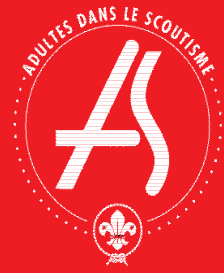


# INFORMATION ÉCHANGE

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



## Adultes dans le Scoutisme : chacun à son rythme

D'entrée, en publiant "Adultes dans le Scoutisme", nous savions bien que tous ne marcheraient pas du même pas. Il était clair que chaque association, dans le cadre de son histoire et de ses traditions et dans celui plus large de la culture qui l'imprègne ajouterait sa marque à la politique de gestion des ressources adultes.

Il était clair aussi qu'il faudrait du temps pour que soient acceptées des idées neuves et parfois dérangelantes, pour que soient introduites des pratiques nouvelles souvent en contradiction avec les habitudes acquises.

C'est pourquoi nous écrivions alors : *"les principes (d'Adultes dans le Scoutisme) sont simples et peu nombreux mais la mise en oeuvre est plus complexe et, une fois encore, exigera une très grande souplesse aussi bien au niveau du temps que des structures. Au moment où le Mouvement s'engage dans cette direction, les associations doivent sentir qu'elles peuvent avancer à leur propre rythme et qu'elles seront soutenues tout au long du chemin enthousiasmant mais parfois menaçant du changement, d'un changement pour le meilleur".\**

De fait, et la suite l'a amplement démontré, cette vision était juste et depuis l'adoption de la politique des ressources adultes par la Conférence de Bangkok voici bientôt 5 ans, les associations membres de l'OMMS se sont effectivement mises au travail, chacune à son rythme.

Toutes ne sont pas parties du même point, toutes n'ont pas mis en oeuvre les mêmes éléments. L'essentiel en tout cas c'est que celles qui n'ont encore rien fait ne représentent qu'une petite minorité. Gageons qu'avec le temps, elles finiront bien par s'y mettre elles aussi. Ce qui est sûr en tout cas c'est que quoi que l'on fasse - par

exemple se lancer activement dans le recrutement de nouveaux adultes, préparer des descriptions de postes ou fixer un terme pour tous les mandats - ceci représente toujours un pas en avant, un progrès sur la situation antérieure et, à terme, une amélioration de la situation de l'association en matière de ressources adultes.

## Le point dans chaque région

Afin que chacun puisse voir ce que les autres ont fait, nous ouvrons aujourd'hui les colonnes d'Information Échange à chaque région pour faire le point de ce qui a été entrepris, des difficultés rencontrées et de la manière dont elles ont pu être surmontées.

Ce mois-ci, nous rendons compte de la situation dans la Région Asie-Pacifique et au cours des mois suivants nous présenterons la situation dans chacune des autres régions de l'OMMS.

## La Région Asie-Pacifique

Avec près de 18 millions de membres et 23 associations, la Région Asie-Pacifique compte à elle seule environ 67 % des effectifs de l'OMMS. C'est par ailleurs une région immense, de l'Iran le plus à l'ouest aux îles du Pacifique le plus à l'est et de la Mongolie le plus au nord à la Nouvelle-Zélande, le plus au sud.

Elle compte aussi des associations dont les effectifs dépassent plusieurs millions et d'autres dans lesquelles ils atteignent tout juste le millier de membres !

C'est dire que dans une région aussi étendue et aussi variée, la diffusion et la mise en oeuvre d'une politique nouvelle posent des problèmes aussi bien du point de vue culturel que logistique ou tout simplement par rapport aux traditions des associations.

Pourtant, en raison même de la complexité de sa situation, cette région représente un exemple particulièrement significatif en ce qui concerne la mise en oeuvre de la politique de gestion des ressources adultes et nous pensons que le fait d'ouvrir avec elle

cette série de comptes rendus de la situation dans les régions permettra à tous de bien voir que même dans une situation complexe aux multiples facettes et où les écueils à éviter sont particulièrement nombreux, la mise en oeuvre de la politique de gestion des ressources adultes reste possible et se fait pratiquement partout, jour après jour.

## En direct de la revue "Bharat Scouts and Guides magazine" (Inde)

Plus d'une quarantaine de séminaires ont été organisés pour faire passer partout les messages d'Adultes dans le Scoutisme et atteindre le plus possible de responsables adultes dans tout le pays. Nous reproduisons ici une série de remarques faites par les participants eux-mêmes au cours de ces séminaires :

- "Gérer de manière intégrée les ressources adultes sous tous leurs aspects, voilà une excellente idée !"
- "Avant de lire «Adultes dans le Scoutisme» je n'avais pas saisi à quel point le Scoutisme était concerné par la bonne gestion de toutes ses ressources"
- "Pour moi, aucun doute : mettre en pratique les idées contenues dans Adultes dans le Scoutisme apportera un plus à tous les jeunes dans le Mouvement !"
- "Tout responsable adulte devrait avoir lu ce livret et en appliquer les idées partout où cela est possible"
- "Il faut lire et relire cette brochure et s'imprégner de son contenu"
- "Maintenant, je sais quelles compétences fonctionnelles et personnelles je dois développer et je vais m'y mettre sans plus tarder"
- "On parle toujours du Scoutisme comme Mouvement de Jeunes, et c'est bien vrai, mais maintenant je sais aussi quel rôle les adultes vont y jouer"
- "De tout temps on a mis l'accent sur la place des jeunes mais avec «Adultes dans le Scoutisme» on

