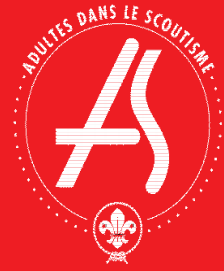


# INFORMATION ÉCHANGE

Présenté par le Service des Ressources Adultes  
Bureau Mondial du Scoutisme  
C.P. 241, CH-1211 Genève 4, Suisse



## Information Échange

Après un très bon départ - sept numéros publiés avant la Conférence de Bangkok et un autre juste après - la publication avait été suspendue suite à une diminution des moyens disponibles, tant humains que financiers.

Nous venons de décider de la relancer quoique sous une forme plus simple et avec un nombre de pages réduit. Notre ambition est d'assurer une parution régulière, avec le Scoutpak et de diffuser des idées d'activités se rapportant à la Politique des Ressources Adultes - comme par exemple une séance de travail du Comité Mondial des Ressources Adultes dont l'essentiel est rapporté ici - ou des expériences menées à divers niveaux (national, régional, mondial) dans le cadre de la mise en application de la politique.

Si un sujet vous intéresse plus particulièrement ou si ce que vous lisez vous pose question, n'hésitez pas à nous contacter: Service des Ressources Adultes, Bureau Mondial du Scoutisme, Genève.

## Le Comité Mondial des Ressources Adultes

Dans le cadre de la Politique des Ressources Adultes adoptée par la 33e Conférence Mondiale du Scoutisme à Bangkok, en 1993, le Comité Mondial des Ressources Adultes a été mis en place pour succéder au Comité Mondial à la Formation.

De fait, l'adoption d'une politique destinée à englober tous les aspects de la gestion des ressources adultes rendait indispensable l'adaptation de la structure existante. Ceci explique la disparition du Comité Mondial à la Formation et son remplacement par un nouveau comité, le Comité Mondial des Ressources Adultes.

À l'époque, c'est Jocelyne GENDRIN qui avait été placée à la tête de ce nouveau comité par le Comité Mondial. Des membres furent immédiatement recrutés et au cours des trois années qui se sont écoulées entre la 33e et la

34e Conférence Mondiale du Scoutisme, le Comité s'est réuni quatre fois. Il s'est attaché avec beaucoup d'ardeur à promouvoir la politique et à approfondir les aspects les plus délicats du cycle de vie d'un adulte dans le Scoutisme. De fait, le cycle de vie est devenu l'élément capital de la politique, au moins en ce qui concerne la dimension individuelle de la gestion des ressources adultes. Des idées nouvelles et des pratiques souvent inédites en sont sorties comme par exemple:

- une conception beaucoup plus active du recrutement des personnes pour une tâche précise
- la négociation et la conclusion d'un engagement réciproque entre chaque responsable adulte et l'association scoute
- l'idée d'un mandat à durée déterminée pour toutes les fonctions exercées dans le mouvement.

Enfin, et ce n'est pas la moindre des choses, pendant ces trois années le comité a largement participé à l'élaboration d'outils destinées à aider les associations à passer à l'application de la politique adoptée.

Au bout de trois ans, après la Conférence d'Oslo, de nouveaux membres ont été recrutés pour constituer un nouveau comité qui restera, en fonction pour trois ans, jusqu'à la fin de la 35e Conférence Mondiale du Scoutisme à Durban.

Ce comité, présidé par Christos LYGEROS (Grèce) ne compte que cinq membres (y compris le président). Tous ont été recrutés sur la base de leur expérience personnelle et de leur compétence particulière dans l'un des domaines de la gestion des ressources adultes.

## Le Comité Mondial des Ressources Adultes se fixe des objectifs pour la période 1997 - 1999

Réuni à Kandersteg (en juin 1997) le comité s'est fixé pour 1999 (35e

Conférence Mondiale du Scoutisme) les objectifs ci-dessous:

1. Présenter un document de politique générale sur "Des chances égales pour tous les Adultes dans le Scoutisme"
2. Soutenir la mise en oeuvre de la Politique des Ressources Adultes par des documents destinés aux associations nationales:
  - Publication des deux chapitres restants du Manuel de Management
  - Publication du Manuel des Ressources Adultes
  - Information Échange
  - Présentation audiovisuelle et matériel didactique à l'usage des Conférences régionales et des associations nationales.
3. Mesurer le chemin parcouru depuis 1993 et rendre compte à la Conférence Mondiale.
4. Développer la coopération avec les permanents chargés des ressources adultes dans les régions et les engager davantage par rapport à la politique.

*(suite au verso)*

## Le Comité Mondial des Ressources Adultes (1996 - 1999)

### Président:

Christos LYGEROS (Grèce)

### Membres:

Kirsty BROWN (Australie)  
Mahmoud OMAR (Égypte)  
John D. de GUZMAN  
(Philippines)  
Maimu NÖMMIK (Estonie)

### Membres de droit:

Jocelyne GENDRIN, Présidente  
du Groupe des Méthodes  
Éducatives  
Mustapha SALEM, Président du  
Comité Mondial des Programmes  
Jacques MOREILLON,  
Secrétaire général de l'OMMS

### Secrétaire:

Philippe PIJOLLET, Directeur  
des Ressources Adultes au BMS

5. Présenter un rapport sur les conséquences des conclusions de la recherche "Influence Éducative du Scoutisme: trois études de cas sur l'adolescence" sur la formation des adultes et le soutien dont ils ont besoin.

Chaque point cité dans cette liste sera développé dans un article distinct, dans ce numéro ou le prochain.

