



**ASSOCIATION MONDIALE
DES GUIDES ET DES
ECLAIREUSES**

TROUVER

NOTRE

Un outil à propos
des jeunes plus âgé·es
de votre Organisation

CHEMIN

**DEVELOPPE PAR LA
REGION EUROPE DE L'AMGE**

TROUVER NOTRE CHEMIN **UN OUTIL À PROPOS DES JEUNES PLUS** **ÂGÉ-ES DE VOTRE ORGANISATION**

A été co-créé avec des contributions précieuses venant du monde entier.

Conceptualisé et supervisé par :
LILIT CHILINGARYAN,
MEMBRE DU COMITÉ RÉGION EUROPE AMGE
MANUELA CAPRARO,
CHARGÉE DE PROGRAMME INTERNATIONAL

Coordination du projet :
SARAH LEDJOU ET EIRINI KAPPOU

Edition faite par :
EIRINI KAPPOU
ANNA BAMBRICK
EMMA WITHINGTON
JANA KARASOVA

Design graphique par :
KLAIRE CHAVAKI

Contribution graphique :
LILIT CHILINGARYAN
ASHLEY GOLDSTEIN



Avec la contribution spéciale
des bénévoles de l'AMGE :

ANTONIA YIP, HONG KONG
ROSEMARY GHOSH, ROYAUME-UNI
MILLIE CHEN, TAIWAN
PEI-YI LU, TAIWAN
FLISS CALLANAN, OYAUME-UNI
LUCA GIACOMINI, ITALIE
PRIYANTHI RAJAPSKE, SRI LANKA
PASCALINE UMULISA, RWANDA
ROBERTA LORENZETTO, ITALIE
CHRISTINE CRONIN, IRELANDE
ULRIKA KOCH, SUÈDE
BARBARA MUÑOZ MADARIAGA, CHILI
SIMMEN KAROLIUSSEN, NORVÈGE

Merci à toutes nos Organisations
Membres qui ont répondu à notre
recherche et ont permis à cet outil de
devenir une réalité grâce à un retour
d'information international.

Merci à la **Région Europe** qui a
conceptualisé et coordonné ce projet.



EUROPE REGION
WORLD ASSOCIATION
OF GIRL GUIDES
AND GIRL SCOUTS

BIENVENUE

L'AMGE est une organisation très diverse. Notre diversité est enrichissante, elle nous rend plus forts-es et nous permet de nous inspirer les uns-es les autres. Dans le même temps, la création d'un outil pertinent pour toutes nos OM et pouvant s'adapter au contexte local est un défi considérable.

Ce guide répond à un besoin global, tel qu'exprimé par la motion 17, et est développé par la région Europe. En tant que Région, nous sommes fier·ères du travail que nous avons accompli pour les Routiers·ères, Compagnons et Guides Aînées, notamment en ce qui concerne la réalisation de plusieurs éditions réussies du Roverway. Nous sommes très enthousiastes à l'idée de tirer parti de l'apprentissage et de créer quelque chose qui puisse servir à toute l'AMGE. La région Europe est très diverse et nous sommes conscients-es que nous ne pouvons pas présupposer les pratiques et les besoins des OM. C'est pourquoi, lors de la création de ce guide, nous avons testé un nouveau processus, dans le but de produire un outil pertinent pour tous les OM de l'AMGE, dans tous leurs contextes.

Nous avons travaillé avec un groupe de volontaires venus-es d'Europe, de l'Hémisphère occidental, de l'Afrique et de l'Asie-Pacifique. Elles et ils ont façonné la structure et le contenu de ce guide.

Nous avons demandé à nos membres et aux filles de partager leurs expériences avec nous à deux occasions :

1. Pour mieux comprendre comment la méthode du guidisme et scoutisme féminin est utilisée par différentes organisations membres. En réponse, 56 organisations de toutes les régions ont partagé leurs connaissances, leurs défis et leurs bonnes pratiques.
2. Pour écouter les filles et les jeunes femmes expliquer ce que signifie l'âge adulte pour elles. Il en est résulté 305 jeunes de toutes les régions qui ont participé à un questionnaire que nous avons partagé dans les médias sociaux de l'AMGE.

La grande majorité de ce que vous allez lire provient de nos OM et des jeunes femmes qui travaillent pour offrir la meilleure expérience d'apprentissage possible aux filles.

