



CADRE DU BADGE DE BOIS



SCOUTS
Créer un Monde Meilleur



SCOUTS®
Créer un Monde Meilleur

© Bureau Mondial du Scoutisme
ADULTES DANS LE SCOUTISME
Mars 2020

World Scout Bureau,
Global Support Centre
Kuala Lumpur

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

Téléphone : +60 3-2276-9000
Fax : +60 3-2276-9089

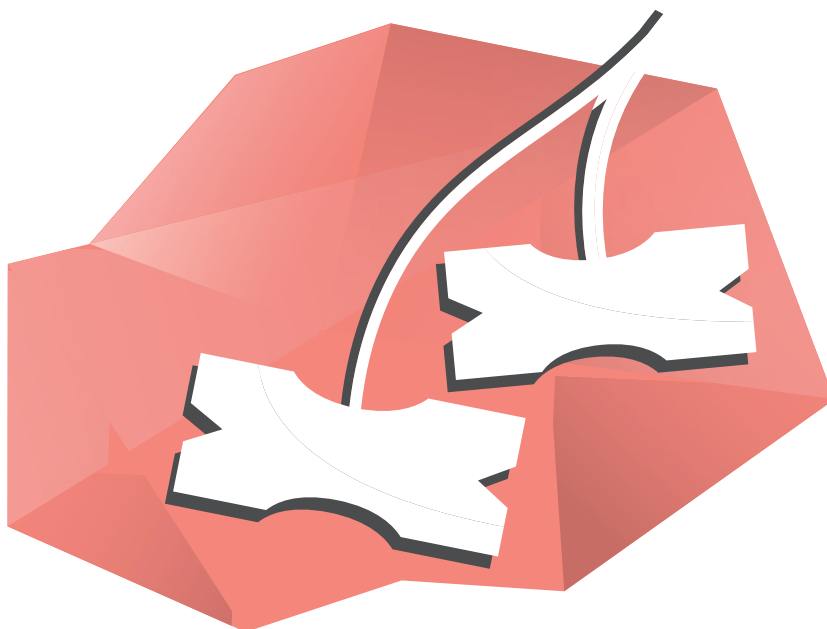
worldbureau@scout.org
[scout.org](https://www.scout.org)

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

CADRE DU BADGE DE BOIS



« LE BADGE DE BOIS FERA
EN SORTE QUE LORSQUE JE
SERAI PARTI, LES FUTURS
RESPONSABLES DU SCOUTISME
COMPRENDront VRAIMENT DE
QUOI IL S'AGIT ET LA NATURE
DE MES INTENTIONS ».



INTRODUCTION

Le cadre du Badge de Bois contribue à offrir « un meilleur Scoutisme pour plus de jeunes » par l'amélioration permanente de la qualité de la formation et du développement des adultes impliqués dans le Mouvement, et par le renforcement de leur sentiment d'unité.

La longue histoire du Mouvement en matière de formation confirme la durabilité de ces deux objectifs (voir annexe 1). L'image du Scoutisme peut également bénéficier d'une formation au Badge de bois de qualité dans de nombreuses Organisations Scoutes Nationales/Associations Scoutes Nationales (OSN/ASN).

La nécessité d'avoir une définition claire et/ou un cadre formel pour le Badge de bois, et la volonté de maintenir et d'améliorer la « qualité » du Badge de bois ont été exprimées lors de la 38e Conférence Mondiale du Scoutisme à Jeju-do, Corée du Sud, juillet 2008. Dans la résolution 13/08, la Conférence, soulignant les problèmes de reconnaissance de nos systèmes de formation par des organismes et des acteurs extérieurs au Scoutisme, a recommandé de mettre en place un processus d'évaluation des systèmes de formation existants. En utilisant le symbolisme du Badge de bois, il a également été recommandé de créer un cadre pour la reconnaissance officielle des systèmes de formation nationaux, qui restera facultatif pour les Organisations Scoutes Nationales conformément à la Politique Mondiale des Ressources Adultes.



Lors de la 39e Conférence Mondiale du Scoutisme à Curitiba, Brésil 2011, dans la Résolution 11/11, la Conférence a demandé l'élaboration de lignes directrices soutenant la mise en œuvre de la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme (y compris le système du Badges de bois) et l'application de la Politique pour le personnel professionnel. Le document présentant le cadre du Badge de Bois a été publié en 2012. Suite à l'approbation de la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme et d'autres ressources par la 41e Conférence Mondiale du Scoutisme en Azerbaïdjan, 2017, il a été décidé de réviser le cadre. Il a également été constaté lors de cette conférence que certains contenus du Badge de bois associés aux 3e et 4e tisons, ou bûchettes, nécessitaient une attention accrue.



Pourquoi nous devons former et développer nos adultes

Un des principaux objectifs de la formation offerte aux adultes est de leur donner les moyens de contribuer de façon significative à la réalisation de la Mission du Scoutisme.

Cela signifie une meilleure mise en oeuvre des programmes pour les jeunes, une amélioration de l'efficacité, de l'engagement et de la motivation des responsables adultes, une plus grande efficacité et efficience des OSN/ASN ainsi qu'un impact et un avantage compétitif sur le bien-être social ou extérieur.

Nous devons gérer la formation de façon positive du point de vue du développement afin de déterminer de quel soutien les adultes ont besoin pour leur permettre de mieux jouer leurs rôles et réaliser leurs tâches.

Par conséquent, la formation des adultes devrait suivre les principes clés de la Politique des Adultes dans le Scoutisme (AiS) et permettre un développement personnel continu ainsi que l'acquisition de compétences et de connaissances supplémentaires.

Tous les efforts de formation doivent être conformes à la politique mondiale « À l'abri de la maltraitance ». Toutes les personnes impliquées devraient promouvoir le respect et la bienveillance partout et à tout moment et défendre les principes d'« À l'abri de la maltraitance » et les valeurs du Scoutisme.





Principes clés de la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme

Congruence : Les systèmes en place complètent les grands principes de l'organisation (Promesse et Loi, Valeurs) et sont conformes à d'autres politiques (par exemple la politique mondiale du programme des jeunes, la politique mondiale « À l'abri de la maltraitance », etc.) et aux autres stratégies pertinentes.

Participation des jeunes : Promouvoir et encourager les jeunes qui répondent aux exigences et qui ont les compétences nécessaires, en leur donnant accès à des rôles ou des fonctions.

L'égalité des genres : La répartition des rôles et des fonctions est basée sur les compétences et non sur le genre. Ce principe permet de remédier à tout déséquilibre de genre dans l'allocation des ressources, programmes et opportunités d'apprentissage et de développement. Par conséquent, il vise à modifier les pratiques organisationnelles qui entravent la participation des femmes ou leur accès à certains rôle ou fonction. De même, l'âge ne devrait pas être une contrainte.

Leadership durable : Le développement de pratiques de succession conduit à la stabilité globale et à la durabilité de l'organisation. Les structures organisationnelles doivent devenir plus flexibles au lieu d'être strictement hiérarchiques, et les adultes doivent être encouragés à « se déplacer horizontalement » au sein de l'organisation au lieu de se limiter aux déplacements verticaux. Il est essentiel de concevoir des structures organisationnelles et des rôles ou fonctions qui encouragent le parrainage des jeunes leaders et la mise en place de processus de suivi personnel.

