion de contribuer des idées, de partager des perspectives et de s'approprier les activités et les projets.

Ces expériences démontrent que l'apprentissage mené par l'apprenant-e ne signifie pas que les adultes se retirent complètement. Il s'agit plutôt de créer des opportunités pour les apprenant-e-s de prendre des décisions, d'influencer leur parcours d'apprentissage et de jouer un rôle actif dans la conception de l'expérience.

Qu'est-ce qui a rendu ces expériences d'apprentissage menées par l'apprenant-e ?

- Les participant-e-s ont contribué à façonner les activités et les discussions.
- Les jeunes ont été encouragé-e-s à identifier et à répondre aux défis qui leur tenaient à cœur.
- L'apprentissage s'est fait par l'action, la réflexion et la prise de décision partagée.
- Les participant-e-s se sont approprié-e-s leur parcours d'apprentissage et leur impact communautaire.

À quoi ressemblent les expériences d'apprentissage CLAP en pratique ?

A – Accessible

Les expériences d'apprentissage accessibles garantissent que les participant-e-s peuvent s'engager de façon adaptée à leurs besoins, circonstances et origines. Cela signifie créer des environnements où les obstacles à la participation sont réduits et où chaque apprenant-e se sent en mesure de contribuer et de grandir.

Le Séminaire Juliette Low rassemble des participantes de différents pays, cultures et horizons linguistiques. Pour de nombreuses participantes, l'accessibilité ne consiste pas seulement à rejoindre le programme, mais à se sentir en mesure de participer pleinement une fois arrivées.

Une participante, Noor, a rejoint un séminaire qui réunissait plus de 400 filles du monde entier. Au début, elle se sentait peu sûre d'elle parce que l'anglais n'était pas sa langue maternelle et que les participantes parlaient toutes avec des accents différents. Cependant, elle s'est rapidement retrouvée dans un environnement d'apprentissage où les différences étaient les bienvenues et la participation encouragée. À travers des discussions en petits groupes, l'apprentissage entre pairs et une facilitation bienveillante, elle a gagné en confiance et trouvé sa voix.

Au fil de son parcours, Noor est devenue quelqu'un qui aidait à rendre l'apprentissage accessible aux autres. Elle a soutenu les efforts de traduction et d'inclusion, aidant les filles confrontées à des barrières linguistiques à participer plus pleinement aux expériences d'apprentissage.

Rayane Tayara du Liban a vécu l'accessibilité sous un autre angle. Ayant d'abord participé au séminaire en tant que participante puis étant revenue en tant qu'animatrice, elle a réfléchi à l'importance de combiner les opportunités d'apprentissage virtuelles et en présentiel. Pour elle, différents formats d'apprentissage créaient davantage d'opportunités pour les personnes de participer, se retrouver et apprendre de façons adaptées à leurs circonstances.

Ensemble, leurs expériences montrent que l'accessibilité ne consiste pas simplement à supprimer les obstacles. Il s'agit de créer intentionnellement des environnements où chaque apprenant-e se sent bienvenu-e, soutenu-e et en mesure de contribuer.

Qu'est-ce qui a rendu ces expériences d'apprentissage accessibles ?

- L'apprentissage était proposé sous différents formats, incluant des expériences en ligne et en présentiel.
- Les participantes étaient mieux accompagnées grâce à des groupes plus petits et l'apprentissage entre pairs.
- Les approches de traduction et multilingues ont contribué à réduire les barrières linguistiques.
- Des espaces sûrs et émancipateurs ont encouragé la participation d'apprenantes aux origines et expériences diverses.

À quoi ressemblent les expériences d'apprentissage CLAP en pratique ?

P — Pertinent

Les expériences d'apprentissage pertinentes répondent aux besoins, intérêts et expériences réels des apprenant·e·s.

À Malte, les leaders ont reconnu un besoin croissant de soutenir la santé mentale des jeunes. Cela a conduit à la création de Marvelous Minds, un programme conçu pour aider les filles à comprendre le bien-être psychologique, à prendre soin d'elles-mêmes et des autres, et à remettre en question les stigmas autour de la santé mentale. Le programme a été développé en partenariat avec des organisations de santé mentale, soutenu par des responsables formé·e·s et adapté pour différents groupes d'âge. Un espace sûr a été établi au début de chaque séance, et des voies d'orientation ont été mises en place pour que les participant·e·s puissent accéder à un soutien supplémentaire si nécessaire.