Conscients-es de notre diversité, nous avons également conçu le guide en deux phases. Nous avons fourni une version traduite à un groupe de différents organisations membres travaillant dans nos quatre langues officielles afin de recevoir des informations en retour et de les intégrer dans cette version finale. Un grand merci à elles !

Nous espérons que vous apprécierez cette lecture et qu'elle pourra vous aider à continuer à offrir la meilleure expérience possible aux filles de votre association !

SOMMAIRE

- 02 Bienvenue
- 04 De quoi parle ce guide ?
- 08 À propos de l' AMGE

- 11 **C'est l'heure de commencer trouver notre chemin**
- 12 Le chemin vers l'âge adulte sous différents angles
- 16 L'âge adulte à travers le monde
- 18 Citoyenneté active

- 20 **Comment se présente l'expérience du guidisme et du scoutisme féminin ?**
- 21 À quoi ressemble votre méthode pédagogique dans la pratique ?
- 27 Quel est le rôle leader pendant le parcours ?
- 29 Pathfinders vers l'âge adulte dans le monde entier
- 32 Quel est le but éducatif de votre Organisation Membre ?

- 37 **Manières de réviser votre programme**
- 39 Comment pouvez-vous réexaminer votre programme ?

- 53 **À quoi peut ressembler le défi au niveau local ?**

- 58 Annexes : Outils pour vous aider à remettre en question votre programme



**Super
Astuce**



**Lien vers
les autres
ressources
de l'AMGE**



**Pause pour
Penser**

DE QUOI PARLE CE GUIDE ?

UN GUIDE À PROPOS DES JEUNES LES PLUS ÂGÉS DE VOTRE ORGANISATION

Ambassadeurs/ Cadettes/ Nil/ Guías Mayores/ Megaloi Odigoi/ Compagnon/ Guides Aînées/ JIN/ Moinho/ Guides plus anciens/ Parmanuhiner/ Pioneros/ Rangers/ Caminantes/ Rover e Scolta

La division par âge peut être très différente d'une association à l'autre. En outre, ce n'est pas statique et il arrive que lorsqu'une association examine son offre, elle modifie les tranches d'âge en fonction des besoins de ses membres.

Il existe également une grande diversité dans la façon dont nous nous référons à ce ou ces groupes d'âge. Nous avons l'habitude de les appeler Compagnons, Guides aînées, Routier·ères, mais nous avons remarqué que, même si nous utilisons le même mot, la signification changerait en fonction du contexte : la branche aînée ne correspond pas au même groupes d'âge dans différents pays ! Plus important encore, cela ne correspond pas nécessairement aux « plus jeunes de la tranche d'âge des guides aînées, mais plutôt à une tranche d'âge plus jeune ».

À l'échelle mondiale, la tranche d'âge elle-même varie considérablement entre nos organisations membres — de 13 à 30 ans !

Pour résumer, de nombreuses organisations font référence à cette tranche d'âge de différentes manières, et même lorsque nous utilisons le même mot, il se peut que nous ne voulions pas dire la même chose. Dans le but de faciliter la communication dans cet outil, nous éviterons d'utiliser un mot ayant un sens différent dans chaque pays, qui ne pourra que chevaucher partiellement le sujet de cet ouvrage. Nous désignerons ce groupe d'âge sous le nom de **Pathfinders**.

C'est ainsi que Lord Baden Powell a fait référence à ce groupe dans « Scouting for Boys » (Scoutisme pour les garçons). Comme il est moins utilisé que Compagnons, Guides Aînées et les Routier·ères, il vous laisse, en tant que lecteur, la possibilité de le remplacer par le ou les mots que vous utilisez dans votre association.

Nous ne voulons pas changer la façon dont nous communiquons de manière informelle et formelle au niveau international à l'AMGE.

Donc, cet outil élargit la définition :

Nous allons maintenant identifier ce groupe d'âge sous le nom « Chemin vers l'âge adulte ». De plus, nous utiliserons le terme « Pathfinders » pour désigner tous ceux qui passent de l'enfance à l'âge adulte.

« Cet âge est l'un des plus difficiles, mais aussi le plus passionnant. » — Cheftaine éclairceuse de Madagascar





Tout au long de ce guide, vous découvrirez les points de vue et expériences des guides et éclaireur·ses du monde entier. Des jeunes femmes ont répondu à une série de questions dans le cadre d'une recherche spécialement conçue pour mieux comprendre comment la Méthode pédagogique des Guides et Eclaireuses est mise en pratique dans différents contextes pour le groupe d'âge sur le chemin vers l'âge adulte. Nous avons reçu 142 réponses de 56 organisations membres comprenant des responsables au niveau local et des décideur·ses.

