

# INFORMATION ÉCHANGE

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



La première partie de ce texte a déjà été publiée dans Info Echange No. 34 (Octobre 2000). Toutefois, sur les conseils de certains lecteurs nous avons décidé de revenir à la politique "un numéro,, un sujet". Pour que nous puissions repartir d'un bon pied, vous trouverez ici une partie du texte déjà publiée

## ADULTES DANS LE SCOUTISME LA SITUATION EN AFRIQUE

Par Goodenough DLAMINI, République Sud Africaine, membre du Comité Mondial des Ressources Adultes

Autour du Chef scout d'Afrique du Sud, les membres du Comité National des Ressources Adultes se sont réunis pour un atelier d'où est sortie l'information que nous partageons ci-après avec vous, lecteurs d'Information Échange. Ces résultats donnent une vue intéressante sur la situation à laquelle sont confrontés les Adultes dans le Scoutisme en Afrique.

- Une conception nouvelle : passage de la formation des responsables adultes à la gestion des ressources adultes dans leur ensemble, quel que soit le poste occupé par un adulte.
- Après avoir dressé la liste des fonctions à pourvoir, estimer les ressources adultes qui seront nécessaires à court et à moyen termes.
- Les adultes seront désormais recrutés pour accomplir des tâches précises et non pour occuper des postes.
- Négocier un engagement réciproque pour établir en toute clarté les droits et obligations, les besoins et les attentes de chacune des parties concernées, la personne elle-même et l'association, afin que chacun sache bien à quoi il s'engage.
- La responsabilité de nommer des adultes devient celle de toutes les personnes concernées, selon les règles en vigueur dans l'association.
- La durée de chaque mandat est fixe et clairement négociée.
- Les conditions de reconduction dans une même fonction, au terme d'un mandat, sont clairement établies.
- Il existe des moyens de formation pour toutes les fonctions.
- Le développement personnel des adultes est partie intégrante de la formation mise en place.
- Dans un programme de formation d'une grande souplesse, les compétences acquises antérieurement et l'expérience accumulée sont prises en compte.
- Il faudra mettre en place, de manière systématique, une période d'introduction à la tâche au cours de laquelle chacun pourra découvrir les compétences et les techniques nécessaires, et comment les acquérir ou les développer.
- Former des adultes, c'est leur donner les moyens d'apporter une contribution concrète à la réalisation de la mission du Mouvement.
- Un système de formation englobant l'ensemble des fonctions doit couvrir toutes les compétences requises pour remplir ces fonctions sans négliger le développement personnel des adultes concernés.
- Le système de formation doit être conçu pour rester souple et facilement accessible.
- Il conviendra de faciliter la plus large participation possible des adultes aux activités de formation.
- Prévoir le développement des compétences.
- Prévoir une formation coordonnée et l'identification très claire de chaque équipe de formation.
- Ne pas hésiter à faire appel à des ressources extérieures dans des domaines spécialisés.
- Il n'existe pas de rôle particulier pour les formateurs adjoints et les formateurs.
- Chaque adulte concerné doit pouvoir bénéficier directement d'un soutien approprié.
- La qualification se fait sur la base d'une compétence démontrée et couramment utilisée.
- L'usage des bâchettes comme insignes de reconnaissance est facultatif.
- On mettra l'accent sur des systèmes en réseau plutôt que linéaires ou hiérarchiques.
- L'évaluation de la tâche destinée à mesurer jusqu'où les objectifs fixés ont été atteints est un élément essentiel de la gestion des ressources adultes dans le scoutisme.
- Il faudra mettre en place une formation aux techniques de l'entretien.
- Promotion d'une attitude plus coopérative entre les responsables d'unités et leurs commissaires.
- Mise en place de structures nouvelles pour constituer les ressources nécessaires, leur formation et leur gestion. Prévoir la participation de jeunes à ces structures.
- Mise en place d'un réseau d'adultes chargés de tous les aspects de la gestion des ressources adultes, y compris de leur formation.

