

INFORMATION ÉCHANGE

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



LE COMITÉ MONDIAL DES RESSOURCES ADULTES S'ADRESSE À LA CONFÉRENCE MONDIALE

Le Comité Mondial des Ressources Adultes a rendu compte des progrès accomplis en six ans de mise en œuvre de la Politique mondiale des ressources adultes.

INTRODUCTION (Christos Lygeros)

La mise en place du Comité Mondial des Ressources Adultes s'inscrivait dans le cadre des dispositions prévues par la Politique des Ressources Adultes adoptée en 1993 lors de la 33e Conférence Mondiale du Scoutisme. Entre la 33e et la 34e Conférence, le Comité s'est attaché à assurer la promotion de la politique et à creuser certains aspects du cycle de vie d'un adulte dans le scoutisme ; par exemple : des actions de recrutement d'adultes pour des tâches définies, la négociation des termes de l'engagement réciproque conclu entre un adulte et une association scout, ou bien encore l'idée d'un mandat à durée déterminée.

En outre, le Comité a largement contribué à la réalisation d'outils destinés à aider les associations à appliquer la nouvelle politique.

Pour les trois années qui ont suivi, c'est un nouveau comité, de taille réduite, qui a été constitué. Il ne comptait que cinq membres : Kirsty Brown (Australie), Mahmoud Omar (Égypte), John de Guzman (Philippines), Maimu Nõmmik (Estonie) et moi-même, Christos Lygeros (Grèce), Président du comité.

Tous ont été recrutés pour leur expérience et leurs compétences en matière de gestion des ressources adultes. Par ailleurs, le Comité s'est interrogé sur son rôle et la meilleure manière de le remplir. Ceci a abouti à la préparation d'un nouveau texte de ses attributions, approuvé par le Comité Mondial du Scoutisme. Pour la période 1996-1999, le Comité s'était fixé les objectifs suivants :

- Apporter sa contribution à l'élaboration d'un texte sur l'égalité des chances pour tous les adultes dans le scoutisme ;

- Contribuer à la mise en œuvre effective de la Politique des Ressources Adultes en préparant des documents destinés aux associations nationales :

- Le *Manuel de Management* est enfin terminé. Le chapitre 7 - le dernier - sera diffusé le mois prochain,

- *Information Echange*, sous une forme simplifiée, plus courte, a été relancé et 21 numéros ont été diffusés par l'intermédiaire du Scoutpak,

- Vers la fin de l'année, un nouveau *Manuel des Ressources Adultes* verra le jour.

- Afin de mesurer les progrès accomplis et d'en rendre compte à la Conférence Mondiale du Scoutisme, le Comité a mené une série d'interviews. Vous en trouverez les résultats un peu plus loin.

- Afin d'associer toujours plus à son travail les exécutifs chargés des ressources adultes dans les régions, une rencontre entre ces exécutifs et une partie du Comité s'est déroulée en octobre 1997. Par la suite, cette rencontre s'est avérée très utile.

EN SURVOLANT "ADULTES DANS LE SCOUTISME" ET LA POLITIQUE DES RESSOURCES ADULTES (Kirsty Brown)

La toile de fond

Le scoutisme est un mouvement d'éducation de jeunes. Les adultes qui s'y trouvent sont là pour aider à la mise à disposition d'un programme des jeunes, à travers lequel ceux qui ont choisi de participer ne s'ennuieront pas, progresseront et décideront de rester.

C'est la 32e Conférence Mondiale du Scoutisme, à Paris, en 1990 qui avait adopté les principes généraux d'"Adultes dans le Scoutisme". Ils avaient ensuite servi de base à la rédaction d'un texte de politique adopté à son tour à Bangkok en 1993. Ce texte qui remplaçait la "Politique Mondiale de Formation des Adultes" en vigueur jusque là devint officiellement "*Politique Mondiale des Ressources Adultes*" de l'OMMS.

"Adultes dans le Scoutisme" est une approche systématique de la gestion des ressources adultes destinée à améliorer le programme des jeunes et le management des associations. "Adultes dans le Scoutisme" englobe tout le processus, depuis le recrutement de membres adultes pour le Mouvement scout, le soutien et le développement de ces personnes pour que les jeunes jouissent de l'appui de cadres compétents. "Adultes dans le Scoutisme" prend en compte le développement personnel des adultes, quelle que soit leur place dans le Mouvement.

En 1993, le "*Comité Mondial des Ressources Adultes*" a été créé, puis, après la 34e Conférence Mondiale, réduit en taille pour gagner en efficacité.

La Politique des Ressources Adultes recouvre la constitution de ressources adéquates, en quantité et en qualité, pour répondre aux besoins des associations.

La Politique Mondiale des Ressources Adultes

Dans bon nombre d'associations, elle est déjà devenue réalité. Dans de nombreux cas, cela aura nécessité une certaine adaptation, une remise à jour des statuts et du règlement intérieur.