Certains termes ne seront pas traduits dans ce guide.

Merci Antonia, Anna et Priyanthi pour ce travail précieux.

Qui sont les vedettes de notre guide ?

Ce guide peut être utilisé selon vos besoins pour réfléchir à l'offre destinée aux filles et jeunes femmes en voie d'atteindre l'âge adulte dans votre association.

Ce guide vise à répondre à la question clé : quelles méthodes communes pouvons-nous utiliser dans le monde entier parmi les organisations membres de l'AMGE pour inciter les femmes à atteindre leur plein potentiel et les aider à agir pour transformer le monde qui les entoure ?

Ce guide est pour vous : Vous êtes un·e responsable au sein de votre organisation. Vous créez des programmes pour cette branche d'âge à la fois au niveau régional et national. Vous définissez également les stratégies d'engagement des membres.

Le chemin vers l'âge adulte

Il y a différentes manières de décrire cet âge. Nous devons être proactifs·ves et larges d'esprit pour créer un programme de qualité pour nos jeunes membres dynamiques. Ce faisant, nous explorerons les problèmes auxquels elles et ils sont confronté·es chaque jour.

La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant stipule qu'un enfant est une personne âgée de moins de 18 ans (UNCRC 1989, article 1). Pouvons-nous donc supposer qu'un « adulte » est une personne de 18 ans ou plus ? Ou y a-t-il plus que ce que l'ont voit ?

Pourquoi avons-nous créé ce guide ?

Il a fallu trois années mémorables pour développer ce guide et partager les acquis de cette aventure. L'AMGE a offert aux jeunes chef-taines une occasion pratique de travailler avec les guides aînées, les routiers-ères et les compagnons via le projet 2016 « Lead the way ». Le camp Roverway aux Pays-Bas a été une étape importante en 2018, après quoi ce projet visait à aider les volontaires à devenir plus confiants-es et compétents-es — en les encourageant à devenir de fier-ères ambassadeurs·drices de l'AMGE.

En outre, lors de la Conférence mondiale 2017, les Organisations Membres ont voté la **Motion 17** : « La conférence recommande de développer des outils pour aider les organisations membres à développer et / ou améliorer leurs programmes éducatifs basés sur les méthodes pédagogiques des guides et des éclaireuses, en tenant compte des différents groupes d'âge ».

Le guide « Trouver notre chemin » vise à unir toutes nos organisations membres, à célébrer la riche diversité du mouvement et à s'épanouir en utilisant nos ressources communes.

Comment ce guide peut-il vous aider, et vous être utile dans votre Organisation Membre ?

Le guide :

- Encourage la réflexion dans différents domaines sur la manière dont votre travail avec ce groupe d'âge est pertinent, excitant, accessible et dirigé par les apprenant-es.
- Vous aide à comprendre comment utiliser concrètement la méthode d'éducation guide et éclaireuse, basée sur les expériences d'autres associations.
- Recommande des étapes à ne pas oublier pour impliquer ce groupe d'âge au sein de votre organisation membre.
- Vous guide dans le processus d'évaluation et de suivi de votre programme.
- Vous aide à restructurer le programme, le cas échéant.

« Nous serons heureuses d'apprendre des résultats de ce programme alors que nous célébrons cette année les 100 ans de la Section senior et que nous recherchons de nouvelles idées pour le siècle prochain ! » — Association des guides de la Jamaïque

Comment pouvez-vous utiliser ce guide ?

Ce guide fournit un chemin à suivre et tous les chapitres sont en relation entre eux. La réflexion est le point clé, nous vous recommandons donc de suivre les étapes décrites ci-dessous :

1. Lisez-le complètement.
2. Notez les activités de réflexion dans cette guide, vous pouvez les trouver sur le bord extérieur de chaque page, marqués de l'icône correspondante (voir page 3 et 10).
3. Inspirez-vous des bonnes pratiques suivies au niveau mondial pour vous aider à atteindre plus efficacement ce groupe d'âge. Vous pouvez également contacter les OM expérimentées dans ce domaine.
4. Utilisez les outils fournis pour évaluer votre programme actuel.
5. Faites-en sorte que le changement se produise.