### LA SITUATION PARTICULIÈRE DU SCOUTISME EN AFRIQUE

#### Politique : Adultes dans le Scoutisme

##### Les forces

- Ce que le scoutisme a à offrir est un produit de qualité.
- Chaque enfant a au moins un parent susceptible d'entrer dans un pool de ressources.
- Image du Mouvement au plan international.
- Camaderie / amitié.
- Le Mouvement dispose d'un programme qui a fait ses preuves et peut être amélioré.
- Le Mouvement est ouvert aux filles et aux femmes.
- Le Mouvement dispose d'un programme de formation qui peut être amélioré.
- Ouverture au changement.
- Le Mouvement dispose d'une structure internationale sur laquelle on peut s'appuyer.
- Améliorer le soutien du Gouvernement.
- Améliorer le soutien des Premiers Ministres de l'OUA.
- Liens avec le système scolaire.
- Le Mouvement a fait ses preuves en matière d'éducation des jeunes.
- Réservoir d'anciens.
- Loyauté envers les membres.
- Possibilités de développer les compétences et d'en acquérir de nouvelles.
- Service à la Communauté.

##### Faiblesses

- Rotation trop rapide des ressources adultes.
- Difficulté à suivre le rythme du changement.
- Reconnaissance des compétences et des services rendus.
- Méconnaissance de la véritable nature du Mouvement qui n'est pas souvent perçue comme un Mouvement d'éducation non formelle.
- Communication externe (notamment avec la presse) et interne.
- Difficulté de s'attaquer aux véritables causes des problèmes plutôt qu'à leurs symptômes.
- Honnêteté.
- Manque de moyens financiers.

(suite au verso)

- Absence de procédures strictes.
- Respect de fausses traditions.
- Manque de soutien et de moyens pour assurer une pertinence continue
- Système d'évaluation personnelle inefficace.
- Système des ressources humaines complètement dépassé.
- Description de poste ignorée ou n'ayant pas fait l'objet d'un accord
- Pas de programme de développement personnel.
- Pas de formation pour les adultes "en civil" (membres des comités, etc.)
- La formation n'est pas facilement accessible.
- Les exigences en matière de formation ne sont pas les mêmes pour tous.
- Disponibilité des acteurs de formation.
- Effort insuffisant en matière de gestion des ressources adultes.
- La "loyauté" envers un groupe limite la mobilité des personnes.
- Les adultes ne recherchent qu'une promotion dans un système hiérarchique.
- Responsabilités confiées en fonction de la position sociale d'un individu (non de ses compétences).
- Visibilité indispensable du "grade" (statut social).
- Toutes les occasions de promouvoir le Mouvement ne sont pas utilisées.
- Prise en compte du travail accompli.
- Récompenses.
- Manque de diffusion/rétention de l'information considérée comme un "pouvoir".
- Absence de récompense pour les jeunes.
- Les plus hauts échelons du Mouvement ne sont pas représentatifs de l'ensemble de la population.
- Peu d'attention portée au problème des filles ou femmes dans le Scoutisme.
- Peu de jeunes parmi les cadres (ce qui tend à détériorer l'image de marque du Mouvement). Peu d'idées nouvelles. Manque d'engagement envers les familles.
- Absence de participation aux actions communautaires, la communauté "ne voit pas les Scouts".
- Le Scoutisme ne sait pas "travailler en réseaux".
- Manque de visibilité dans le public – Les Scouts ne se montrent pas en uniforme.
- Mauvaise gestion du temps, tendance à remettre à plus tard.
- Utilisateur d'un langage propre (jargon) inaccessible au plus grand nombre.

#### Possibilités

- Les Premiers Ministres de l'OUA ont reçu des instructions pour soutenir le Mouvement. Prenez contact avec eux.
- Faites appel aux femmes et aux filles – changez de rôle et d'image