La réussite d'une association nationale dépend de la qualité des adultes qui en assurent l'encadrement. Par exemple, au moment d'introduire l'idée d'un cycle de vie du responsable adulte, les associations ont dû réfléchir à ce que voulait vraiment dire chacune des trois phases suggérées. D'après ce que nous savons, les associations se sont généralement donné comme priorités :

- *De recruter les responsables dont elles avaient besoin.* Pour beaucoup, cela aura été la meilleure manière de se lancer dans "Adultes dans le Scoutisme". Il fallait en effet définir avec précision chaque fonction confiée à un adulte, faire l'inventaire des compétences requises, en déduire les besoins de formation et concevoir une formation. En matière de recrutement, ces associations ont pris l'initiative et ont recruté des adultes pour des tâches bien définies. Autre enjeu, la conclusion d'un engagement réciproque aux termes duquel un adulte se déclare prêt à remplir certaines fonctions pour une période donnée. De son côté, l'association s'engage à lui apporter le soutien et la formation nécessaires.

- *Intégrer, former et soutenir pour garantir la réussite.* Dès leur prise de fonction, les adultes reçoivent un soutien grâce auquel ils pourront mieux saisir tous les aspects de leur rôle et se former pour le remplir. Dans un bon nombre d'associations, cela a mis en lumière la nécessité de moderniser un système de formation déjà performant et mis en application avec une certaine souplesse. Certaines associations parlent du développement personnel des adultes dans le scoutisme. Certaines ont obtenu, des autorités, la labellisation de leurs programmes de formation au niveau universitaire.

- *Des cadres mobiles dans un système souple.* À partir d'une évaluation objective de la performance réalisée dans une tâche donnée et du choix de prendre un nouvel engagement, la décision se prend de manière ouverte, dans de nombreuses associations, de reconduire un mandat, d'en proposer un nouveau ou, simplement, de se retirer sans plus attendre. Dans la région Asie-Pacifique,

(suite au verso)

par exemple, où la culture interdit à quiconque de perdre la face et respecte le plus âgé, cela représentait un véritable défi. On peut donc souligner le fait que dans cette région, 75% des associations membres se soient lancées dans l'aventure, appliquant la Politique Mondiale des Ressources Adultes, dans l'intérêt des plus jeunes.

Il convient aussi de souligner :

- le nombre de publications qui ont vu le jour dans le monde entier,
- le sentiment, nouveau dans bon nombre d'associations, qu'ont les adultes de se sentir accueillis et de participer vraiment,
- la mise à jour en de nombreux endroits des systèmes de reconnaissance,
- le lancement de nouveaux programmes de formation, souples et modulaires, orientés vers le développement personnel de chaque individu et vers l'acquisition des techniques scouts,
- une sélection plus rigoureuse des responsables adultes, la mise en œuvre de "règles de conduite" etc.
- la mise en place des *Comités Nationaux des Ressources Adultes*. Certes, cela n'a pas été facile dans toutes les associations et cette mise en place a connu des retards. Certains étaient un peu perdus et ne savaient que faire de leur "Commissaire à la formation". Ceux qui s'en sont le mieux sortis sont ceux qui ont placé leur Commissaire général ou leur Chef scout à la tête du Comité National des Ressources Adultes et constitué un petit comité chargé de suivre ce dossier au niveau national et de jouer un rôle consultatif auprès du Conseil National. Il est souhaitable que l'expérience de ses membres soit variée et que le programme des jeunes, le management, la formation, le soutien et la gestion des ressources humaines, etc. y soient représentés.

On y trouvera aussi des administratifs et des membres de comité, aux côtés de commissaires et animateurs de branches. Les membres seront nommés par le Conseil National pour un mandat à durée déterminée.

Ainsi, tous les aspects du cycle de vie d'un adulte dans le scoutisme seront pris en compte.

Au niveau local, les principaux progrès accomplis ont été les suivants :

- possibilité offerte à de nombreux responsables de recruter, nommer, mettre à l'écart, reconduire des adultes ou de leur confier un nouveau mandat,
 - possibilité de se mettre à l'écoute des besoins exprimés par les responsables adultes et d'apporter des réponses.
- À l'aube du troisième millénaire, le Scoutisme Mondial va se trouver confronté à un nouveau défi : comment faire travailler ensemble des jeunes et des adultes et créer entre eux un partenariat d'apprentissage ? C'est seulement dans la mesure où un tel partenariat deviendra réalité que les "adultes dans le scoutisme" pourront contribuer au développement des jeunes en les aidant

à vivre la proposition du scoutisme, en leur montrant tout ce que le Mouvement peut leur apporter et ce qu'il attend en retour !