Vous l'avez fait. Maintenant, répandez à travers le monde et inspirez les autres !



À quels besoins ce guide vise-t-il à répondre ?

Nos jeunes membres...

...Font face à la pression de :

- Leurs parents.
- Leurs pairs.
- La société.

...Essayent de se développer à la fois sur le plan académique, professionnel et social pour « s'intégrer ».

...Essayent de découvrir leur identité.

« Diriger la branche aînée est l'une des choses les plus difficiles mais passionnantes que vous puissiez imaginer. Remarque : le plaisir est la clé ! Toutes les membres du groupe de la branche aînée sont égales et uniques. Cela signifie que vous ne devez PAS vous considérer comme quelqu'une de meilleure que les autres, même si vous en êtes la cheftaine. Vous devez tout faire avec elles pour savoir ce dont elles ont vraiment besoin. » — Chef-taine de guides aînées, Éclaireuses de Madagascar

Les sociétés dans lesquelles nous vivons évoluent rapidement et constamment. Nous devons trouver un nouveau moyen de créer un programme agréable et efficace pour les jeunes membres.

Dans le même temps, il est nécessaire de comprendre les défis auxquels elles et ils sont confronté-es (et pas seulement dans le mouvement). Ce faisant, nous pourrions alors donner vie à l'expérience du guidisme et du scoutisme, et lui donner un sens.

« Maintenir la participation à cet âge n'est pas facile, mais leur rappeler ce qu'elles gagnent en moins de deux heures toutes les deux semaines et les aider à acquérir des compétences pertinentes (par exemple : la gestion du temps, la prise de parole en public, les techniques d'étude, la méditation, la gestion du stress, des habitudes saines) ont conduit à une augmentation du nombre de membres chez nous. » — Guides d'Australie



Quel a été votre plus gros défi personnel pendant votre cheminement vers l'âge adulte ?

À PROPOS DE L'AMGE



L'Association mondiale des guides et des éclaireuses (AMGE) est la plus grande organisation bénévole au monde pour les filles et les jeunes femmes.

Nous sommes l'organisation faîtière de 10 millions de guides et éclaireuses dans 150 pays et nous comprenons les problèmes qui importent aux filles car ils nous le disent. Partout dans le monde, les filles et les jeunes femmes sont confrontées à des obstacles, à la discrimination et aux inégalités, mais nous pensons que toutes les filles ont le potentiel pour changer cela et nous leur donnons les moyens de le faire. Nous sommes ici pour toutes les filles et chaque fille.

Nous sommes l'une des six plus grandes organisations de jeunesse du monde.

MISSION

Permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel en tant que citoyennes du monde responsables.

VISION

Toutes les filles sont valorisées et agissent pour changer le monde.

TRÈFLE MONDIAL



Le trèfle est le symbole fédérateur de l'AMGE. Avez-vous remarqué qu'il y a un petit espace entre le cercle extérieur et la tige au bas du trèfle ?

Saviez-vous qu'il symbolise la communauté inclusive de l'AMGE ? Tou·te·s sont invité·e·s à faire partie de notre mouvement mondial !

L'EXPÉRIENCE DE L'AMGE

L'expérience de l'AMGE représente tout ce qu'une jeune personne expérimente en tant que guide ou éclaireuse au cours de sa participation au programme pour les jeunes :

- Ce qu'elles-ils font (activités).
- Comment elles-ils le font (méthodes).
- Pourquoi elles-ils le font (but).

EXPÉRIENCE DE QUALITÉ DU GUIDISME ET SCOUTISME FÉMININ AVEC L'AMGE

À quoi ressemble une expérience de qualité à l'AMGE ?

À son meilleur, le mouvement offre aux jeunes un espace sûr pour :

- Être elles-eux-mêmes.
- Être en contact avec les autres et nouer des amitiés durables.
- Prendre des initiatives et essayer de nouvelles activités passionnantes.
- Développer des compétences de vie.
- Obtenir le soutien dont elles-ils ont besoin pour faire des choix essentiels.

Nous pouvons créer une meilleure expérience de Guidisme / Scoutisme en nous concentrant sur :

1. Comment nous concevons les expériences pour l'apprentissage des jeunes.
2. Comment nous développons les leaders et les aidons à changer leurs communautés et leur monde.
3. Comment nous formons les formateurs dans le cadre du processus de formation, d'apprentissage et de développement des adultes.