- de marque, créez un certain respect pour le Mouvement.
- Soutien gouvernemental: créez une association de parlementaires au niveau provincial.
- Ministère de l'Éducation: si votre programme prévoit de faire entrer le Scoutisme à l'école, attendez-vous à un impact considérable.
- Reconnaissance officielle de la formation donnée dans le Scoutisme.
- Église: reprenez contact maintenant que le Mouvement s'adresse aussi aux filles.
- La jeunesse a certainement les moyens de s'attaquer à certains problèmes propres à l'Afrique du Sud.
- Formation des cadres: introduisez un système modulaire partout où cela est possible.
- Image de marque d'un "Mouvement pour tous". Les populations restent parquées dans certaines zones, n'hésitez pas à provoquer les occasions de mélanger les races.
- Sachez "vendre" ce que nous faisons le mieux, par exemple, "les Scouts savent vivre en pleine nature".
- Proposez des études de cas d'anciens Scouts qui ont "réussi", par exemple, comme journalistes ou dans d'autres "fonctions relais".
- Faites-vous des amis dans la presse locale.
- Montrez-vous à la hauteur en cas de "catastrophe naturelle" et faites en sorte que la presse rende compte de nos actions!
- Sachez vous servir des moyens de communication électronique (e-mail)
- Assurez une bonne communication par tous les moyens (diffusion d'imprimés quand nécessaire mais utilisation du net.
- Organisez des campagnes pour "vendre" le Scoutisme au monde des affaires (sachez utiliser le monde des affaires pour convaincre la communauté, l'église ou tout autre groupe sans coloration politique).
- Sachez vous servir de la "mode", exemple, clubs d'observation d'oiseaux, clubs automobiles).
- Sachez développer des compétences qui rapportent.
- Le Scoutisme, pour beaucoup, peut être une lumière dans la nuit!

#### Les Menaces

- Pauvreté.
- Consommation (image de marque, classe moyenne).
- Il existe de nombreuses autres façons d'accuper ses loisirs!
- Changement – ce qui est "in" aujourd'hui sera "out" demain!
- Difficulté de financement.
- Attitudes des jeunes.
- Rejet – il vaut mieux continuer comme nous sommes!
- Baisse du niveau moral.
- Niveau de stress en hausse!
- Délinquance en hausse.

#### Nos objectifs

- Changer l'attitude envers les ressources humaines (tout "individu" est une ressource potentielle).
- Mise en oeuvre accélérée des dispositions de la politique mondiale de gestion des ressources adultes.
- Promouvoir une approche d'équipe mettant l'accent sur la tâche à accomplir plus que sur le "grade" de chacun.
- Remise en cause des structures existantes pour donner plus de pouvoir aux membres "en civil" et améliorer la communication entre tous.
- Améliorer "la représentativité" au niveau de l'âge, de la race, du sexe.
- Promouvoir une "culture d'échange" des savoirs, des savoirs-faire, des idées.
- Rechercher la reconnaissance officielle de la formation donnée dans le Scoutisme.

#### DANS LE LONG TERME: PRENDRE EN COMPTE LES NORMES OFFICIELLES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Objectifs définis en terme de discussions approfondies sur les points suivants:

- Participation des jeunes selon leurs compétences et leur âge, représentation de toutes les races des deux sexes, etc...
- Accélération de la mise en oeuvre à tous les niveaux.
- Diffusion de descriptions de postes.
- Utilisation de méthodes modernes de gestion des ressources humaines.
- Se conformer à la politique de l'Organisation Mondiale du Mouvement Scout.
- Reconnaissance des tâches accomplies par les adultes.
- Techniques de recrutement et de nomination pour les responsables scouts..
- Reconnaissance de la formation par des instances officielles.
- Développer une nouvelle manière de considérer les personnes – toute ressource potentielle représente une valeur à prendre en compte.
- Développer une mentalité de travail en équipe (complémentarité de tous les membres en uniforme ou non).
- Promouvoir un respect entre les personnes basé sur leur engagement dans le Mouvement.
- Changer la terminologie – on parlera de "Chefs d'unités" pour ceux qui sont directement chargés d'animer le programme avec les jeunes. Pour les autres on prendra en compte chaque fonction plutôt que de parler en termes généraux (par exemple, membres "en civil").
- Offrir une formation et un soutien de manière plus simple.
- Gestion des savoirs.
- Mise en commun des aptitudes et des compétences.
- Créer les conditions d'un "engagement clair" (nature, durée, etc...)
- Assurer une bonne communication.