Proximité dans la prise de décision : Les processus de prise de décision doivent se situer au niveau le plus proche possible de l'adulte, ce qui signifie que le niveau local doit prendre autant de décisions que possible plutôt que d'en référer « plus haut », et que quelqu'un d'autre prenne les décisions à leur place. La proximité dans la prise de décision (par exemple, la gestion et la formation) instaure de la confiance à tous les niveaux de l'organisation.



Organisation de l'apprentissage : L'apprentissage individuel et organisationnel fait partie d'un cycle dans lequel les personnes apprennent et se développent, l'organisation elle-même apprend et se développe également. L'interaction quotidienne avec d'autres membres de l'organisation, le partage rapide de l'information et de l'apprentissage, le renforcement de la capacité d'apprentissage de l'individu, du groupe et de l'organisation, tout cela améliore le processus d'apprentissage des adultes.

Apprentissage pertinent : Les opportunités de formation et de développement doivent se concentrer sur l'application pratique des connaissances, compétences et attitudes nécessaires dans une variété de rôles ou fonctions (en particulier pour ceux qui aident dans le domaine des besoins et aspirations des jeunes). Il est important de veiller à ce que chaque adulte soit guidé, surveillé et soutenu de près dans son processus d'apprentissage et de développement personnel tout au long de son cycle de vie.

Accessibilité et flexibilité : Le système doit être en mesure de répondre aux besoins de l'individu et de l'organisation à tous les niveaux, et d'englober différents modèles et stratégies d'apprentissage. Tous les adultes doivent avoir accès à une variété d'opportunités d'apprentissage et de développement, internes et externes à l'organisation, et il faut les encourager à les saisir. Différentes méthodes de développement de compétences doivent être mises à disposition.



Basé sur les compétences : La répartition des rôles et des fonctions se base sur les aptitudes démontrées (connaissances, compétences et attitudes). Tous les adultes doivent avoir les mêmes opportunités d'acquérir, de développer, de mettre à jour et de renouveler continuellement leurs compétences.

Personnalisation : La gestion et la formation doivent s'adapter au profil de chaque individu, en tenant compte à la fois des besoins pour le développement personnel et des performances fonctionnelles. Reconnaître l'expérience, les compétences et les accomplissements individuels de chacun, parfois antérieurs, qui correspondent aux descriptions de rôles et aux besoins de l'organisation.

Participation : Impliquer et encourager la participation active de chaque adulte à la fois dans son propre apprentissage et développement et dans les processus de gestion tout au long de son cycle de vie. Partager les processus décisionnels renforcera la compréhension mutuelle, la confiance et la transparence dans l'ensemble de l'organisation.

Axé sur la technologie : La technologie offre de superbes opportunités en matière de bonnes pratiques de gestion au sein du Scoutisme. Élaborer des stratégies de recrutement en ligne, organiser des formations, utiliser des systèmes d'analyse de données de nos membres pour soutenir la gestion des adultes (par exemple le stockage de profils ou des registres de formation), apprentissages et opportunités de développement à distance, encadrement personnel ou encore gestion d'équipe, ... – ce ne sont que quelques exemples.



CADRE DU BADGE DE BOIS

Définition

Le Badge de Bois est une norme commune qui identifie les niveaux de formation et de développement requis par la politique des Adultes dans le Scoutisme pour exercer certains rôles. Cela inclut les attentes de base mais aussi les attentes plus poussées qui conduisent à l'octroi du Badge de bois. Il s'agit d'un indicateur de capacités de formation de haut niveau, de systèmes de formation de qualité et d'opportunités de développement individuel au sein d'une OSN/ASN.

Il offre aux adultes des opportunités de développement pour acquérir et/ou développer des compétences utiles non seulement pour exercer différents rôles/positions dans le Scoutisme, mais aussi dans d'autres aspects de leur vie.

À qui est-il destiné ?

Le cadre du Badge de bois est destiné à tous les adultes dans le Scoutisme, tout au long de leur développement personnel dans tout rôle qu'ils assument. Le système doit tenir compte des aspects suivants pour chacun des individus :

- la diversité des antécédents et des capacités,
- l'expérience pertinente,
- les aptitudes, les connaissances et la formation pertinentes,
- la motivation et l'intérêt,
- l'intérêt pour différents modes d'apprentissage,
- le côté stimulant, inclusif et réalisable.

Objectif

Le but du cadre de Badge de bois est de :

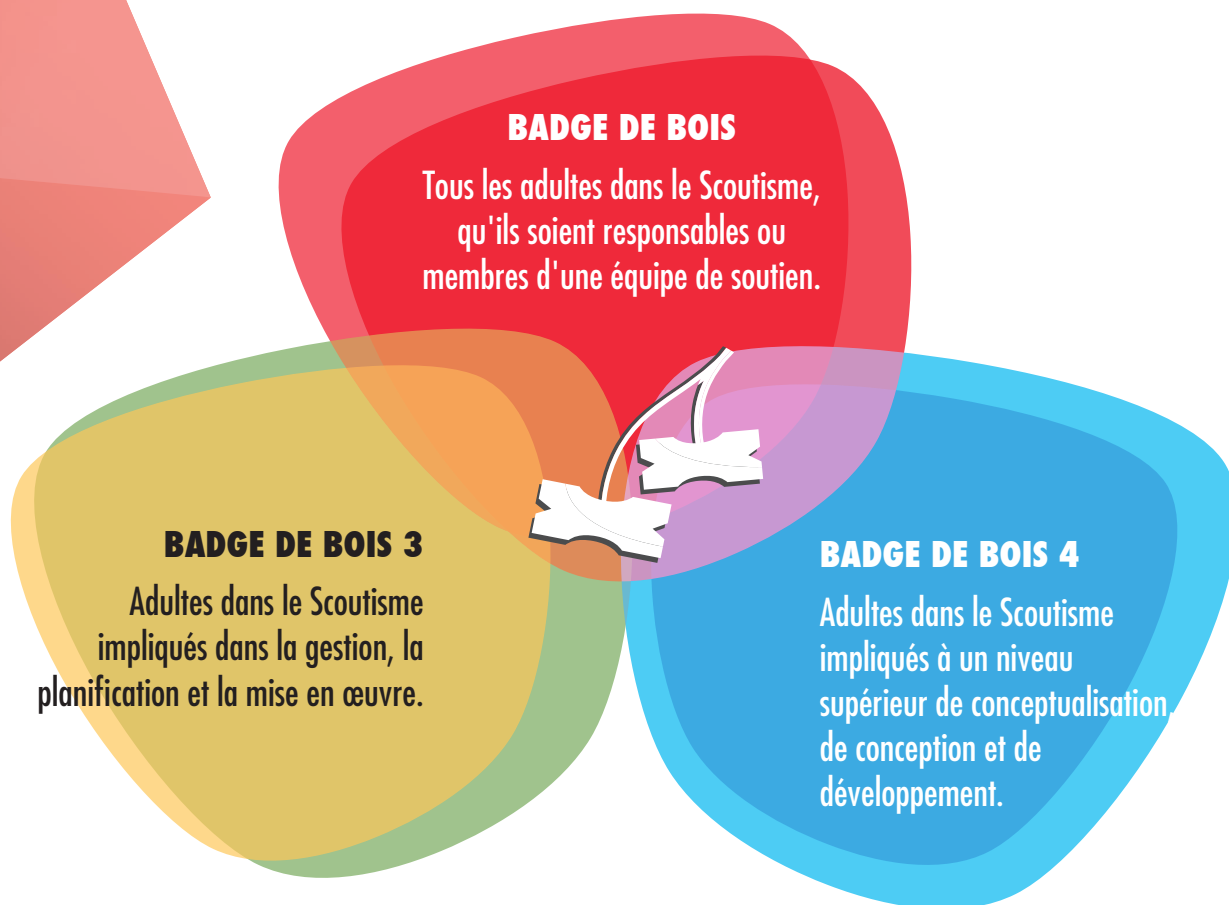
- Fournir un cadre pour la formation, le développement et la reconnaissance des adultes dans le Scoutisme, quel que soit leur rôle.
- Équiper les adultes dans le Scoutisme des compétences nécessaires et essentielles, à la fois basiques et plus poussées pour soutenir leur OSN/ASN.
- Développer une compréhension commune à toute l'organisation des principes de la Politique mondiale des Adultes dans le Scoutisme et des façons de la mettre en oeuvre pour les OSN/ASN.
- Offrir aux adultes dans le Scoutisme la possibilité de développer leurs intérêts et d'acquérir de nouvelles compétences dans le cadre de leur processus d'apprentissage continu.
- Renforcer le sentiment d'unité et d'appartenance au Mouvement Scout.

