



SCOUTS[®]

Créer un Monde Meilleur

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION POUR LES ADULTES DANS LE SCOUTISME

Un outil d'auto-évaluation pour renforcer les
capacités de votre Organisation Scoute Nationale





SCOUTS[®]
Créer un Monde Meilleur

© Bureau Mondial Du Scoutisme, Inc.
ADULTES DANS LE SCOUTISME
Novembre 2019

Bureau Mondial du Scoutisme,
Centre d'Assistance Mondial
Kuala Lumpur

Suite 3, Level 17,
Menara Sentral Vista, No 150
Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields, 50470
Kuala Lumpur, MALAYSIA

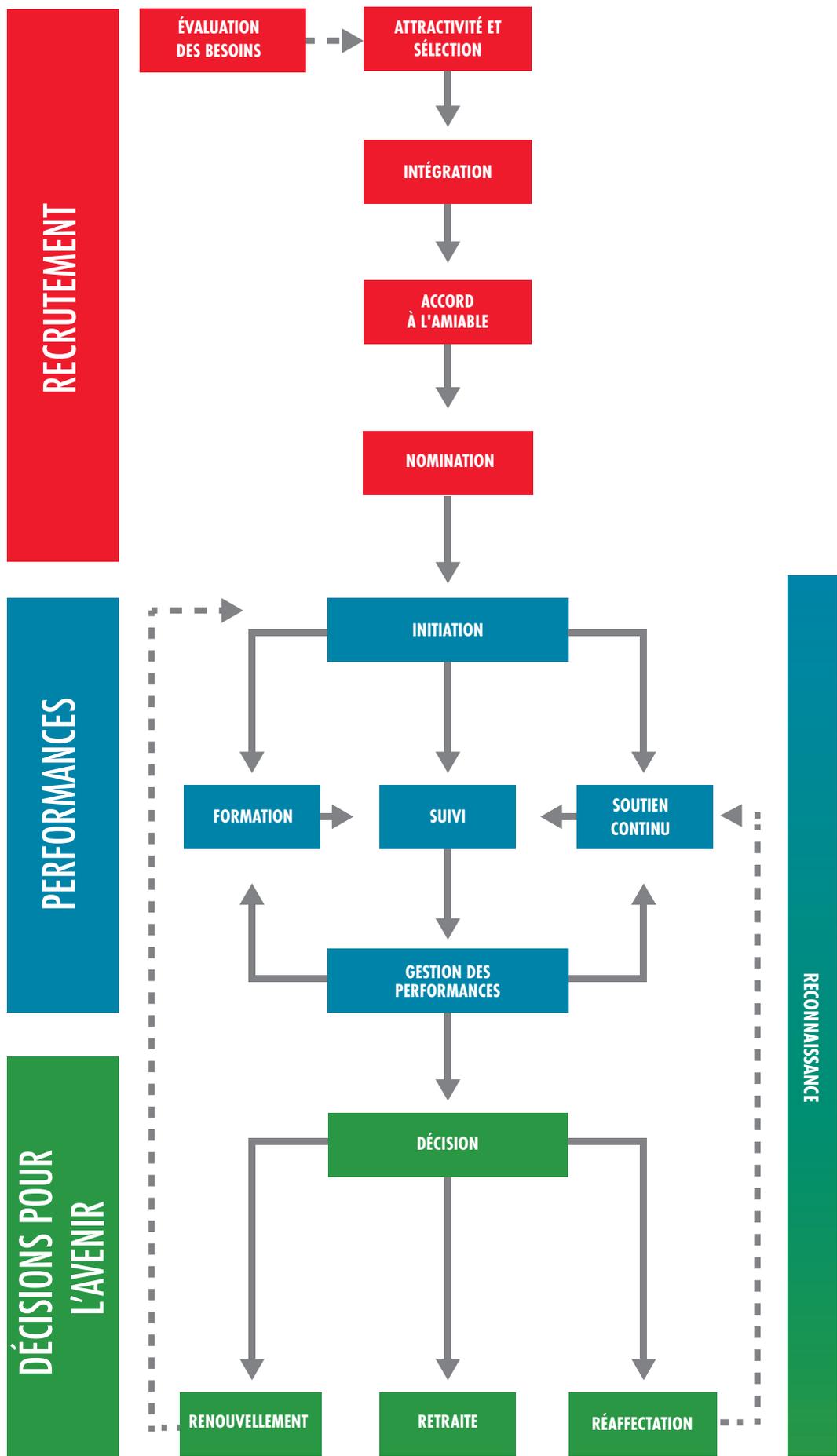
Tél.: + 60 3 2276 9000
Fax : + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org
scout.org