Vous voulez en savoir plus sur l'expérience des Guides et des Éclaireuses ?

Pour en savoir plus, consultez notre guide « **Préparé-e-s pour apprendre, préparé-e-s pour diriger** » : <https://www.wagggs.org/en/resources/prepared-learn-prepared-lead/>

 Les jeunes membres choisissent avec leurs pieds de rester dans le mouvement ou non !

Alors, à votre avis, quel est le facteur le plus important pour amener les membres à continuer à faire partie du mouvement ?



MODÈLE DE LEADERSHIP DE L'AMGE ET COMMENT VOUS POUVEZ LE TROUVER GRÂCE À CE GUIDE

En tant que chef-taine du mouvement, prenez une minute pour voir le modèle de leadership de l'AMGE.

Notre nouveau modèle de leadership est un modèle de pratique du leadership. Vos « manières d'être et de penser le monde » constituent le fondement de votre identité de leader. Le modèle de leadership de l'AMGE utilise un système de six mentalités comme principal outil pour rendre les pratiques de leadership conscientes et pour influencer consciemment les réactions, les réflexions, les choix et les comportements.



Tout au long de ce guide vous verrez les symboles des mentalités de leadership. Ils sont répartis partout où le contexte est pertinent pour vous déclencher un état d'esprit différent. Utilisez-les comme une direction qui peut soutenir ou remettre en question votre façon de penser.



Être leader de soi-même - Esprit de réflexion

Trouvez un sens à vos expériences passées, pensez à votre comportement et à son impact. Explorez vos valeurs et comment leur rester fidèle lorsque vous pratiquez le leadership. Cultivez votre curiosité ! Ménager un espace pour apprendre sur vous-même, prendre soin de vous, et reconnaître et créer les conditions dont vous avez besoin pour vous épanouir.



Mener l'innovation - Esprit critique et créatif

Créez un environnement où l'innovation et l'investigation sont valorisées. Posez de questions, analysez les informations que vous recueillez et tirez-en des enseignements. Faites attention aux suppositions et remettez-les en question. Encouragez les autres (et vous-même !) à innover. Cherchez de nouvelles idées et soyez prêt·e à changer d'avis.



Leading for girls' empowerment - Esprit d'égalité femmes-hommes

Prenez en compte le genre quand vous pratiquez le leadership, et remettez en question les stéréotypes de genre. Travaillez à comprendre l'impact des barrières que rencontrent les femmes, et aidez les autres à les reconnaître et les surmonter. Promouvez la valeur de faire partie d'un Mouvement mené par les filles.



Gérer des relations - Esprit collaboratif

Regroupez différentes perspectives et inspirez le consensus autour d'une vision commune. Écoutez et apprenez des autres. Partagez librement ce que vous apprenez. Créez les structures, conditions et attitudes dont les personnes ont besoin pour développer leur potentiel et pleinement apporter leur contribution à une équipe ou une situation.



Mener une action responsable - Esprit de conduite du changement

Mobilisez de l'énergie pour créer du changement mais aussi pour protéger ce qui doit l'être. Traduisez vos valeurs en action. Pratiquez le leadership pour créer un monde où toutes les filles sont valorisées et peuvent développer pleinement leur potentiel de citoyennes du monde responsables.



Prendre en compte d'autres réalités - Esprit de contextualisation

Mettez-vous à la place des autres, travaillez à comprendre plus profondément leurs besoins et préoccupations. Observez, posez des questions et informez-vous sur les conditions et perspectives locales. Construisez des liens significatifs avec les autres à travers des opportunités inclusives de partager le leadership.

C'EST L'HEURE DE COMMENCER TROUVER NOTRE CHEMIN



Le décor est campé, alors commencez l'aventure... Nous aimerions que vous réfléchissiez à quelques points afin que vous puissiez utiliser ce guide avec un esprit positif, motivé et ouvert.

Rappel : « L'expérience des Guides et des Éclaireuses est tout ce que les jeunes font en tant que membres du mouvement » (AMGE). Nous voulons nous assurer que le parcours de nos membres n'est que le meilleur. Cela vous aidera à vous développer en tant que leader et en tant que personne.