Le cadre du Badge de bois décrit la structure essentielle qui sous-tend et soutien le programme de formation du Badges de bois. Il fournit aux OSN/ASN la théorie et la pratique qui leur permettra de mettre en avant des éléments motivants qui encourageront plus d'adultes à rejoindre le Scoutisme et amélioreront l'engagement des adultes. Cela conduit à une rétention plus élevée à long terme, qui permet d'acquérir les compétences nécessaires pour soutenir le Scoutisme et contribuer ainsi à la croissance du mouvement.

Le programme de formation du Badge de bois, qui est au centre du cadre, doit être complété par d'autres opportunités d'apprentissage et de formation permettant aux adultes dans le Scoutisme de développer les connaissances, aptitudes, attitudes et comportements nécessaires pour offrir aux jeunes une expérience scoute pertinente. La reconnaissance des acquis tels que les résultats scolaires, les cours et les expériences doit faire partie du processus de formation et de développement des adultes.

Le Badge de bois est le symbole de la reconnaissance témoignée à tous les adultes dans le Scoutisme qui répondent aux critères de la formation du « Badge de bois ». La formation du Badge de bois comprend un large éventail d'opportunités d'apprentissage, internes et externes, qui aident les adultes ajouter de l'impact et du sens à leur rôle.

Une personne se voit décerner le Badge de bois lorsqu'il ou elle a atteint un certain niveau dans un ensemble défini de compétences. Cette évaluation doit être réalisée par les organisations selon un système de reconnaissance et de validation établi à cette fin, sur la base de ce cadre.



La formation du Badge de bois

Le programme de formation du Badge de bois est un programme pour tous les adultes dans le Scoutisme, depuis les responsables jusqu'au équipes de soutien (Badge de Bois)². Il peut être divisé en 2 niveaux (de base et avancé) et peut contenir différentes dispositions pour l'adapter aux groupes d'âge (par exemple: louveteaux, éclaireurs, Routiers...)².



Badge de bois³ – adultes dans le Scoutisme impliqués dans la gestion, la planification et la mise en œuvre. Le programme de formation offre aux adultes la possibilité de développer des compétences visant à :

- Être responsable de jeunes et/ou soutenir la mise en œuvre du Programme des Jeunes ;
- Être responsable de et assister des adultes dans le Scoutisme.

En outre, le programme de formation du Badge de bois peut offrir des opportunités de formation et de développement additionnelles pour acquérir des compétences supplémentaires. Cela s'adressera aux adultes impliqués dans la conception ou le développement. Il peut être divisé en 2 niveaux (Badge de bois 3 et badge de bois 4)⁴.

² À la discrétion des OSN/ASN.³ Le Badge de bois fait référence au programme de formation reconnu par deux tisons

⁴ Historiquement, le port d'une 5e ou 6e bûchette était une tradition émanant de la journée du Fondateur, elle est encore présente dans un certain nombre d'OSN/ASN aujourd'hui et est principalement liée à des nominations à des rôles spécifiques. Le cadre correspond au Badge de bois avec 2 tisons ainsi que l'ajout des 3e et 4e tisons.



Badge de bois 3 – adultes dans le Scoutisme impliqués dans la gestion, la planification et la mise en œuvre. Le programme de formation offre aux adultes la possibilité de développer des compétences visant à :

- Encadrer des adultes qui jouent un rôle au sein du Programme des Jeunes ;
- Encadrer des adultes impliqués dans des domaines tels que « À l'abri de la Maltraitance », « Diversité & Inclusion » ;
- Encadrer des équipes de formation, les formations elles-mêmes, le processus d'apprentissage des responsables, etc. ;
- Encadrer des événements nationaux et des équipes d'adultes.



Badge de bois 4 – adultes dans le Scoutisme impliqués à un niveau supérieur de conceptualisation, de conception et de développement. Le programme de formation offre aux adultes la possibilité de développer des compétences visant à :

- Développer une stratégie pour mettre en œuvre un Programme des Jeunes ou le Cycle de vie des Adultes dans le Scoutisme ;
- Conceptualiser et concevoir des systèmes de soutien pour les adultes travaillant dans des domaines tels que « À l'abri de la Maltraitance », « Diversité & Inclusion », etc. ;
- Concevoir le système de formation et organiser en pratique les formations ;
- Conceptualiser, concevoir et gérer des événements nationaux, régionaux et mondiaux.

Chaque adulte au sein du Scoutisme devrait avoir pour objectif de compléter le programme de formation du Badge de bois. C'est un excellent moyen d'améliorer ses compétences personnelles et, en gage de reconnaissance pour cet accomplissement, on se voit décerner le Badge de bois. Par conséquent, il est essentiel d'encourager par tous les moyens les adultes dans le Scoutisme à saisir, en fonction de leur parcours de développement personnel, le plus d'opportunités de développement possible, par exemple celles offertes par le programme de formation des Badges de bois 3 et 4.

Il a été établi que l'obtention des Badges de bois 3 et 4 doit s'inscrire dans un contexte plus large et inclure d'autres domaines du Scoutisme. Le programme de formation des Badges de bois 3 et 4 doit aller au-delà d'une simple formation spécifique, et, comme témoignage de reconnaissance après avoir suivi ce programme, l'adulte ajoute un 3e ou un 4e tison en fonction du niveau de compétences atteint.

En fonction des besoins identifiés par les OSN/ASN, le programme de formation des Badges de bois 3 et 4 peut être étendu (pas remplacé) pour inclure la reconnaissance de l'expertise des individus en matière de développement et de mise en œuvre à l'échelle nationale d'approches stratégiques dans d'autres domaines du Scoutisme tels que le Programme des Jeunes ou Diversité & Inclusion, etc.

De même, le programme de formation du Badge de bois n'est pas progressif, dans le sens que tous les adultes doivent passer aux niveaux Badges de bois 3 et 4. Cette décision est prise par les OSN/ASN en fonction de leurs besoins et exigences.