La reproduction est autorisée aux
Organisations Scoutes Nationales et
Associations qui sont membres de
l'Organisation Mondiale du Mouvement
Scout. La source doit être mentionnée.

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION POUR LES ADULTES DANS LE SCOUTISME

Un outil d'auto-évaluation pour renforcer les
capacités de votre Organisation Scoute Nationale



Quelle est la position de votre Organisation Scoute Nationale sur la gestion des Adultes dans le Scoutisme ?

Le Scoutisme ne pourrait exister sans les millions d'adultes, presque tous des bénévoles, qui soutiennent le mouvement en jouant un large éventail de rôles et de fonctions – des camps pour les Scouts Louvetaux aux principales Organisations Scoutes Nationales. Leur dévouement et leur engagement ont permis à des millions de jeunes du monde entier de faire l'expérience du Scoutisme et de jouer un rôle constructif dans leurs communautés. Ils sont l'épine dorsale de notre Mouvement.

Le but de la [Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme](#) est de soutenir la Mission du Scoutisme. Pour ce faire, il faut trouver les moyens d'améliorer la qualité du leadership à tous les niveaux en offrant un meilleur soutien et une meilleure gestion à tous les adultes, ce qui permettra d'offrir de meilleurs services aux jeunes.

Les Adultes dans le Scoutisme est l'un des trois domaines stratégiques qui constituent une OSN efficace, à savoir le Programme des Jeunes, Adultes dans le Scoutisme et le Développement Organisationnel. La mise en œuvre d'Adultes dans le Scoutisme requiert la vision et le leadership de chaque OSN, et doit être intégrée dans la planification stratégique de l'organisation.

Les Adultes dans le Cycle de vie du Scoutisme

L'approche définie dans la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme reconnaît le concept d'un cycle de vie dans chaque rôle ou fonction assumée par un adulte dans le Scoutisme. Il s'agit d'une approche holistique et systématique qui prend soigneusement en considération tous les aspects de la gestion des adultes dans le Mouvement et qui consiste à attirer les adultes dont nous avons besoin, à les soutenir dans leur rôle ou fonction et à les aider dans leur développement et dans leurs choix pour leur avenir. Une ou plusieurs itérations du cycle de vie couvrent toutes les étapes et composantes de la vie d'un adulte du Mouvement.

Renforcement des capacités des OSN par le biais d'auto-évaluations

Le renforcement des capacités des OSN fait partie intégrante de la réalisation de la Vision 2023. Le Cycle de Renforcement des Capacités repose sur le principe de l'amélioration continue, grâce auquel les OSN peuvent évaluer leurs capacités, hiérarchiser leurs actions, recevoir un soutien et suivre leurs progrès.

L'outil d'auto-évaluation Adultes dans le Scoutisme aide votre OSN à évaluer son niveau de développement et sa cohérence avec la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme et à améliorer ses processus internes pour recruter, former et retenir les responsables adultes.

En évaluant les critères suivants, vous serez en mesure d'identifier le niveau de performance de votre OSN dans les domaines du cycle de vie de l'Adulte dans le Scoutisme, comme suggéré dans la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme et reflété dans la Norme de Qualité de l'OMMS – l'Outil d'évaluation de soutien global (GSAT)

Les résultats sont pour votre propre bénéfice et vous aideront à identifier les domaines à améliorer dans le domaine des Adultes dans le Scoutisme, afin que d'autres développements ou demandes de soutien puissent être faits.