Plutôt que d'introduire un sujet qui semblait distant ou abstrait, le programme a répondu directement à une question affectant les filles, les familles et les communautés à Malte.

Qu'est-ce qui a rendu cette expérience d'apprentissage pertinente ?

- Elle a répondu à un besoin émergent identifié au sein de la société.
- Elle s'est appuyée sur l'expertise des membres travaillant dans les sciences de la santé.
- Elle a relié l'apprentissage aux expériences quotidiennes des participant·e·s.
- Elle a fourni un soutien pratique et des ressources au-delà de l'expérience d'apprentissage elle-même.

Ces exemples montrent que les expériences d'apprentissage CLAP peuvent prendre de nombreuses formes. Qu'il s'agisse de répondre aux besoins communautaires, de créer des opportunités captivantes de participation, de supprimer les obstacles à l'apprentissage ou d'habiliter les apprenant·e·s à prendre les devants, le fil conducteur est un engagement envers des expériences d'apprentissage significatives et de haute qualité qui aident chaque apprenant·e à grandir et s'épanouir.

Point de réflexion

Créer des expériences d'apprentissage CLAP

En réfléchissant à votre propre contexte, demandez-vous :

1. Comment vos expériences d'apprentissage se rattachent-elles aux besoins, aux intérêts et aux réalités de vos apprenant·e·s ?
2. De quelle façon les apprenant·e·s sont-ielles encouragé·e·s à participer activement, à contribuer et à façonner leur apprentissage ?
3. Comment vous assurez-vous que les expériences d'apprentissage sont accessibles et accueillantes pour tou·te·s les apprenant·e·s ?

Lorsque les expériences d'apprentissage sont pertinentes, captivantes, accessibles et menées par les apprenant·e·s, elles sont plus susceptibles de créer des opportunités significatives d'apprentissage, de développement personnel et de croissance.



**... AFIN QUE LES APPRENANT·E·S
PUISSENT DÉVELOPPER LEUR
PLEIN POTENTIEL**



CONCLUSION

Le Guidisme et le Scoutisme féminin contribuent au développement vers les huit objectifs de croissance en offrant des expériences d'apprentissage non formelles qui sont captivantes, menées par l'apprenant·e, accessibles et pertinentes. Ces expériences, adaptées aux sept domaines du développement personnel, sont mises en place au moyen de la méthode et du modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses, et se déroulent dans un espace d'encouragement participatif et centré sur les filles.

Ainsi, les apprenant·e·s développent leur confiance, leur ténacité et leur capacité d'action. Ils et elles acquièrent les connaissances, compétences et comportements nécessaires pour prendre les rênes du Mouvement, de leur propre vie et de leur communauté, surtout lorsqu'ils et elles travaillent ensemble.

Le Guidisme et le Scoutisme féminin forment des générations de filles et de femmes capables et engagées. Ensemble, elles peuvent changer le monde.

POUR ALLER PLUS LOIN

D'autres ressources de l'AMGE liées à l'apprentissage et au développement personnel sont disponibles :

- Le Cadre de leadership des Guides et des Éclaireuses (2021)
- Du papier à la pratique : Comment mettre en œuvre le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses au sein de votre Organisation ? (2021)
- Communiqué sur le leadership des filles (2021)
- Boîte à outils Trouver notre chemin (2020)
- Rapport de recherche sur les jeunes femmes dans la gouvernance (2020)
- The Big 6 Youth Organizations: Joint Position on Non-Formal Education (Déclaration de position commune sur l'éducation non formelle des six grandes organisations pour la jeunesse, disponible uniquement en anglais) (2019)
- Le Modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses (2018)
- Se préparer à apprendre, se préparer à diriger (2014)

La qualité du Guidisme et du Scoutisme féminin est un thème central sur lequel travaille l'ensemble du Mouvement. Nous vous invitons à vous joindre à la conversation au sein de notre Portail Grandir et Apprendre sur Campfire : campfire.waggs.org/organization/growing-and-learning

RÉFÉRENCES ET LECTURES COMPLÉMENTAIRES :