Principes sur lesquels repose le programme de formation du Badge de bois

Lors de l'organisation de la formation au Badge de bois, l'OSN/ASN doit prendre en considération les aspects suivants :

- **Développement continu** : Les adultes dans le Scoutisme se développent et apprennent continuellement en suivant différents modes d'apprentissage, ils acquièrent de nouvelles aptitudes, connaissances et compétences. Les opportunités d'apprentissage internes et externes au Mouvement (parfois appelées « reconnaissance des acquis ») doivent être reconnues.
- **Aspects essentiels** : Un programme de formation au Badge de bois doit aborder les thématiques des Fondements du Scoutisme, la gestion d'équipe et le leadership, la gestion de projet, la communication et le développement des adultes. Lorsque l'obtention du Badge de bois est lié à un ensemble de compétences spécifiques, ces compétences devraient être regroupées de manière sensée et logique. Ces regroupements doivent comprendre les aspects énumérés ci-dessus.
- **Progressif avec points d'entrée multiples** : Un adulte peut obtenir un certain nombre de bûchettes au moment où il rejoint le Mouvement en fonction du processus de validation de ses acquis et de son expérience, mais aussi en fonction des opportunités de formation et d'expériences de leadership qui se présenteront sur son parcours de formation.
- **Pas limité dans le temps** : Il ne doit pas y avoir de contrainte de temps pour passer à un niveau supérieur. Chaque individu progresse à son propre rythme. Cependant, une limite de temps « raisonnable » doit être indiquée (selon la situation, une période de trois ans est recommandée).
- **Adaptable** : Le programme de formation du Badge de bois doit être adaptable et flexible, il doit répondre aux besoins changeants des jeunes, des adultes et des OSN/ASN.

- **Reconnaître et utiliser la Méthode Scoute** : La Méthode Scoute est l'approche fondamentale ainsi que l'outil éducatif que nous utilisons pour atteindre l'objectif du Scoutisme. Tous les éléments de la Méthode Scoute contribuent à la bonne mise en œuvre de la formation du Badge de bois, avec l'accent clairement mis sur « l'apprentissage par l'action ». De plus, les éléments de la Méthode Scoute adaptés au processus d'apprentissage des adultes permettent à ces derniers de mieux comprendre comment soutenir la mise en œuvre du programme des Jeunes.
- **Suivre les principes et les pratiques d' « À l'abri de la maltraitance »** : « À l'abri de la maltraitance » doit être un socle moral et de valeurs solide pour toutes les activités et actions des adultes. La compréhension et le respect des principes d' « À l'abri de la maltraitance » sont présents sans exception à tous les niveaux de la mise en œuvre avant, pendant et après la formation du Badge de bois.
- **Reconnaissance du développement individuel** : Le niveau actuel et les progrès individuels d'un adulte doivent être évalués et comparés selon une grille de critères ou d'exigences pertinents dans le cadre du rôle de l'adulte. Les niveaux et les exigences sont convenus au niveau national. Une personne se voit décerner le Badge de bois (quel que soit le niveau) lorsqu'il ou elle a atteint un certain niveau dans un ensemble défini de compétences. L'évaluation est effectuée par l'organisation selon un système de reconnaissance et de validation défini à cet effet.

Compétences du Badges de Bois⁵

Comme mentionné dans les principes sur lesquels repose le programme de formation du Badge de bois, un cadre de compétences pour le Badges bois doit couvrir le développement des compétences liées aux aspects suivants :

- **Fondements du Scoutisme** tels que les Caractéristiques essentielles du Scoutisme, mise en œuvre du Programme des Jeunes, Vision et croissance, « À l'abri de la maltraitance », etc.
- **Leadership et gestion**, par exemple le leadership situationnel, la gestion et le développement d'équipes, la prise d'initiative, être moteur de changement, concept d' « organisation apprenante », etc.
- **La gestion de projets**, qui inclut comment proposer des idées, élaborer des plans et des solutions, atteindre ses objectifs, évaluer le succès, etc.
- **Communiquer de manière pertinente**, efficace et en faisant preuve de sensibilité culturelle.
- **Développement des adultes**, notamment pour l'encadrement de l'apprentissage, l'organisation de formations, le soutien en matière de coaching et de parrainage, etc.

Chaque sujet proposé doit être connecté à une liste de compétences qui seront développées à travers divers programmes de formation. Vous trouverez des exemples de compétences pour le Badge de bois sur la plateforme de services de l'OMMS.

⁵ Les compétences sont définies comme la capacité à démontrer les connaissances, les aptitudes et les attitudes requises pour surmonter un obstacle donné dans une situation donnée.



Symboles de reconnaissance

La 15e Conférence Mondiale du Scoutisme au Canada en 1955 a adopté le programme de formation du Badge de bois et les différents emblèmes et symboles utilisés au sein du système.

Aujourd'hui la plupart des pays utilisent les emblèmes ou symboles suivants :

- **La bague de foulard du Badge de bois** – une bague de foulard en nœud « tête de Turc » fait de deux lanières de cuir ;
- **Les tisons, ou bûchettes, du Badge de bois** – un fac-similé du collier Dinizulu, porté sur une lanière en cuir ou un cordon autour du cou ;
- **Le foulard du Badge de bois** – avec un écusson en tartan MacLaren cousu sur La pointe ;
- **Le certificat du Badge de bois** comme confirmation écrite que la personne remplit les conditions nécessaires.

Lorsqu'un programme de formation du Badge de bois est terminé, la personne formée se voit octroyer un certain nombre de « tisons » :

- 2 tisons pour tous les adultes dans le Scoutisme qui obtiennent le Badge de bois, qu'ils soient responsables ou membres d'une équipe de soutien,
- 3 tisons pour les adultes dans le Scoutisme qui obtiennent le Badge de bois 3, s'ils sont impliqués dans la gestion, la planification et la mise en œuvre,
- 4 tisons pour adultes dans le scoutisme qui obtiennent le Badge de bois 4, s'ils sont à un niveau supérieur impliquant un travail de conceptualisation, de conception et de développement.

Reconnaissance Externe

Il est entendu qu'il existe une forme de reconnaissance externe, qui concerne généralement les universités, les collèges d'enseignement technique et complémentaire, l'enseignement et à la formation professionnels, les ministères et organes administratifs, les écoles et les entreprises. Il est possible de nouer des accords entre l'OSN/ASN et des entités externes, qui permettent d'offrir des opportunités d'apprentissage supplémentaires.

Bien que ces ajouts enrichissent les offres de formation et de développement personnel du Scoutisme, le cadre présent n'aborde pas les moyens spécifiques de les mettre en place. Les OSN/ASN doivent faire état de ces possibilités d'enrichir leurs programmes de formation du Badge de bois, mais celles-ci ne doivent pas primer sur la promotion du Badge de bois et de ses différents niveaux.





LIGNES DIRECTRICES POUR LA MISE EN ŒUVRE

Chaque organisation devrait :

- Élaborer ou revoir la description de poste pour chacun de ses rôles ou postes respectifs.
- Évaluer le programme de formation actuel et/ou le programme de développement des adultes en fonction des besoins et de la politique nationale des Adultes dans le Scoutisme actuelle.
- Lister les compétences que l'OSN/ASN considère pertinentes pour tous ses postes d'adultes. Prendre également en compte les reconnaissances externe au Mouvement existantes pour définir les ensembles de compétences.
- Regrouper (classer) les compétences dans les différents programmes du Badge de bois, ainsi que les opportunités dans d'autres domaines tels que le Programme des Jeunes.
- Définir la (les) structure(s) et/ou équipe(s) qui seront responsables de la préparation, de la mise en œuvre et du suivi.