Qu'est-ce que l'Outil d'évaluation de soutien global (GSAT) ?

Le GSAT est une norme de qualité détenue par l'OMMS qui évalue la conformité d'une OSN aux pratiques exemplaires internationales en matière de bonne gouvernance et de reconnaissance de la qualité.

Critères GSAT relatifs aux Adultes dans le Scoutisme

Dans l'Outil d'Évaluation du Soutien Global (GSAT), au titre de la dimension 6 – Adultes dans le Scoutisme, les OSN sont tenues de mettre en place des processus et des procédures pour tous les adultes afin d'assurer la mise en œuvre de la Politique relative aux Adultes dans le Scoutisme. Il s'agit notamment de :

- L'OSN a une politique pour les Adultes dans le Scoutisme. Elle décrit les procédures pour toutes les phases et étapes du cycle de vie adulte, y compris le recrutement, la nomination, l'initiation, le suivi, l'évaluation et la retraite (pour tous les postes clés à tous les niveaux de l'organisation). Cette politique est fondée sur le "Monde des Adultes dans le Scoutisme", et est révisée régulièrement.
- L'OSN dispose d'un comité national en charge des adultes dans le Scoutisme efficace, composé de membres ayant une expérience pertinente. Le Comité est composé de femmes, de jeunes de moins de 30 ans, et travaille en collaboration avec le comité national en charge du programme des jeunes.
- L'OSN a des descriptions de rôle et recourt à des accords mutuels pour nommer à tous les postes d'adulte. Celles-ci sont régulièrement examinées et communiquées à toutes les parties concernées.
- L'OSN a défini et mis en œuvre un système d'évaluation annuelle de tous les postes d'adulte (professionnels et bénévoles). Les résultats de ce processus sont enregistrés et suivis.
- L'OSN a défini et mis en œuvre une politique claire et concurrentielle en matière de rémunération du personnel professionnel.
- L'OSN a défini et mis en œuvre un système de reconnaissance de la contribution des adultes. Ce système est diffusé, et les reconnaissances sont enregistrées.
- L'OSN a mis en place des mécanismes pour assurer une relève efficace aux postes d'adulte (personnel professionnel et bénévoles). Les bénévoles ont fixé les conditions de nomination.
- L'OSN dispose d'un cadre clair de formation et de développement personnel pour les adultes (personnel professionnel et bénévoles). Chaque programme de formation comporte des objectifs clairs, les compétences minimales requises et fait l'objet d'un examen régulier.
- L'OSN offre à chaque adulte désigné (personnel professionnel et bénévoles) la possibilité de recevoir une formation initiale et continue en fonction de ses besoins réels, de ses compétences et de son expérience. Toutes les formations suivies sont enregistrées.
- L'OSN inclut les éléments suivants dans son programme de formation : Aspects fondamentaux du Scoutisme, du leadership, de la gestion et des relations.
- L'OSN inclut la "participation des jeunes à la prise de décision" dans son programme de formation.
- L'OSN offre une formation régulière aux formateurs, qui comprend les compétences générales suivantes : Principes de base du Scoutisme, de l'apprentissage des adultes, de la formation et de l'animation, de la gestion de la formation, des relations.
- L'OSN a mis en place des processus et des procédures pour tous les adultes afin d'assurer la mise en œuvre de mesures de sécurité. Il s'agit notamment de : (1) Des rendez-vous des adultes sont pris en s'assurant que tous les contrôles appropriés sont en place conformément à la législation locale, (2) À l'Abri de la Maltraitance dans le cadre du processus et du contenu de la formation.

COMMENT UTILISER CET OUTIL

Pour parvenir à une meilleure prise de conscience et compréhension, vous devriez impliquer toutes les parties prenantes concernées telles que les représentants du Conseil National et de l'équipe de direction, le commissaire des Adultes dans le Scoutisme, les membres des comités, les équipes de formation et autres équipes AdIS, les structures des programmes jeunesse et d'autres comités ou départements concernés dans ce processus d'auto-évaluation.

