

INFORMATION ÉCHANGE

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



Avec ce 7e numéro d'Information Échange, nous reprenons la présentation du travail accompli par chaque région de l'OMMS dans le domaine des ressources adultes. Après la Région Asie-Pacifique et l'Europe, voici maintenant la Région Arabe.

Nouvelles d'Adultes dans le Scoutisme dans la Région Arabe

La Région Arabe, c'est 19 Organisations scouts nationales pour un effectif total de 293'000. Elle va de la Mauritanie, sur la côte Atlantique, juste au dessus du Sénégal au Sultanat d'Oman à l'est, sur le Golfe d'Oman et l'Océan Indien.

Toutes les Associations scouts nationales de la Région partagent la même langue, ce qui n'est le cas nulle part ailleurs dans l'ensemble du Scoutisme mondial.

Avec son siège au Caire, la Région a également la chance de disposer d'un "Centre Scout International" qui abrite le Bureau régional et un centre de conférence parfaitement équipé doté d'un service hôtelier de haut niveau.

Depuis le début la Région Arabe s'est largement impliquée dans la vulgarisation et la promotion puis la mise en oeuvre de la *Politique mondiale des ressources adultes*. De fait, cette politique est désormais partie intégrante de la stratégie régionale et on la retrouve dans tous les plans et toutes les activités de la Région.

Séminaire régional

En tout 157 responsables issus de 16 organisations membres ont participé à l'un des 7 séminaires organisés au niveau régional pour présenter à tous ceux qui avaient la charge des ressources adultes les grands principes de la politique, les amener à les adopter et leur donner envie de les mettre en application dans leurs associations respectives. Le Directeur des Ressources Adultes au Bureau Mondial du Scoutisme à Genève participait à trois de ces séminaires.

Séminaires sous-régionaux

Dans la foulée des séminaires régionaux plusieurs Organisations

scoute nationales ont décidé de poursuivre ensemble le travail de promotion à travers des "séminaires sous-régionaux" destinés à vulgariser les idées et les pratiques relatives à la gestion des ressources adultes dans le Scoutisme.

Les trois séminaires organisés dans ce cadre ont regroupé 56 responsables de 11 organisations membres.

Séminaires nationaux

La même idée a été reprise au niveau national par 7 pays qui, en tout, ont organisé 11 séminaires et atteint 435 personnes !

Comité Arabe des Ressources Adultes

Un Comité Arabe des Ressources Adultes a été mis en place et s'est réuni six fois. Il a entre autres mené à bien la production de 14 exemples de description de poste accompagnés des compétences requises pour le poste et du profil idéal des candidats potentiels, à utiliser au moment du recrutement.

Production de documents de soutien

Toutes les publications du Bureau Mondial du Scoutisme sur la gestion des ressources adultes ont été traduites en arabe et diffusées auprès de toutes les associations de la Région. Par ailleurs, la Région a réalisé un manuel sur la manière de mettre en oeuvre la politique des ressources adultes, les descriptions de postes préparées par le Comité Régional des Ressources Adultes et 21 lettres circulaires à toutes les associations de la Région.

Que s'est-il passé dans les associations nationales ?

Oman

Au Sultanat d'Oman, l'Association scoute s'est attaquée dès 1993 à la mise en application de la politique. Elle a modifié ses structures et, en particulier, mis en place un Comité national et des Comités provinciaux chargés de développer les ressources adultes. L'Association a également accueilli un séminaire sous-régional sur les ressources adultes avec la participation de représentants de plusieurs pays du Golfe. Dès juillet

1993, le Secrétaire Général des Scouts d'Oman était nommé au Comité Mondial des Ressources Adultes dont il a été membre pendant tout un mandat, de 1993 à 1996.

Qatar

Introduite en 1993, la politique a donné lieu à la mise en place d'un Comité National de Développement des Ressources Adultes. De nombreux responsables ont été envoyés participer à des séminaires régionaux et à d'autres activités relatives à la gestion des ressources adultes. L'Association a également publié toute une série de documents consacrés à la politique.

Émirats Arabes Unis

L'Association s'est lancée dans la mise en oeuvre de la politique en 1996 en créant un Comité de Développement des Ressources Adultes chargé d'aider à la mise en application dans toute l'Association. Des documents de présentation ont été réalisés et diffusés dans l'Association. Un soutien financier a permis à de nombreux responsables de participer aux activités régionales (séminaires, ateliers ou conférences) organisées pour promouvoir et faire comprendre la politique.

Algérie

En 1996, quelques membres du Conseil national se sont regroupés au sein d'un nouveau "Comité de Développement des Ressources Adultes". Plusieurs responsables qui souhaitaient participer à des événements régionaux ont reçu une aide qui leur a permis de le faire. En outre toute une série de documents ont été réalisés et mis à la disposition de tous les responsables.

Égypte

Les scouts égyptiens se sont lancés dès 1993, en mettant en place un Comité des Ressources Adultes chargé de superviser la mise en application de la politique de gestion des ressources adultes sous tous ses aspects.

À partir des documents publiés par le Bureau Mondial du Scoutisme, adaptés pour l'usage local, les informations

(suite au verso)

nécessaires ont été transmises à toutes les personnes concernées. La gestion des ressources adultes a été le sujet principal de cinq séminaires et une aide a été débloquée pour permettre à plusieurs personnes de participer à des activités régionales.