- Établir la procédure de mise en œuvre du programme général de formation du Badge de bois ; systèmes modulaires, domaines de développement additionnels, différentes méthodes de mise en œuvre, telles que l'apprentissage en ligne, la formation en résidence, l'apprentissage par l'expérience, etc. – cette variété est encouragée.
- Concevoir et développer des stratégies et des outils d'évaluation pour le système du Badges de bois.
- Établir des mesures du progrès et de la performance des adultes participant aux programmes du Badge de bois.
- Après la conception/la révision, procéder à une phase pilote ou d'essai de mise en œuvre peut permettre d'avoir un aperçu du programme et d'envisager de nouvelles améliorations.
- Le système du Badge de bois doit également servir d'outil d'aide au recrutement et à la rétention des adultes, devrait être abordé de manière flexible et dynamique. Il doit être révisé périodiquement (par exemple tous les 5 ans), en fonction des changements dans le Programme des Jeunes ou dans la politique des Adultes dans le Scoutisme.



SOUTIEN DISPONIBLE

Trouver des ressources : Dans le Service « Adultes dans le Scoutisme », vous pouvez accéder à un large éventail de ressources allant des documents de position ou de politiques aux boîtes à outils et lignes directrices, en passant par des cours en ligne, du soutien personnel (à la fois en ligne et en personne), des ateliers ou des cours de formation. Certaines des ressources disponibles ont été produites par le Scoutisme Mondial ou les Régions de l'OMMS, certaines sont des meilleures pratiques provenant d'OSN/ASN et d'autres sont des ressources pertinentes externes au Mouvement.

Demander du soutien : Vous pouvez contacter votre centre de soutien régional de l'OMMS pour obtenir du soutien et des conseils. Remplir l'outil d'auto-évaluation des Adultes dans le Scoutisme devrait vous aider à évaluer les besoins de votre OSN/ASN et à formuler votre demande de soutien. Vous pouvez soumettre une demande de service via la plate-forme de services de l'OMMS et les centres de soutien de l'OMMS peuvent fournir un service de soutien.

Mise en réseau : Rejoignez un réseau « Adultes dans le Scoutisme », ou constituez vous-même un tel réseau lors d'un événement régional, pour rester en contact avec des OSN/ASN qui font face aux mêmes défis. Préparez un projet commun et demandez un financement externe. Vous pouvez également vous constituer un réseau avec des OSN/ASN qui ont résolu des défis similaires aux vôtres, pour obtenir des idées de bonnes pratiques.



STRUCTURES ET RESPONSABILITÉS

Les niveaux national, régional et mondial ont des rôles et des responsabilités spécifiques dans la mise en œuvre du cadre du Badge de bois.

Niveau national :

- Le développement ou la révision de la politique nationale « Adultes dans le Scoutisme » en y intégrant les structures et programmes de formation de ce cadre,
- La mise en œuvre du système de formation du Badge de bois, selon la proposition de cadre du Badge de bois de l'OMMS,
- L'évaluation du contenu de la formation, du système de formation du Badge de bois, de la structure de l'équipe de formation, de l'impact sur la qualité de la mise en œuvre du Programme des Jeunes et du développement du Scoutisme en général,
- La gestion administrative des titulaires du Badge de bois,
- Communiquer son système du Badge de bois révisé au centre de soutien global de l'OMMS à l'adresse adultsinscouting@scout.org.



Niveau régional :

- Soutien aux OSN/ASN pour l'élaboration, l'établissement, l'amélioration et la révision de leur cadre et de leur programme de formation du Badge de bois. Cela peut inclure diverses mesures de soutien mentionnées précédemment,
- Identifier des outils et des savoir-faire susceptibles d'aider ou d'inspirer les organisations nationales,
- Encourager les OSN/ASN à constituer (ou utiliser) des réseaux régionaux pour partager leurs expériences dans ce domaine,
- Récolter les recommandations et les initiatives des OSN/ASN, relatives à la mise en œuvre du système du Badge de bois, dont toutes les organisations nationales pourraient profiter et les partager avec les autres Régions.

Niveau mondial :

- Promouvoir le cadre du Badge de bois et l'améliorer continuellement en suivant les recommandations nationales et régionales,
- Développer et coordonner la production d'outils généraux et de matériel de soutien pour les OSN/ASN. Les outils génériques constitueront, au final, un système de référence commun pour les membres de l'OMMS,
- Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du cadre du Badge de bois sont mis à jour quand cela s'avère nécessaire, ils sont revus en même temps que la politique mondiale des Adultes dans le Scoutisme tous les neuf ans.
- Récolter les systèmes de formation du Badge de bois révisés envoyés par les OSN/ASN et gérer une base de données regroupant les OSN/ASN qui mettent en œuvre le cadre du Badge de bois.



LISTE DES RÉFÉRENCES ET PUBLICATIONS CONNEXES DE L'OMMS

[Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme 2017](#)

[Résolutions de la Conférence Mondiale du Scoutisme 1920-2017](#)

[Politique Mondiale du Programme des Jeunes 2017](#)

[Politique Mondiale de la Participation des Jeunes 2015](#)

[Politique mondiale « À l'abri de la maltraitance » 2017](#)

[Les Caractéristiques Essentielles du Scoutisme 2019](#)

[La Méthode Scoute 2019](#)



ANNEXE 1 : LE BADGE DE BOIS

Les origines

Le but de la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme est, comme dans le cadre de la Politique Mondiale du Programme des Jeunes, de soutenir la Mission du Scoutisme. Cela est possible en développant des façons et des moyens d'améliorer la qualité du leadership à tous les niveaux avec un meilleur soutien et une meilleure gestion de tous les adultes, ce qui a pour conséquence d'améliorer les services offerts aux jeunes. Ce n'est absolument pas une politique récente car elle rassemble des traditions et des pratiques établies de longue date. Il s'agit d'une sorte de fusion et d'interprétation de toutes les politiques précédentes.



Le scoutisme est né en 1907 avec le camp expérimental sur L'île de Brownsea, et la formation des responsables du mouvement est presque aussi ancienne que le mouvement lui-même. Bien qu'il consacrait la plupart de son temps à partager ses idées et à « soutenir la croissance naturelle du Scoutisme », Baden-Powell s'est également occupé de la formation des chefs scouts lorsque le mouvement en était encore à ses balbutiements.

En 1911 et en 1912, il a personnellement dirigé deux formations composées d'une série de cours magistraux organisés en soirée. Les notes de ces cours ont été publiées dans deux livrets intitulés « Cours de formation pour chefs scouts », le deuxième de ces livrets étant du Birmingham Course. Les grandes lignes et les différentes caractéristiques de ce qui allait devenir le « Badge de bois » ont été établies dès 1913. La formation était dispensée en utilisant le système de patrouilles, avec un mélange de théorie et de pratique. Cela ne s'est cependant mué en modèle de formation formel qu'après la Première Guerre mondiale, durant laquelle plus de 5000 responsables et Scouts plus âgés ont été tués, et bien d'autres blessés. Lorsque le Scoutisme a repris sa croissance spectaculaire, Baden-Powell s'est personnellement penché sur la question d'ajouter une véritable formation à la bienveillance et l'enthousiasme des responsables « afin de faire en sorte que lorsque je serai parti, les futurs responsables du Scoutisme comprendront vraiment de quoi il s'agit et la nature de mes intentions ».