Les réponses aux critères doivent être, autant que faire se peut, basées sur des preuves qui peuvent être fournies à l'égard de chaque critère et être complétées en utilisant les connaissances de votre équipe.

Les critères d'auto-évaluation qui suivent englobent les meilleures pratiques internationales et fournissent un examen approfondi des normes recommandées de L'OMMS. Toutefois, il convient de noter que tous les critères peuvent ne pas s'appliquer à une OSN, compte tenu du contexte culturel, juridique et local.

Pour utiliser cet outil, veuillez passer en revue chacun des critères d'auto-évaluation et identifier la capacité de votre OSN en donnant une réponse ROUGE, JAUNE, VERT CLAIR ou VERT FONCÉ selon les explications ci-dessous.

STATUT	EXPLICATION	EN D'AUTRES TERMES...
NON CONFORME	Il n'existe aucune preuve que l'OSN ait fait quoi que ce soit au sujet de ce critère.	Mon OSN n'a rien fait autour de ce critère. Il est peut-être temps de commencer !
CONFORME À QUELQUES ARTICLES	Il est prouvé que l'OSN a fait certaines choses (mais pas toutes) à l'égard de ce critère.	Mon OSN a fait un peu de travail sur ce critère, mais il y a tant d'autres choses que nous pouvons encore explorer.
CONFORME À LA PLUPART DES ARTICLES	Il existe des preuves que l'OSN a la plupart des choses autour de ce critère. Il est à jour et mis en œuvre.	Mon OSN s'occupe d'un grand nombre de ces questions, mais il nous manque quelques éléments que nous pouvons examiner pour les améliorer encore davantage.
PLEINE CONFORMITÉ	Il existe des preuves que l'OSN a la plupart des choses autour de ce critère. Il est à jour, mis en œuvre, régulièrement évalué et actualisé.	Mon OSN a rempli ce critère. Nous poursuivrons notre bon travail et nous l'examinerons en cours de route. Nous pourrions même le partager comme une pratique exemplaire.
NON APPLICABLE	Non applicable en raison des circonstances locales ou en relation avec un autre critère non conforme	

Note importante : cet outil n'est pas destiné à être un exercice de notation, mais à être utilisé comme une ressource de renforcement des capacités par votre OSN pour identifier des stratégies d'amélioration.

CRITÈRES DE L'OUTIL

		#	Critère	Statut
1. RECRUTEMENT	Évaluation des besoins	1	L'OSN a des descriptions de rôle clairement définies pour tous les postes clés d'adulte. Celles-ci sont régulièrement examinées et communiquées à toutes les parties concernées.	
	Évaluation des besoins	2	L'OSN a mis en place un processus d'évaluation des besoins de recrutement de l'OSN, de la liste des postes et des compétences connexes tous les trois ans.	
	Évaluation des besoins	3	L'OSN a identifié des fonctions permanentes, ainsi que des postes à court terme et des postes de travail partagé (approche d'équipe), tous avec des mandats fixes pour assurer la mobilité entre tous les postes d'adultes.	
	Attractivité et sélection	4	La composition des groupes de travail des OSN reflète la diversité de ses membres actuels et potentiels tels que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, l'origine socioéconomique, le handicap, la religion ou les convictions, l'expérience et les compétences.	
	Attractivité et sélection	5	L'OSN met en œuvre ses procédures d'attractivité et de sélection en faisant connaître activement ses postes d'adulte et les possibilités de bénévolat disponibles. Cela pourrait être fait une fois par an, par exemple par appel ouvert ou sur une base continue ou plus régulière ou sur demande.	