Koweït

Au Koweït, les responsabilités suivantes ont été confiées à un Comité des Ressources Adultes :

- définition de la tâche d'un adulte dans le Scoutisme,
- sélection et recrutement de nouveaux adultes,
- suivi après la prise de fonction,
- soutien sur le terrain et évaluation de la performance.

Le Comité a également assuré la publication et la diffusion de documents consacrés aux adultes dans le Scoutisme et plusieurs de ses membres ont participé aux activités régionales.

Arabie Saoudite

Après la création d'un Comité de Développement des Ressources Adultes, l'Association a rédigé une série de description de postes qui ont été mises à l'essai sur le terrain. Une campagne de recrutement a été lancée et de nouveaux adultes sont entrés dans le Mouvement.

Des documents sur le sujet ont été publiés et une aide a été apportée à ceux qui voulaient prendre part à des activités régionales.

Irak

Mise en place d'un Comité des Ressources Adultes auquel les responsabilités suivantes ont été assignées :

- préparer des descriptions de postes,
- recruter de nouveaux responsables et assurer leur insertion dans le système,
- fournir un appui aux nouveaux et assurer le suivi après leur nomination,
- publier et diffuser tous les documents nécessaires.

Liban

Dans le cadre de la Fédération du Scoutisme, c'est à chaque association qu'il appartient de mettre la politique en oeuvre à son propre niveau. Chacune d'entre elle a ses propres critères, ses propres exigences en matière de recrutement, de nomination, de formation et de soutien des responsables adultes, ainsi d'ailleurs qu'en ce qui concerne l'évaluation de leur performance.

La publication d'un certain nombre de documents est venue compléter cet effort ainsi que l'aide matérielle fournie à certains responsables pour participer à des ateliers organisés au niveau régional.

Maroc

En 1994, le système de formation en vigueur a fait l'objet d'une étude approfondie. De nouvelles possibilités de terminer leur formation ont été offertes aux responsables adultes. De nouvelles personnes ont été recrutées de manière à ce que toutes les fonctions puissent être pourvues. La méthode d'évaluation a été codifiée et de nombreux documents ont été publiés.

Tunisie

Les responsables adultes en fonction ont été soumis à une évaluation sur la base des critères d'Adultes dans le Scoutisme ou du moins, de l'interprétation qu'en avaient faite les responsables de l'Association, à partir de ce qu'ils avaient eux-mêmes compris.

Soudan

C'est auprès des membres du Conseil National que la politique a été introduite en premier lieu, au cours de trois réunions successives. Par ailleurs, un séminaire, organisé en 1993 avec le concours du Bureau Régional, a permis à une trentaine de commissaires de province de s'initier à la politique de gestion des ressources adultes. Par la suite, une bonne connaissance de cette politique est devenue une exigence pour tous les candidats à un poste de commissaire.

Libye

Avec l'aide du Bureau régional, l'Association a organisé un séminaire sur la gestion des ressources adultes, à l'intention des commissaires de province. Un comité spécial a été mis en place pour superviser et soutenir la mise en pratique de la politique.

Yémen

Après plusieurs séminaires de développement de la politique, un rapport détaillé a été présenté au Conseil National. L'Association a également utilisé très largement les publications de la Région et en a assuré la diffusion auprès de tous ses responsables, chefs ou commissaires.

Production d'outils au niveau de la Région

Compte tenu de tout ce qui se passait dans la Région et pour être mieux à même de soutenir les nombreuses initiatives prises au niveau local, un groupe spécifique ayant pour tâche d'élaborer des manuels régionaux a été mis en place. Les manuels devront

être suffisamment souples pour être facilement adaptés aux conditions particulières de chacune des associations de la région.

- Mise en oeuvre de la Politique des ressources adultes :
 - marche à suivre pour mettre en oeuvre la politique,
 - description détaillée de chaque étape : recrutement, formation et soutien, suivi et évaluation, gestion des ressources adultes,
 - quelques exemples concrets,
 - quelques idées pour la création d'un Comité des Ressources Adultes.
- Description de postes :
Présentation de 14 exemples de description de postes correspondant aux fonctions les plus courantes dans les associations de la Région. Pour chaque description de poste : nom et caractéristiques essentielles du poste, durée du mandat, compétences requises et profil de la personne idéale pour le poste, attributions, responsabilités et limites, critères d'évaluation de la performance, etc... Possibilités de soutien aisément accessibles.
- Profil idéal :
Pour les mêmes fonctions, proposition du profil idéal de la personne à recruter. Les capacités et qualités requises sont également décrites en détail.
- Connaissances, compétences et attitudes :
Toujours pour le même groupe de fonctions (14) déjà décrites dans le livret "Description de postes", indications des connaissances, compétences et attitudes requises et manière de les acquérir ou de les développer.

Toutes ces publications ont été testées dans des ateliers ou des séminaires animés par le Bureau régional au niveau régional ou national.

Les informations fournies sur Adultes dans le Scoutisme sont évidemment susceptibles d'intéresser beaucoup de gens qui ne reçoivent pas "Information Échange". Dans chaque association la personne chargée des ressources adultes a la responsabilité de reproduire et de diffuser le bulletin le plus largement possible.

Dans le souci d'atteindre davantage de gens, la Région Européenne vient de mettre "Information Échange" sur Internet. Ainsi, tous ceux qui ont accès à Internet et peuvent visiter le site européen pourront désormais consulter n'importe quel numéro d'Information Échange.