En 1918, W.F. de Bois MacLaren, un commissaire de district de Roseneath, en Écosse, a rencontré P.B. Nevill à la Roland House de Stepney, dans l'Est de Londres et a offert d'acheter un site de camping où les Scouts de l'Est de Londres pourraient pratiquer leur « Scoutisme ». Un chef Scout local leur parla d'un domaine à l'abandon en bordure de la forêt d'Epping où il allait souvent observer les oiseaux. Il était « à vendre » depuis quelques années. Cette offre était providentielle car elle profiterait également à Baden-Powell qui était à la recherche d'un centre de formation. Ils ont visité le lieu, Gilwell Park, et demandé à Baden-Powell, qui était aux États-Unis, de s'y rendre également à son retour en Angleterre. La générosité de MacLaren a permis l'acquisition des 54 acres d'origine et de Gilwell House (maintenant appelé the White House), et la propriété a été remise à The Scout Association (UK) en 1919 afin d'en faire un site de camping pour les Scouts et un centre de formation pour les responsables scouts. En 1929, le domaine a été renommé en « Gilwell Park ».



Premier cours du Badge de bois

Francis Gidney est nommé chef de camp, et le premier cours de formation officiel y débute le 8 septembre 1919, en suivant les lignes établies en 1913. Gidney joue le rôle de chef scout et les participants sont divisés en trois patrouilles – les taureaux, les corbeaux et les courlis, pour qu'ils comprennent ce que signifiait être membre d'une troupe. Le programme contenait toute une série d'aptitudes pratiques, du froissartage, de travaux de terrain et des techniques d'éclaireur. De plus, on retrouvait des cours théoriques sur les principes fondamentaux et de la pratique sous forme d'un « camp d'une semaine », ainsi qu'éventuellement une partie administrative à compléter sur le terrain. Dès le début, le lieu, la méthode, la qualité et la personnalité des dirigeants de ces formations – dont Baden-Powell lui-même, ont participé à faire vivre à ces chefs scouts ce concept unique et parfois énigmatique qu'est « l'esprit scout », qui leur a permis de percevoir le rôle du Scoutisme et leur rôle au sein de celui-ci, mais qui les a aussi munis d'une motivation à toute épreuve. Le cours s'est achevé par une visite du quartier général des Scouts au 25 rue Buckingham Palace, à Londres, et un déjeuner en compagnie de Baden-Powell.

Le Rév. Charles Hines a suivi le cours pilote. Il s'est souvenu par la suite du moment où il a reçu son Badge de bois créé par Baden-Powell qui a utilisé l'une des bûchettes du « collier de Dinizulu ».



« Ce collier historique était composé de petits tisons, des bûchettes qui avaient la forme d'une tête de hache à double tranchant miniature, enfilés en croix et serrés sur une lanière en cuir qui était aussi raide qu'une colonne vertébrale. Baden-Powell a pris l'une de ces bûchettes et une copie faite de bois de charme de la forêt d'Epping, les a enfilés sur un lacet de cuir, attaché à un crochet pour rideau en cuivre, il a épinglé le tout sur le revers de mon col et a annoncé sa décision d'en faire la récompense officielle pour l'efficacité dans la gestion du camp et en froissartage – et d'appeler cela le Badge de froissartage de Dinizulu. Il a ensuite donné à chacun de mes camarades l'une des bûchettes originales du collier, un morceau de charme d'Epping à partir duquel en tailler une réplique afin d'assembler leur badge. »

Développement ultérieur de la formation des responsables

Après la réussite du premier cours expérimental de formation, Baden-Powell a écrit aux participants en décembre 1919, voici un extrait de cette lettre :

« J'espère sincèrement que vous trouverez du temps cet hiver pour partager certaines des idées que vous avez glanées à Gilwell Park avec d'autres chefs scouts dans votre quartier, que ce soit au travers de présentations, de groupes de discussion ou de camps le temps d'un week-end. Je suis sûr que beaucoup d'entre eux ne demandent qu'à participer à ce type de formation et cela les aidera réellement à devenir plus efficaces et à aller dans le bon sens. »

Le livre de Baden-Powell « guide du chef éclaireur » a été publié en 1919. Le premier cours de formation pour les chefs louveteaux a eu lieu en mai 1921. Plutôt que de recevoir le Badge de bois, les participants ont reçu une réplique de croc de loup enfilée sur une lanière de cuir, connue sous le nom de dent d'Akela. Un Chef Akela, chargé des cours de formation, pouvait porter deux dents.

Il a été décidé en 1926 que le Badge de bois avec bûchettes serait utilisé à la fois pour les responsables éclaireurs et louveteaux, mais que les noms resteraient Dent d'Akela et Badge de bois pour les branches respectives. Pour différencier les branches, on ajoutait au-dessus des bûchettes une perle dont la couleur indiquait la branche. Le jaune était pour les responsables louveteaux, le vert pour les éclaireurs et en 1927 on a ajouté le rouge pour les responsables routiers. Cette idée s'est avérée peu populaire et a disparue en 1928, année où le badge est devenu universel sous le nom de Badge de bois.

Symboles du Badge de bois

Baden-Powell lance l'idée: « les chefs scouts qui passent par Gilwell Park doivent recevoir un badge de quelque sorte qu'ils peuvent porter! » Il propose une pampille de passementerie décorée à porter sur le chapeau. La question n'avait pas encore trouvé réponse alors que le cours avait déjà débuté. Le 15 septembre 1919, Eileen Nugent (secrétaire de Baden-Powell) écrit à Percy Everett :

« Le Chef Scout a suggéré au Capitaine Gidney la décoration suivante pour les chefs scouts qui terminent la formation, à la place de cordons autour du chapeau, un tison attaché au laçage du chapeau, avec trois grades : bois, bronze et métal blanc ».

Il a demandé au Capitaine. Gidney de faire faire des bûchettes (comme celles du chef, que vous avez) prêts à être remis à la fin de la formation.

Mais qu'en est-il du Badge de bois?

Depuis le premier Cours pour Chefs Scouts en septembre 1919, les bénévoles scouts adultes qui finissent leur formation de responsable reçoivent le Badge de bois. Le Badge de base se compose de deux tisons attachés à une lanière en cuir. Avec le temps, ce symbole emblématique du Scoutisme s'est entouré de mythes, ses origines et son évolution se sont obscurcis. À l'aide de recherches approfondies dans la collection patrimoniale des Scouts (UK), nous avons reconstitué son histoire.

L'aspect final du Badge de bois est inspiré d'un collier ramené d'Afrique du Sud par le fondateur du Scoutisme, Robert Baden-Powell. En 1888, Baden-Powell était en service en Afrique pour l'armée britannique. Alors que Baden-Powell était à la poursuite d'un chef local, Dinizulu, il s'est retrouvé dans un camp abandonné qui avait servi de base à ce dernier. En 1925, Baden-Powell se remémorait sa découverte d'alors :



« Dans la hutte qui avait été construite pour Dinizulu, j'ai trouvé, entre autres choses, son collier de bûchettes. J'avais avec moi une photographie, prise quelques mois auparavant, sur laquelle il arborait ce collier autour du cou et par-dessus l'épaule. »

Photo: Chef Dinizulu,
photographié à l'époque où
Baden-Powell a trouvé le
collier.