1. RECRUTEMENT	Attractivité et sélection	6	L'OSN dispose d'une procédure claire pour la sélection des adultes. Cette procédure garantit la mise en œuvre de pratiques À l'Abri de la Maltraitance dans le cadre du recrutement, par exemple des contrôles appropriés sont en place et conformes à la législation locale.	
	Intégration	7	L'OSN offre la possibilité d'apprendre sur le tas ainsi que toutes les informations relatives au contenu et au contexte du Mouvement Scout pendant le processus d'intégration.	
	Commun accord	8	L'ONS utilise un processus d'entente mutuelle qui permet aux deux parties d'échanger et de s'entendre sur les attentes relatives aux postes d'adultes.	
	Nomination	9	L'OSN a établi un processus de nomination qui décrit les personnes qui ont la responsabilité de faire les nominations, la durée de ces nominations et le processus de renouvellement, de réaffectation ou de retraite des Adultes dans le Scoutisme.	

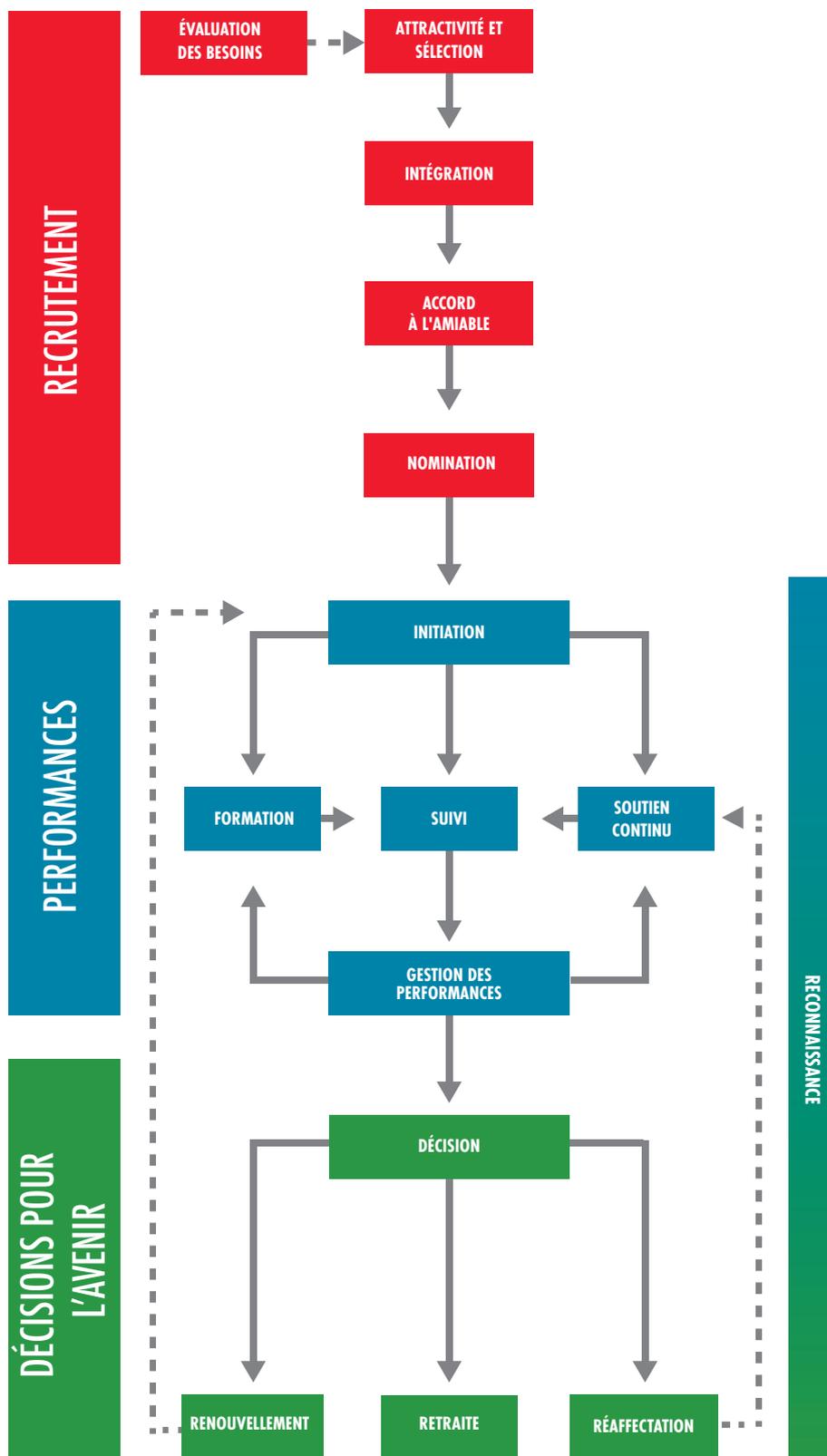
		#	Critère	Statut
2. PERFORMANCE	Induction	10	L'OSN a mis en place un processus d'initiation pour s'assurer que toute l'information pertinente relative à des postes spécifiques pour adultes est fournie. Cette initiation pourrait inclure des éléments tels qu'un briefing sur la tâche, une introduction à l'équipe, une formation initiale, des conseils et un soutien personnels.	
	Formation	11	L'OSN dispose d'un système de formation qui permet le développement personnel des adultes et l'acquisition de compétences et de connaissances supplémentaires pour faciliter le transfert d'un rôle et d'une fonction à un autre (réaffectation).	
	Formation	12	L'OSN a mis en place un système de formation qui garantit un accès facile aux possibilités de formation en termes de fréquence, de proximité, d'expériences antérieures et de conditions d'inscription de tous les adultes (c'est-à-dire en tenant compte de l'égalité d'accès pour la diversité et l'inclusion de ses membres).	
	Formation	13	L'OSN implique une équipe de formation diversifiée, comprenant des adultes de toutes les structures de l'organisation, dans les processus de formation afin d'améliorer les compétences collectives.	
	Formation	14	L'OSN évalue son cadre de formation au moins tous les deux ans, sur la base d'un examen des besoins, des rôles et des compétences requis, et en tenant compte des tendances sociétales en matière d'éducation et de développement des adultes.	