(suite au verso)

\* Adultes dans le Scoutisme, BMS, 1990, p. 26

s'intéresse aussi aux adultes qui sont là pour les aider"

- "Dans «Adultes dans le Scoutisme», les besoins des adultes sont très bien expliqués. Maintenant, il va falloir lancer des programmes de développement personnel et de formation aux relations humaines"
- "Le cycle de vie d'un adulte dans le Mouvement le montre bien, il ne s'agit pas de proposer dans le mouvement un catalogue d'activités, mais bel et bien de "gérer entièrement les ressources adultes"
- "Nous devrions prendre très au sérieux toutes les suggestions faites par rapport au «cycle de vie» d'un adulte dans le Mouvement. En les suivant à la lettre, nous tirerons tous les avantages d'une bonne gestion des ressources adultes"
- "Une fois nommé à une fonction, chaque responsable adulte doit pouvoir s'appuyer sur une structure de soutien moral et matériel qui l'aidera à réussir dans sa tâche"
- "Adultes dans le Scoutisme, c'est un nouveau regard porté sur les choses"
- "En lisant cette brochure, j'ai compris tout ce que l'on attendait de moi !"
- "Aucun doute ! le plus important n'est pas de s'inscrire à toute sorte de stages mais bien de développer ses compétences !"
- "Dans un Mouvement à l'échelle du monde, les responsables adultes sont forcément nombreux. Avec «Adultes dans le Scoutisme», nous voyons tous comment animer pour apporter aux jeunes un service de qualité"
- "Adultes dans le Scoutisme" que d'idées en vingt quatre pages !"
- "Adultes dans le Scoutisme nous ouvre au Scoutisme de l'an 2000 !"

**Le cycle de vie d'un adulte dans le Scoutisme**

Du moment où il est recruté au moment où il quitte le Mouvement, chaque adulte passe par une série d'étapes, c'est ce que nous avons appelé le "cycle de vie" d'un adulte dans le Mouvement. En se servant du "rapport annuel" que chaque association membre de l'OMMS est tenue de remplir chaque année et dont un exemplaire est adressé à la Région, le Bureau Régional Asie-Pacifique a regroupé les renseignements fournis par une *vingtaine d'organisations*

Le cycle de vie d'un adulte dans le Mouvement passe par une série d'étapes			
Parmi celles-ci, lesquelles votre Association a-t-elle déjà mises en place ?			
	oui	non	en partie
Description de poste	13	0	7
Recrutement sur la base de la description de poste et d'un profil idéal	9	1	10
Conclusion d'un engagement réciproque avant la nomination	8	4	8
Nomination pour un temps donné (mandat à durée déterminée)	10	5	5
Inventaire individuel des besoins de formation et élaboration d'un programme personnalisé de formation	10	2	7
Formation continue et soutien sur le terrain	13	2	5
Évaluation de la performance	8	1	10
Évaluation en fin de mandat et accord sur une nouvelle nomination	8	2	8

*scoutes nationales.* Cela a permis d'estimer par ce moyen le niveau de mise en application de chaque élément du "cycle de vie".

**Mise en oeuvre d'Adultes dans le Scoutisme dans quelques associations de la Région Asie-Pacifique**

**Australie :**

Lancement en 1993.

- Mise en place d'un Comité National des Ressources Adultes,
- Mise au point d'une Politique Nationale des Ressources Adultes,
- Révision du Règlement Intérieur,
- Introduction de descriptions de postes, d'engagements réciproques, d'un code de conduite, de mandats à durée déterminée, de système d'évaluation pour toutes les fonctions,
- Préparation de documents de soutien : tous les manuels destinés aux responsables ont adopté une forme flexible et modulaire. Ils tiennent compte des connaissances utiles acquises hors du Mouvement.
- Documents sur les profils et le recrutement, les programmes de formation personnalisés, le soutien sur le terrain.

**Bangladesh :**

Lancement en 1995.

- Traduction en Bangla des documents sur les ressources adultes publiés par le Bureau Mondial du Scoutisme,
- Formation d'un Comité National des Ressources Adultes.

**Scouts de Chine :**

Lancement en 1993.

- Réforme du Comité de Programme et de Formation qui prend le nom de "Comité de Développement des Ressources Humaines",
- Traduction des principaux documents sur "Adultes dans le Scoutisme" publiés par le Bureau Mondial du Scoutisme,
- Séminaires sur les ressources adultes et séminaires de formation pour faire passer les idées d'Adultes dans le Scoutisme,
- Modification du schéma de formation.

**Inde :**

Lancement en 1991.

- Traduction de la brochure "Adultes dans le Scoutisme" en une dizaine de langues locales,
- Séminaires décentralisés (plus de 40) sur "Adultes dans le Scoutisme",
- Présentation sur "Adultes dans le Scoutisme" au programme de toutes les activités de formation,
- Mise en place d'un "Comité de mise en oeuvre de la Politique des Ressources Adultes",
- 1995-1996 "Année nationale des Adultes dans le Scoutisme",
- Publication d'une brochure de "Description de postes" pour toutes les fonctions,
- Mise à l'étude des questions sur : systèmes de formation, formation pour tous, nomination à durée limitée, évaluation, reconduction, réaffectation, départ.

(à suivre)