Supposant qu'il s'agissait du même collier, Baden-Powell l'a ramené avec lui en souvenir de sa campagne et l'a par la suite toujours appelé « le collier de Dinizulu ».

La symbolique des tisons du Badge de bois est très forte. Comme l'a fait remarquer Mangosuthu Buthelezi, le petit-fils du chef Dinizulu, ils « avaient une valeur inestimable pour les guerriers zoulous, pas une valeur propre, mais parce qu'ils représentaient leur triomphe lors d'un test ou d'une bataille, ou une distinction pour un acte héroïque. »

Après des décennies à exiger le retour du collier, dans sa totalité, à ses propriétaires légitimes, ce qui aurait été impossible car les bâchettes étaient maintenant éparpillées aux quatre coins du monde sous la forme de Badges de bois, une opportunité de faire valoir la justice s'est présentée. En 1987, un collier comptant quatre tisons du Badge de bois a été symboliquement offert à la famille du chef Dinizulu lors d'un grand rassemblement scout en Afrique du Sud. Buthelezi commenta cet épisode des années plus tard :



« C'était un honneur de recevoir ce cadeau, car pour moi c'était reconnaître qu'un Mouvement à la dignité et au succès si durable était né dans notre pays, dans notre peuple. Aujourd'hui, un grand nombre de pratiques Scoutes internationales en matière de formation provient directement de ma propre culture zouloue et de la culture d'autres peuples d'Afrique. Je suis fier de savoir que la formation et l'éducation des jeunes réalisée au sein du Scoutisme, avec un programme si admirable, est inspirée de pratiques qui nous sont si familières en tant qu'Africains. »



Le collier n'est pas le seul souvenir de la carrière militaire de Baden-Powell qui finirait par avoir de l'importance dans le scoutisme. En 1899-1900, Baden-Powell commandait l'armée britannique lors du Siège de Mafeking (2e Guerre des Boers, Afrique du Sud). Pendant le siège, il a eu une discussion avec un vieil homme Sud-Africain. Ce dernier portait autour du cou une lanière en cuir que sa mère lui avait donné comme porte-bonheur et qu'il souhaitait à présent donner à Baden-Powell.

Les tisons du Badge de bois sont accompagnés d'un foulard taupe sur lequel est cousu un bout de tartan du clan Maclaren, en l'honneur de William de Bois Maclaren qui a fait don des £7000 pour l'acquisition de Gilwell Park en 1919 ainsi que de £3000 supplémentaires pour l'aménagement de la maison se situant sur la propriété. Le foulard et la bague de foulard en cuir noué indiquent l'appartenance au 1er Groupe Scout de Gilwell ou Gilwell Troop 1. Les détenteurs du Badge de bois sont connus sous le nom de « Wood Badgers » ou « Gilwelliens ».

La formation du Badge de bois

La tradition du Badge de bois s'est maintenue au fil des ans et il est encore décerné aux responsables qui achèvent leur formation du Badge de bois dans de nombreuses Associations Scoutes. Tout cela est bien sûr lié principalement au développement du Mouvement au Royaume-Uni, mais, à ce stage, il serait erroné de faire la distinction entre la croissance et le développement du Scoutisme dans ce pays et au niveau mondial. Immédiatement après la deuxième « Conférence Internationale du Scoutisme » (aujourd'hui « Conférence Mondiale du Scoutisme ») à Paris en 1922, des délégués se sont rendus de l'autre côté de la Manche pour participer à un cours de formation. Gilwell Park avait acquis une dimension internationale qui perdurerait presque cinquante ans avec l'accord des Associations Membres.

Dans les années qui suivent et sous la supervision de leurs « chefs de camp adjoints » – nommés par le le Chef de camp de Gilwell Park – les Associations Nationales développent leurs propres formations, calqué sur le modèle de Gilwell. Cela a contribué amplement à préserver l'unité du Mouvement Scout et The Scout Association a rendu en ce sens un service inestimable au Scoutisme Mondial, à travers de Gilwell Park.

Pendant les vingt premières années, il n'existait cependant pas de système de formation pour les chefs de camp adjoints, c'est-à-dire ceux qui formeraient les chefs scouts. Les chefs de camp adjoints potentiels étaient simplement invités à participer à un deuxième cours de formation du Badge de bois, et il en était de même pour les responsables de groupes scouts et les commissaires.

Un cours expérimental pour les chefs de camp adjoints du Royaume-Uni s'est tenu à Gilwell Park en 1947. Au cours des années suivantes, d'autres association – le Canada en particulier – ont organisé des cours de formation similaires. Mais ce n'est qu'en 1956 qu'aura lieu, à Gilwell Park, le premier « Cours de formation à la formation » officiel, dirigé par le Chef de Camp. Ce cours de formation est une réussite et l'année suivante, la 16e Conférence Mondiale, réunie à Cambridge, se réjouissait d'assister « à des avancées considérables dans ce domaine ».

Ces avancées ont été réalisées et le cours, devenu les « cours international de formation à la formation » s'est tenu au quatre coins du monde – souvent sous la direction du Chef de Camp en personne. Cependant, avec le temps et dû à la croissance continue du Mouvement partout dans le monde, les circonstances et les besoins des Associations en matière de formation des responsables évoluaient constamment et devenaient de plus en plus variés. Le modèle de formation établi, longtemps parfaitement adapté aux besoins de la plupart des Associations, manquait à présent de souplesse, nécessaire pour répondre aux besoins divergents des Associations de plus en plus nombreuses.



Structure du comité de formation

Le Comité mondial à la Formation a été mis sur pied en 1961 comme sous-comité du Comité Mondial, et il fût recommandé de nommer des Commissaires nationaux en charge de la Formation. C'était un premier pas vers la création d'une infrastructure de formation spécifique au niveau mondial. Quelques années plus tard, le Comité mondial à la Formation a rédigé un rapport exhaustif sur l'état de la formation des responsables adultes et a proposé d'introduire une nouvelle politique, acceptée par la suite par la Conférence Mondiale à Helsinki en 1969.

La nouvelle politique réaffirmait le principe d'acceptation volontaire d'un processus de coordination des méthodes de formation pour les responsables et pour ceux qui formeraient eux-mêmes ces responsables. Elle partait du double principe d'unité et de flexibilité et encourageait les Organisations Scoutes Nationales à mettre en place des systèmes de formation adaptés à leurs propres besoins ainsi que des équipes de formation nationales.

Afin de soutenir les Associations Nationales et les aider à développer un modèle de formation et à former leurs formateurs, les Régions se sont dotées petit à petit de Comités régionaux à la Formation. Cette politique a été complémentée à la 26e Conférence Mondiale à Montréal en 1977 quand il a été décidé de confier aux Organisations Scoutes Nationales la responsabilité de former leurs propres formateurs. Après une période de test, le Comité mondial à la Formation a remis une évaluation à la Conférence Mondiale à Dakar, évaluation positive qui confirmait le bien-fondé de la politique.

Pendant ce temps paraissait une nouvelle version du « guide international de formation » pour aider les Commissaires nationaux en charge de la Formation à mettre en oeuvre la politique. Le Bureau Mondial du Scoutisme – aux niveaux régional et mondial – soutenait directement les Associations dans l'élaboration de modèles de formation pertinents, l'organisation de leurs propres cours de formation et le développement des compétences et aptitudes de leurs formateurs.