2. PERFORMANCE	Reconnaissance	15	L'OSN a mis en place un système pour enregistrer toutes les expériences de formation de chaque adulte et pour enregistrer le développement des compétences obtenues.	
	Reconnaissance	16	L'OSN dispose d'un système pour reconnaître les adultes qui ont suivi la formation requise et les compétences acquises (p. ex., Badge de Bois). Ces certificats de qualification ont une période de validité, tel que requis.	
	Le soutien en service	17	L'OSN fournit un soutien direct et adéquat en cours d'emploi à ses adultes (personnel professionnel et bénévoles), par exemple des réunions régulières avec des personnes de soutien, des formations et des événements d'encadrement ou de visite. Ce soutien permet aux adultes de se sentir à l'aise dans leur rôle et de mettre en œuvre avec succès les activités dont ils sont responsables.	
	La gestion de la performance	18	L'OSN a défini une politique et un processus de gestion du rendement afin d'assurer l'évaluation annuelle de tous les postes d'adultes (personnel professionnel et bénévoles) en fonction de leur entente mutuelle et de leur satisfaction à l'égard du rendement.	
	La gestion de la performance	19	Dans la mise en œuvre de la politique de gestion de la performance des OSN, l'évaluation annuelle se concentre sur la planification de l'avenir et le soutien aux adultes dans le cadre convenu de la fixation des objectifs et des attentes. Les résultats de ces évaluations sont enregistrés et suivies.	
	La gestion de la performance	20	Le processus de gestion du rendement des OSN est mené par des adultes expérimentés qui sont formés sur le but, le processus et le résultat.	