- Adopter une culture de l'apprentissage tout au long de la vie : une consultation de spécialistes transdisciplinaires, 2020, Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie
- Formal, non-formal and informal learning: What are they, and how can we research them? (Apprentissage formel, non formel et informel : de quoi s'agit-il et comment les étudier ? uniquement disponible en anglais) Rapport de recherche, Martin John et Dominika Majewska, septembre 2022, Cambridge University Press
- The future and the past are unevenly distributed: COVID's educational disruptions and UNESCO's global reports on education (L'avenir et le passé sont inégalement répartis : les perturbations éducatives dues à la COVID et les rapports mondiaux de l'UNESCO sur l'éducation, uniquement disponible en anglais), Paedagogica Historica, 58 :5, Noah W. Sobe (2022)
- Six Dimensions of Wellness Model (Modèle des six dimensions du bien-être, disponible uniquement en anglais), Bill Hettler, MD, National Wellness Institute, SARL, 1980
- Learning frameworks: tools for building a better educational experience (Cadres d'apprentissage : outils pour créer une meilleure expérience éducative, disponible uniquement en anglais), Nan L. Travers, Natasha Jankowski, Deborah J. Bushway et Amber Garrison Duncan, Lumina Foundation, 2019
- Teaching and Learning Frameworks (Cadres d'enseignement et d'apprentissage, uniquement disponible en anglais), Yale Poorvu Center for Teaching and Learning, 2021
- Non-formal and informal programs and activities that promote the acquisition of knowledge and skills in areas of Global Citizenship Education (GCED) and Education for Sustainable Development (ESD) (Programmes et activités non formelles et informelles qui favorisent l'acquisition de connaissances et de compétences dans les domaines de l'éducation à la citoyenneté mondiale (ECM) et de l'éducation au développement durable (EDD), disponible uniquement en anglais), document de référence préparé pour le Global Education Monitoring Report, le Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2016, Stepanek Lockhart, Ashley, 2016
- Seven Dimensions of Wellness (Les sept dimensions du bien-être, uniquement disponible en anglais), Grand Rapids Community College
- From Safe Spaces to Brave Spaces, A New Way to Frame Dialogue Around Diversity and Social Justice (Des espaces sûrs aux espaces d'encouragement, une nouvelle façon d'encadrer le dialogue autour de la diversité et de la justice sociale, uniquement disponible en anglais), Brian Arao, Kristi Clemens, 2013
- The Five Minds of a Manager (Les cinq esprits d'un-e manager, uniquement disponible en anglais), Jonathan Gosling et Henry Mintzberg, Harvard Business Review, novembre 2003

UN PARCOURS D'APPRENTISSAGE QUI DURE TOUTE LA VIE

LA MÉTHODE DES GUIDES
ET DES ÉCLAIREUSES

BUT...

EXPÉRIENCES DE
DÉVELOPPEMENT
PERSONNEL CLAP
VARIÉES

CONCLUSION

LE MODÈLE DE LEADERSHIP
DES GUIDES ET DES
ÉCLAIREUSES

DE L'ESPACE POUR
GRANDIR ET
APPRENDRE

Se sentir en confiance pour être elles et eux-mêmes
Être intègres et faire des choix ancrés dans leurs valeurs
Faire preuve de curiosité et de créativité
Être préparé·e·s à s'adapter au changement
Respecter la nature et se sentir lié·e·s à elle
Être capables de créer des liens profonds avec autrui
Se soucier du monde et savoir qu'ils et elles peuvent changer les choses
Se sentir comme appartenant à quelque chose de plus grand qu'elles et eux



Le Guidisme et le Scoutisme féminin sont le plus grand Mouvement bénévole au monde dédié aux filles et aux jeunes femmes. Notre Mouvement divers représente plus de dix millions de filles, de jeunes femmes et de femmes de 153 pays. Depuis plus de 100 ans, le Guidisme et le Scoutisme féminin transforment la vie des filles et des jeunes femmes du monde entier, en les soutenant et en leur donnant les moyens de réaliser leur plein potentiel et de devenir des citoyennes du monde responsables.

L'Association mondiale des Guides et des Éclaireuses offre à nos 153 Organisations membres nationales les outils, les relations et la présence mondiale dont elles ont besoin pour assurer leur prospérité, leur unité et leur croissance.