Plus important encore, **partager c'est impliquer.** L'AMGE et ses organisations membres fonctionnent mieux en travaillant ensemble. En parcourant ce guide contenant de nombreuses idées de différents pays, nous espérons que vous serez en mesure de mieux comprendre notre mouvement mondial.

Le partage et la sollicitude peuvent se produire à différents niveaux : Internationalement, s'inspirer d'autres pays. Nationalement, l'implication de membres d'âges et de positions différents pour créer une image plus globale des personnes qui font partie de votre organisation de gestion et modifier votre contexte. Localement, les chef·taines et les jeunes membres peuvent travailler ensemble pour créer un programme REEL (PEAD) et flexible.

Nous ne serons jamais trop vieux·ielles pour apprendre quelque chose de nouveau, alors pourquoi ne pas le faire avec nos camarades Guides et Éclaireuses ?

LA CHEMIN VERS L'ÂGE ADULTE

SOUS DIFFÉRENTS ANGLES

Cet âge de l'adolescence : de la puberté à l'âge adulte. Et au-delà. La voie de l'âge adulte.

Comment pouvons-nous comprendre cet âge ? Pouvons-nous vraiment le décoder ? Peut-on identifier un schéma spécifique ?

Qu'est-ce qui est particulier à ce groupe d'âge et comment différents facteurs peuvent jouer un rôle important dans la formation des individus à ce stade ?

Ce chapitre vous encourage à réfléchir au chemin que prend un enfant pour devenir adulte. Les informations contenues dans ce chapitre vous aideront à comprendre comment le changement d'identité des filles — d'une fille à l'autre — devrait être au centre des programmes et des activités auxquelles elles participent.

« Le principal défi est l'évolution des caractéristiques que l'on peut trouver dans ce groupe d'âge et la manière dont le changement de mode de vie dans leurs sociétés affecte leur comportement. » — Ancien commissaire de la section des Rangers, Association des guides grecques, Région Europe.

Pour mieux comprendre cet âge, explorons certaines de ses caractéristiques.

QU'EST-CE QUE LE « CHEMIN VERS L'ÂGE ADULTE » ?

Une nouvelle phase de vie émergente entre l'adolescence et le début de l'âge adulte.
— Buchmann & Kriesi, 2011

Les outils dont les individus ont besoin pour s'adapter avec succès aux changements sociaux tout au long de la vie. — Erikson, 1986 dans Drayton, 2014

Lorsque les jeunes adultes commencent à faire des choix éclairés sur leur identité qui ils sont.
— Drayton, 2014

Devenir plus conscient de notre identité.
— Arneaud et al, 2016

Compléter des étapes, telles que terminer ses études, commencer à travailler et se marier.
— Buchmann & Kriesi, 2011

Les définitions ci-dessus sont tirées de la littérature principale sur le sujet. Comment vous rapportez-vous à eux ? Sont-ils applicables dans votre contexte ?

COMMENT DÉFINISSONS-NOUS L'ÂGE ADULTE ?

Écoutons la voix des jeunes.

Nous avons partagé un questionnaire via les canaux de médias sociaux de l'AMGE avec diverses questions sur la vie adulte, et avons reçu 305 réponses. Voici leurs principales réponses :

Responsabilité, indépendance, autonomie, liberté.

Quels mots décrivent l'âge adulte ?





QUAND TU PENSES À L'ÂGE ADULTE, QU'EST-CE QUI TE VIENT À L'ESPRIT ?

- Pour moi, être adulte n'est pas un âge, c'est un état d'esprit et comment quelqu'un agit et vit ; sa façon de penser.
- Être capable de prendre soin de soi et des autres.
- Juste avoir plus de responsabilités et toujours être un enfant de temps en temps.
- Être obligé d'être responsable et de faire des choses auxquelles la société ne vous a pas préparées (comme les assurances, les impôts, l'emploi, etc.).
- Avoir à la fois indépendance et responsabilité.
- Gérer les problèmes et les ennuis.
- Vivre indépendamment de mes parents.

Qui est un adulte ?

Dans certains cas, être majeur ne signifie plus : terminer ses études, commencer à travailler à temps plein et se marier : Devenir adulte signifie apprendre à devenir une personne autonome. Reconnaître et apprécier sa propre identité.

« Comme j'ai déjà des factures à payer, je travaille déjà, je dois gérer ma vie, me gouverner moi-même, je me considère donc comme un adulte. Au-delà de la maturité... J'ai dû travailler depuis l'âge de 17 ans, et j'ai beaucoup appris des différentes expériences de la vie. » — Cheftaine au Portugal, 20-25 ans.