3. DÉCISIONS ET RECONNAISSANCE		#	Critère	Statut
	Les décisions pour l'avenir	21	L'OSN a mis en place des conditions de nomination fixes pour tous les postes d'adultes bénévoles afin d'assurer la mobilité et la flexibilité entre tous les postes.	
	Les décisions pour l'avenir	22	Le processus de gestion du rendement des OSN permet de s'assurer que des mécanismes sont en place pour que les résultats concrets des évaluations annuelles mènent à une entente sur la décision à prendre à l'avenir.	
	Reconnaissance	23	L'OSN dispose d'un système défini et mis en œuvre pour reconnaître la contribution des adultes (personnel professionnel et bénévoles).	
Reconnaissance	24	Le processus de reconnaissance des adultes de l'OSN arrive à point nommé, tant pour la reconnaissance informelle que formelle, et il est permanent pour chaque adulte de l'OSN (moments de remerciement lors d'événements, modèles, reconnaissance écrite dans des documents, rétroaction immédiate). Le processus de reconnaissance est transparent pour tous les membres et fait l'objet d'un examen tous les deux ans.		

4. CRITÈRES RELATIFS AUX ADULTES DANS LE SCOUTISME		#	Critère	Statut
	Croissance	25	L'OSN a une stratégie pour augmenter le nombre d'adultes dans l'OSN (stratégie de croissance AdIS). Cela peut inclure la publicité des postes d'adultes, une formation de qualité, de meilleurs processus de renouvellement et de réaffectation, la planification de la relève et un leadership durable, une reconnaissance interne et externe efficace, etc.	
	Rétention	26	L'OSN dispose d'un système de gestion des bénévoles qui comprend des stratégies de maintien en poste telles que la forte intégration et l'initiation, la pertinence et l'accessibilité de la formation, la mise en place d'un système de soutien aux bénévoles, y compris la reconnaissance de leurs réalisations, la création d'un sentiment d'appartenance et la connaissance de l'utilité de ce qu'ils font, etc.	
	Programme des Jeunes et Adultes dans le Scoutisme	27	L'OSN a établi des liens entre le Comité des Adultes dans le Scoutisme et le Comité du Programme des Jeunes pour soutenir les fonctions inter-équipes.	
	Plaintes et appels	28	L'OSN dispose d'un mécanisme pour recevoir, gérer et régler les plaintes et les appels des adultes. Le processus est transparent et documenté.	
	La gestion des données	29	L'OSN a un système d'inscription des membres qui permet l'inscription des adultes. Les données recueillies dans le cadre de ce système sont conformes aux exigences de la législation locale.	
	Soutien en matière de TIC	30	L'OSN a intégré des solutions en ligne pour aider les adultes à toutes les étapes du cycle de vie des Adultes dans le Scoutisme.	

IDENTIFIEZ DANS LE CYCLE DE VIE DES ADULTES DANS LE SCOUTISME LES POINTS FAIBLES QUI NÉCESSITENT VOTRE ATTENTION IMMÉDIATE :



ANALYSER LES RÉSULTATS

Les réponses qui ont été identifiés avec :

non-conforme	Vous devriez envisager de planifier les étapes nécessaires pour mettre en œuvre immédiatement les éléments de gestion des adultes suggérés dans la Politique Adultes dans le Scoutisme Mondial.
conforme à quelques articles	Vous devriez envisager de vérifier si votre plan d'action pour assurer la conformité est réalisable et si vous disposez de toutes les ressources nécessaires à sa mise en œuvre.
conforme à la plupart des articles	Vous devriez envisager d'effectuer une évaluation/suivi à mi-parcours, d'évaluer vos progrès actuels et d'apporter les changements nécessaires pour vous aligner sur la politique des Adultes dans le Scoutisme Mondial proposée.
pleine conformité	Vous devriez envisager d'analyser comment vous pouvez atteindre les normes établies, déterminer s'il y a place pour des améliorations et découvrir comment vous pouvez maintenir la norme actuelle.

Après l'évaluation, partagez vos résultats avec les parties prenantes et les décideurs impliqués dans votre OSN. Par la suite, présentez et discutez avec le Conseil national après une période de réflexion. Les résultats devraient aider à clarifier la situation de votre OSN, à mieux faire connaître ses besoins en ressources humaines et autres, et à trouver un moyen de renforcer les capacités de votre OSN.

Assurez-vous d'avoir un système de suivi continu et de mises à jour pour évaluer les besoins actuels et potentiels de l'OSN en ce qui concerne la Politique des Adultes dans le Scoutisme Mondial.