Adultes dans le Scoutisme

Un document « Adultes dans le Scoutisme » a été présenté à la 32e Conférence Mondiale du Scoutisme Paris. Ce document exposait les principes de base de la gestion des ressources adultes et couvrait, entre autre, les aspects de gestion du développement des adultes en lien avec la formation. En conservant ces principes, le document est devenu la « Politique Mondiale des Ressources Adultes », adoptée lors de la 33e Conférence Mondiale du Scoutisme à Bangkok en 1993. Dès lors, la formation des responsables adultes est devenue partie intégrante de la gestion des ressources adultes.

Cette politique souligne l'importance d'aborder tous les aspects de la gestion des ressources adultes (recrutement, soutien et formation, suivi) comme un tout et elle introduit, au niveau individuel, le concept du « cycle de vie des responsables dans le Mouvement » qui doit également être vu comme un tout. En matière de soutien et de formation, la politique met l'accent sur la souplesse de la formation et l'augmentation de l'accessibilité, pour tous, aux opportunités de formation. Elle met aussi en exergue la nécessité de prêter attention au développement personnel du responsable adulte, au même titre qu'à sa formation fonctionnelle (c.-à-d. l'acquisition de compétences requises pour exécuter une certaine tâche).

Selon cette nouvelle approche, le rôle des Associations en matière de formation et de soutien, ainsi que les rôles des individus chargés de la formation et du soutien ne sont pas dévalorisés. Ils font désormais partie du cadre plus large, et l'éventail de compétences sous leur supervision s'est élargi considérablement avec l'inclusion de toutes la fonctions d'adulte au sein du système et l'ajout du développement personnel des responsables adultes.



Cadre du Badge de bois

La responsabilité des OSN/ASN quant à la formation n'a pas été remise en question depuis la Conférence Mondiale d'Helsinki, elle a bien au contraire été réaffirmée en 1993 par l'adoption de la Politique Mondiale des Ressources pour Adultes et plus récemment avec la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme adoptée par la Conférence Mondiale du Scoutisme à Curitiba en 2011. Cette politique « demande au Comité Mondial du Scoutisme de développer et distribuer des lignes directrices qui soutiennent la mise en œuvre de la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme, y compris le schéma du Badge de Bois et l'application de la politique en relation avec le personnel salarié aussitôt la Conférence Mondiale du Scoutisme terminée. » Cette demande répond au besoin exprimé par de nombreuses OSN/ASN d'avoir une définition claire et formelle du cadre du Badge de bois. Sur la base de cette résolution, le cadre du Badge de bois de l'OMMS a été élaboré en 2012

Après l'adoption de la Politique Mondiale du Programme des Jeunes dans le Scoutisme en Slovaquie en 2014, le processus d'alignement de la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme a commencé. Une version révisée a été présentée à la Conférence Mondiale du Scoutisme en Azerbaïdjan en 2017. C'est à ce moment que les conditions de révision du cadre du Badge de bois ont été fixées, avec comme objectif principal d'assurer la transparence et la clarté du système.

Le Badge de bois est toujours décerné aux adultes dans le Scoutisme qui, lors de leur formation, répondent à des exigences de qualité rigoureuses. Il est décerné aux chefs scouts partout dans le monde, et tous ceux qui l'obtiennent deviennent automatiquement membres du 1er groupe Scout de Gilwell Park. Détenir le Badge de bois ne signifie pas que vous avez terminé de vous former. La formation est un processus continu et vous ne pouvez jamais réellement affirmer que vous l'avez achevée.



ANNEXE 2 : RÉSOLUTIONS DE LA CONFÉRENCE MONDIALE DU SCOUTISME

Résolution 2008-13 Ressources Adultes

La Conférence

- notant les résultats atteints en matière de ressources adultes depuis l'adoption de la Politique Mondiale des Ressources Adultes en 1993
- soulignant l'importance de la formation dans la gestion des Ressources Adultes et dans l'accomplissement de notre mission
- soulignant les enjeux de la reconnaissance de nos systèmes de formation par les instances et acteurs extérieurs au Scoutisme

La Conférence recommande au Comité Mondial du Scoutisme et au Bureau Mondial du Scoutisme:

- de lancer un processus d'évaluation des systèmes de formation en place dans le Mouvement
- utilisant le Badge de Bois comme symbole, d'élaborer un cadre de reconnaissance officiel des systèmes nationaux de formation, cadre qui restera optionnel pour les Organisations scouts nationales, conformément à la Politique Mondiale des Ressources Adultes
- de soumettre les résultats de ce travail à la prochaine Conférence Mondiale du Scoutisme.

Résolution 2011-11 Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme

La Conférence

- réaffirmant les résolutions des Conférences Mondiales du Scoutisme précédentes : 1993-04, 2005-10, 2008-12 et 2008-13 au sujet des Adultes dans le Scoutisme
- considérant la nécessité d'intégrer les politiques majeures récentes et d'autres approches clés adoptées par l'OMMS telles que la « Politique de genre », la « Protection des enfants », l'« Ouverture », etc.
- soulignant le rôle clé joué par les adultes pour soutenir la croissance du Mouvement scout
- accueillant en 2011 la célébration des Nations Unies du 10e anniversaire de l'Année Internationale des Volontaires

La Conférence

- accueille avec satisfaction le travail réalisé par le Comité Mondial du Scoutisme et le Bureau Mondial du Scoutisme pour mettre à jour la Politique Mondiale des Ressources Adultes
- reconnaît que le cadre d'« Adultes dans le Scoutisme » adopté en 1990 peut être utilisé pour gérer à la fois les bénévoles et les professionnels dans le Scoutisme
- adopte la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme comme représentant la Politique de l'OMMS pour le recrutement, la rétention, la formation, le développement personnel et la gestion des Adultes au sein du Mouvement Scout
- décide que les politiques et les procédures de recrutement, nomination, soutien, formation et rétention des Adultes, telles que les stipulent les résolutions antérieures, sont modifiées par l'adoption des dispositions de la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme
- invite les Organisations scoutes nationales à mettre en œuvre les dispositions de la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme
- demande au Comité Mondial du Scoutisme de développer et distribuer des lignes directrices qui soutiennent la mise en œuvre de la Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme, y compris le schéma du Badge de Bois et l'application de la Politique en relation avec le personnel salarié aussitôt la Conférence Mondiale du Scoutisme terminée.



SCOUTS®

Créer un Monde Meilleur



Years of Shaping Leaders

Wood Badge Centenary

Depuis les débuts du Mouvement Scout en 1907, la formation et le développement des responsables adultes est l'un des éléments clés pour réaliser notre Mission. Aujourd'hui encore, la formation du Badge de bois est un mécanisme important pour façonner les leaders de notre Mouvement. Pour faire grandir notre Mouvement et autonomiser encore plus de jeunes par le Scoutisme, nous avons besoin de plus de bénévoles adultes qui s'engagent pour notre cause et soutiennent la réalisation de notre Vision, le Scoutisme doit attirer, former et retenir des bénévoles compétents pour mettre en oeuvre notre Programme des jeunes. En 2019, le Mouvement Scout fête le centenaire du Badge de bois.



SCOUTS®
Créer un Monde Meilleur

   Bureau Mondial du Scoutisme
ADULTES DANS LE SCOUTISME
Mars 2020

World Scout Bureau,
Global Support Centre
Kuala Lumpur

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

Téléphone : +60 3-2276-9000
Fax : +60 3-2276-9089

worldbureau@scout.org
scout.org