« Au Royaume-Uni, être adulte, c'est avoir le privilège de voter, pouvoir conduire une voiture et vivre de manière indépendante, entre autres. » — Cheftaine au Royaume-Uni, 17-19 ans.

« Je peux faire des tâches ménagères et travailler aussi. Cependant, je ne peux pas dire que je suis une "adulte" pleinement engagée. Je me considère comme un adulte en transition. J'ai encore besoin de conseils. » — Cheftaine en Philippines, 20-25 ans.

« Quand vous commencez à comprendre : vos choix et ce que vous en avez fait. » — Cheftaine en l'Ukraine 20-25 ans.

« Lorsque la responsabilité de la génération suivante repose sur vous, vous devenez un adulte. » — Cheftaine au Sri-Lanka, +31 ans.



« Être libre, seule. Avoir à gérer par soi-même et être capable de faire ce que l'on veut, quand on le veut. » — Cheftaine au Mexique, 20-25 ans.

« Les adultes sont des personnes qui peuvent se contrôler émotionnellement, physiquement, mentalement, etc., quelles que soient leur condition ou leur pression. » — Cheftaine au Nigéria de plus de 31 ans.

« Le moment où vous pouvez mettre en pratique ce que vous avez appris et où vos décisions sont tout ce dont vous avez besoin pour avancer dans la vie. » — Cheftaine au Liban, 30 ans.



Pouvez-vous relier les réponses ci-dessus à la mission de l'AMGE ? Comment ?

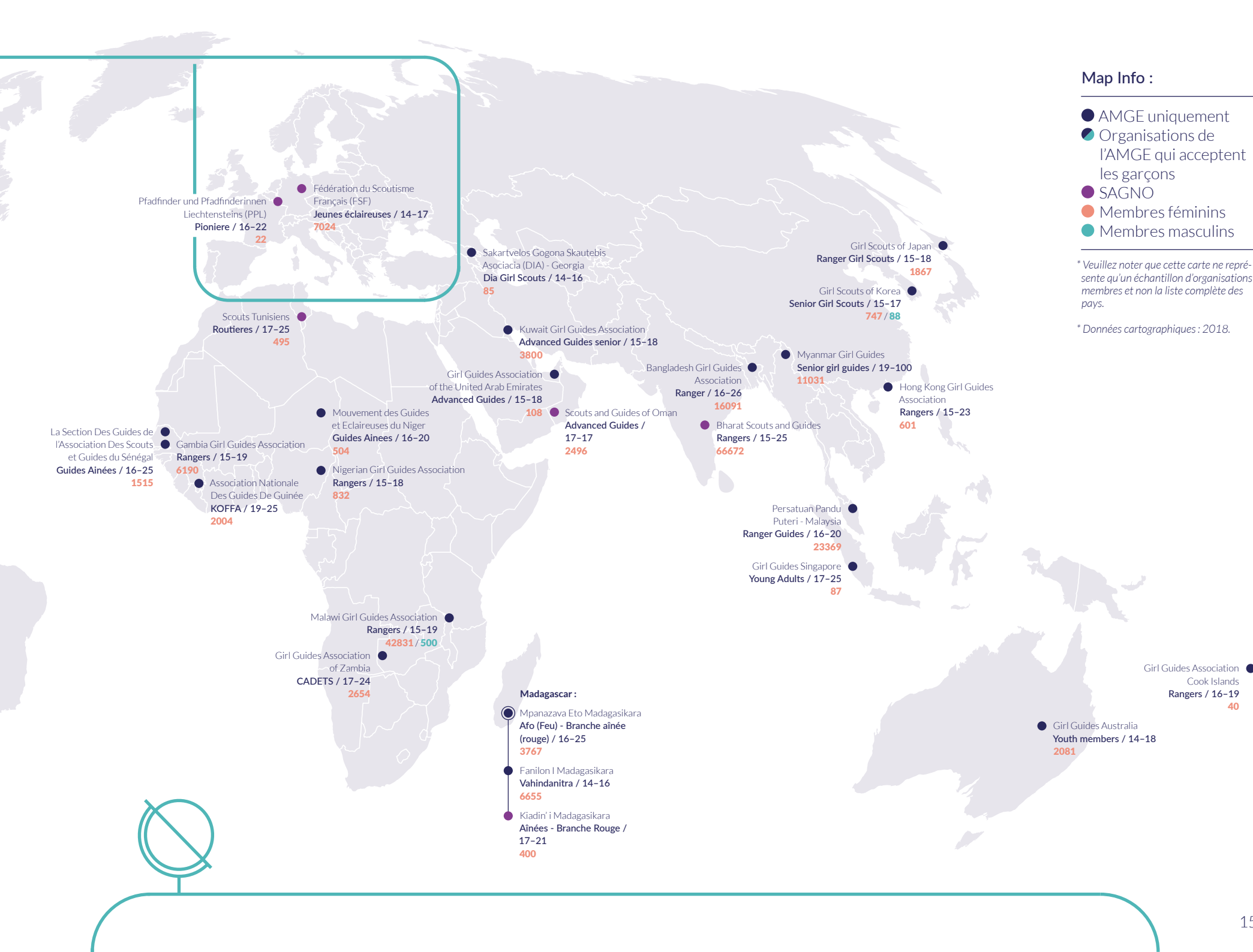
Ces sentiments de responsabilité et d'indépendance reflètent-ils votre programme ?