PROCHAINES ÉTAPES DU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

Après avoir effectué une auto-évaluation et analysé les résultats, planifiez une réunion de planification de l'action. N'oubliez pas de faire participer les intervenants pertinents tels que : Les représentants du Conseil National et de l'équipe exécutive, le Commissaire aux Adultes dans le Scoutisme, les membres des comités, les équipes de formation et autres équipes AdIS, les structures du Programme des Jeunes et d'autres comités ou départements pertinents.

Différentes possibilités de suivi comprennent :

Établir des priorités

Après avoir passé en revue vos résultats, établissez l'ordre de priorité des principales mesures à prendre. Établissez un lien avec votre planification stratégique pour établir l'ordre de priorité de vos actions. Si vous n'avez pas de plan stratégique, examinez les critères qui pourraient empêcher la croissance de votre organisation.

Coordonner

Établissez des structures pour les OSN (p. ex. équipe de développement des AdIS) afin de travailler sur les questions liées au cycle de vie des AdIS et de préparer un plan de mise en œuvre. Nommer un chef qui sera chargé du suivi de l'ensemble du processus.

Rejoindre/créer un réseau

Participer au réseau Régional des Adultes dans le Scoutisme, créer un réseau d'OSN avec des défis similaires. Préparez un projet commun et demandez des fonds externes. Vous pouvez également communiquer avec des OSN qui ont relevé des défis similaires aux vôtres afin d'obtenir des idées sur les meilleures pratiques.

Trouver des ressources

Dans l'espace de services Adultes dans le Scoutisme services.scout.org/service/3, vous pouvez accéder à un large éventail de ressources allant des documents de politique générale et de position, des boîtes à outils et des lignes directrices aux cours d'apprentissage en ligne, au soutien en personne (en ligne et en personne), aux ateliers et cours de formation. Il s'agit non seulement des ressources produites et fournies par le Scoutisme aux niveaux mondial et régional, mais aussi des meilleures pratiques des OSN et des ressources externes pertinentes.

Demander de l'aide

Envisagez de communiquer avec le Centre de soutien régional du Bureau Mondial du Scoutisme pour obtenir du soutien et des conseils. Une fois cette auto-évaluation terminée, vous devriez être en mesure de présenter une demande de service claire. Vous pouvez soumettre une Demande de Service par le biais de la Plate-forme de Services de l'OMMS à services.scout.org et les Centres de soutien de l'OMMS fourniront un support technique.

Travail sur l'évaluation continue

L'amélioration continue est importante pour toutes les organisations. Pour ce faire, vous devez évaluer et surveiller vos progrès et réévaluer vos capacités. Décidez si vous souhaitez compléter d'autres outils d'auto-évaluation ou passer en revue l'ensemble du processus d'évaluation GSAT. Vous pouvez en savoir plus sur GSAT à services.scout.org/service/9.

« Pour le Scoutisme, le pouvoir volontaire que nous avons n'est pas seulement la force humaine dont nous avons besoin pour accomplir la mission. Oui, nous dépendons entièrement d'un grand nombre de dirigeants. Mais en plus, le bénévolat est quelque chose que nous intégrons dans notre approche éducative et que nous essayons de transmettre à nos jeunes membres. Depuis la première tâche simple de la "bonne action quotidienne" jusqu'à la conception et la mise en œuvre de projets communautaires, nous formons nos membres à servir les autres, à donner pour être capables de recevoir. »

Les Scouts créent une amitié dans le bénévolat



SCOUTS®

Créer un Monde Meilleur

© Bureau Mondial Du Scoutisme, Inc.
ADULTES DANS LE SCOUTISME
Novembre 2019

Bureau Mondial du Scoutisme,
Centre d'Assistance Mondial
Kuala Lumpur

Suite 3, Level 17,
Menara Sentral Vista, No 150
Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields, 50470
Kuala Lumpur, MALAYSIA

Tél.: + 60 3 2276 9000
Fax : + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org
scout.org