LES INTERVIEWS (présentation de Maimu Nõmmik)

Afin de se faire une meilleure idée de la manière dont la "Politique Mondiale des Ressources Adultes" était mise en œuvre, le Comité a interviewé des responsables adultes de 12 pays différents, en Europe, dans la région Arabe et dans la région Asie-Pacifique. Au total, 32 personnes ont été interrogées sur la mise en œuvre de la Politique dans leur association et sur ce qu'elles en avaient elles-mêmes tiré.

Le plus souvent, c'est à travers une publicité directe auprès des parents, des enseignants ou d'anciens scouts que l'on cherche à recruter. En fait, les moyens ne manquent pas : affiches, articles dans les journaux ou tout simplement bouche à oreille. Certaines associations ne font aucune publicité ; d'autres abordent la question de manière systématique : en partant d'une description de poste, on dresse la liste des compétences nécessaires, puis celle de personnes possibles; on détermine la personne qui conviendrait le mieux, on prend contact et l'on s'entoure d'une équipe pour accueillir les nouveaux ! Certaines associations attachent beaucoup d'importance à l'âge, à l'ancienneté. D'autres ne suivent aucun plan précis en matière de recrutement d'adultes.

Dans certains cas, on procède parfois à une enquête préalable sur les antécédents de la personne en question, parfois encore la participation à un stage de formation constitue un préalable. D'une manière générale, les motivations personnelles sont rarement prises en compte. Quelques associations disposent de descriptions de postes mais ne s'en servent que rarement pour recruter ! Parmi les personnes interrogées, on trouve des responsables d'unité, des formateurs, des commissaires nationaux à la formation, des administrateurs. Deux d'entre elles étaient passées par la branche Aînés, Compagnons ou Routiers. Quelques unes étaient des parents de scouts, des enseignants ou avaient été guides.

Toutes les associations ne pratiquent pas les transferts latéraux - une personne changeant de responsabilité sans changer de niveau hiérarchique - système que la plupart des personnes interrogées trouvaient pourtant très positif.

Quand on leur pose la question de savoir si le fait d'avoir été scout pourrait les aider à trouver du travail, certains estiment que les scouts sont connus pour être disciplinés et actifs, alors que d'autres répondent que dans la société, les scouts ne sont pas toujours bien considérés. Les associations ont plus de mal à recruter dans une société où le volontariat est peu valorisé. Pour certains, cela représente un défi majeur

pour le scoutisme. Confrontés à ce problème, beaucoup préfèrent en effet quitter le Mouvement.

La formation proposée par certaines associations est trop rigide et ne reconnaît pas les compétences acquises en dehors du Mouvement alors que d'autres le font. Pour environ la moitié des personnes interrogées :

- on peut avoir accès à un système peu rigide et systématique de formation,
- le scoutisme propose une éducation non-formelle destinée à accompagner un jeune dans son développement, une sorte "d'apprentissage de la vie", complément de l'éducation formelle.

Beaucoup se déclarent d'accord avec cette idée bien que, dans certaines cultures, elle soit difficile à admettre.

Le lancement d' "Adultes dans le Scoutisme" a contribué dans une large mesure à améliorer la relation adulte-jeune. Discussion, ouverture, souplesse et respect réciproque jouent un rôle de plus en plus important.

La plupart des personnes interrogées ont estimé qu'elles avaient reçu un soutien adéquat et les signes de reconnaissance qu'elles pouvaient attendre. Pourtant les femmes se sentaient souvent limitées. Certaines associations ont un système de parrainage mais dans la plupart des cas, ceux que nous avons interrogés disaient n'avoir jamais eu de "parrain". Souvent les mandats n'ont pas de terme fixe et il n'existe aucun moyen d'évaluation. Quand il existe des mandats, ils sont souvent reconduits automatiquement. On n'a relevé aucune différence significative entre les régions, dans les réponses aux questions posées et donc même si l'échantillon de cette enquête était de taille réduite, nous estimons que les conclusions sont fiables et donnent une bonne idée de la mise en œuvre d' "Adultes dans le Scoutisme".

CONCLUSIONS (Christos Lygeros)

Nous pensons, au terme de cette présentation, que nous avons dressé un bilan d' "Adultes dans le Scoutisme". Les résultats de l'enquête, menée auprès d'un nombre réduit de responsables complètent les informations déjà adressées au Comité. En quittant cette salle, n'oubliez pas de prendre un questionnaire et de le déposer plus tard dans les boîtes prévues à cet effet. En faisant cela, vous aiderez le prochain Comité à fixer des priorités pour trois ans.

Nous travaillons tous à la mise en forme et à l'adoption d'une "Déclaration de Mission". La perception claire de notre Mission et des priorités du Mouvement est indispensable. Les adultes seront toujours des éléments-clés, car c'est à eux qu'il appartient de développer et de proposer aux jeunes un programme qui corresponde au projet éducatif du scoutisme.

Nous devons tous œuvrer dans la même direction, attirer, former, soutenir, évaluer et motiver les adultes dont le Mouvement a besoin !