### Un document de politique générale sur "des chances égales pour les adultes dans le Scoutisme"

Depuis 1993, trois résolutions de conférence ont été adoptées, portant sur le rôle et la place des hommes et des femmes, des garçons et des filles dans le Scoutisme, Mouvement d'éducation pour tous, sans distinction de sexe.

Placé sous la présidence de Jocelyne Gendrin, Vice-présidente du Comité Mondial, un groupe de travail a été chargé de préparer un document de politique générale sur "Garçons et filles dans le Scoutisme" à l'intention de la Conférence Mondiale du Scoutisme à Durban. En partant de ce document, lorsqu'il sera achevé, le Comité Mondial des Ressources Adultes à l'intention de présenter lui aussi un document sur "Des chances égales pour tous, hommes et femmes adultes dans le Scoutisme" et portant sur l'ensemble de la structure de l'OMMS.

Le groupe de travail, qui s'est réuni une première fois a déjà formulé un certain nombre de remarques préliminaires. Il faut notamment remarquer que:

- Bien qu' "ouvert à tous", en théorie, le Scoutisme est et demeure dans une large mesure une organisation à dominante masculine.
- Il va de soi qu'il n'est pas question d'imposer quoi que ce soit aux organisations nationales implantées dans une culture où la séparation des sexes est de règle. La coéducation est une méthode, une manière de mettre en oeuvre un programme éducatif. Elle ne constitue un but que pour ceux qui - la souhaitant et vivant dans un environnement où elle est possible - n'y sont pas encore parvenus.
- Dans une société égalitaire dans laquelle les relations entre hommes et femmes sont soumises à la règle du partenariat, de l'égalité et de la responsabilité partagée, la coéducation constitue certainement

le meilleur moyen pour les jeunes de faire l'expérience du respect réciproque, de la compréhension et de la tolérance. De toute évidence, dans ce genre de situation, la même idée doit s'appliquer partout dans l'association, afin qu'elle soit perçue comme joignant l'acte à la parole.

La tâche n'est pas mince car tout au long de son histoire, le Scoutisme a été imprégné essentiellement de culture masculine et - là où cela est possible - il ne s'agit pas "d'ouvrir le Mouvement aux filles", expression qui dénote de toute évidence une forte dominance masculine mais bien d'animer un mouvement destiné aux deux et de remplir pour les filles comme pour les garçons une mission identique et pleine de sens pour les deux.

Compte tenu de l'ampleur de la tâche, il reste énormément de chemin à parcourir. Mais nous nous trouvons bien là confrontés aux idées qu'il faut discuter, aux questions auxquelles il faut répondre si nous voulons, en tant que mouvement, aller dans ce sens, vers un vrai partenariat, basé sur l'égalité.

### Manuel de Management

La publication avait été lancée en 1988, à travers 10 numéros de "Management Info" qui sont ensuite devenus le premier chapitre du Manuel de Management. Chacun des 10 thèmes abordés dans Management Info devait faire l'objet d'un chapitre entier du Manuel de Management. C'est ce qui s'est passé pour les huit chapitres publiés et diffusés entre 1990 et 1994. Toutefois, deux chapitres n'ont jamais été publiés: le chapitre 7 "Management des ressources adultes" et le chapitre 10 "Marketing de l'association". Lors de sa réunion de juin dernier, le Comité Mondial des Ressources Adultes a estimé qu'il était prioritaire de mener la publication à son terme et de publier les deux chapitres manquants à la fin de 1997.

### Manuel des Ressources Adultes

Suite à l'adoption de la Politique Mondiale des Ressources Adultes, le Manuel International de Formation tel qu'il avait été publié depuis 1985 n'était plus adapté. Bien entendu, de nombreux chapitres seront encore très utiles - et pour longtemps - dans le domaine du soutien et de la formation des adultes dans le Scoutisme, mais avec l'introduction du concept

beaucoup plus vaste de "Ressources Adultes" qu'il faut recruter, soutenir et former, manager efficacement, le manuel n'est plus suffisant, il ne répond plus à nos ambitions.

Juste après Bangkok, le Comité avait envisagé d'en conserver la majeure partie dans la section 2 (formation) d'un nouveau manuel dont les documents de politique auraient constitué la première section et le Manuel de Management la troisième.

À l'analyse, cette idée ne s'est pas révélée satisfaisante car, par exemple:

- les éléments qui constituent le Manuel International de Formation n'ont pas été rédigés dans l'esprit de la politique actuelle: ils ne sont pas situés dans un contexte global, intégré.
- le Manuel de Management ne traite pas spécifiquement de "Management des ressources adultes". Il devrait donc continuer à constituer une publication distincte, traitant de management en général.

Il a donc été décidé de s'attaquer à la publication d'un manuel entièrement nouveau et de fixer la fin janvier 1999 pour la publication des derniers éléments.

### Manuel des Ressources Adultes: sommaire

Le nouveau manuel à paraître entre janvier 1998 et janvier 1999 se composera de 9 rubriques:

Section 100	Introduction, contenu, historique
Section 200	Cadre général et documents de politique générale
Section 300	Les structures, les organes et les fonctions relatives au management des ressources adultes
Section 400	Constitution des ressources adultes
Section 500	Formation et soutien
Section 600	Evaluation et suivi
Section 700	Travailler avec des adultes
Section 800	Techniques et méthodes
Section 900	Glossaires

Bien entendu, chaque rubrique sera composée de plusieurs chapitres dont chacun sera consacré à un thème particulier.

(à suivre)