L'âge de Pathfinders à travers le monde

La tranche d'âge des Pathfinders peut varier selon les pays. Le plus souvent, les membres de ce groupe ont entre 14 et 18 ans. Mais ils peuvent aussi avoir 23 ans ou 25 ans.

La tranche d'âge peut être ajustée en fonction des besoins de chaque pays. Sur cette carte, vous pouvez voir les différents groupes d'âge pour certaines organisations membres du monde entier*.





L'ÂGE ADULTE À TRAVERS LE MONDE



Le contexte est la clé. Même si nous disposons de certaines données scientifiques, nous ne pouvons ignorer le fait que l'âge adulte signifie différentes choses dans différentes situations.

Ce chapitre vise à transmettre un fait essentiel : l'âge adulte n'est pas un concept statique. Votre organisation est probablement touchée par certaines différences dans votre propre région. Si oui, ce que vous retirerez du programme sera propre à votre situation.

Vous trouverez ci-dessous un moyen simple et rapide de comprendre l'impact de différents facteurs sur votre programme.

À quelle fréquence examinez-vous votre programme (pour ce groupe d'âge) ?

Dans quelle mesure votre Association reconnaît-il que ce groupe d'âge se distingue de « l'enfance » et de « l'âge adulte » ?

Pouvez-vous repérer un meilleur moyen d'adapter votre programme aux besoins sociaux et éducatifs de ce groupe d'âge ?



Lorsque vous planifiez une activité, posez-vous la question suivante : existe-t-il un autre moyen d'apprendre / pratiquer cette activité pour la rendre attrayante pour les jeunes à différentes étapes de leur parcours vers l'âge adulte ?

SCIENCE

La science offre de nombreuses interprétations de ce que signifie être un-e adulte en termes de développement social, psychologique, cognitif (cerveau), moral et biologique. Prenez en compte ce qui suit lorsque vous pensez à l'âge auquel vous devenez adulte.

Pouvez-vous penser aux façons dont le Guidisme et le Scoutisme peuvent contribuer à cet âge :

...En renforçant le sens de l'identité personnelle ? (Stades psychosociaux de développement d'Erikson)

...En encourageant la capacité à penser de manière critique, à rationaliser les idées et à planifier pour l'avenir en fonction des expériences ? (Stades de développement cognitif de Piaget)

...En développant une compréhension de ce qui est moralement juste et mal, mais en étant capable de considérer d'autres points de vue tout en défendant ses propres valeurs ? (Les étapes du développement moral de Kohlberg)

*« La jeunesse n'est pas statique. C'est un concept évolutif et vivant. La jeunesse est innovante en soi. »
— G. Gavrielides, expert international en droits de l'homme, politique de la jeunesse et justice réparatrice.*

CONTEXTE FINANCIER

Les qualités individuelles telles qu'accepter la responsabilité de ses choix, prendre des décisions indépendantes et devenir financièrement indépendante sont étroitement liées à l'âge adulte.

Dans les régions moins développées économiquement, les jeunes ont tendance à se rendre au travail plus tôt afin de contribuer aux finances de la famille.

GÉOGRAPHIE

La zone dans laquelle une personne vit peut affecter toutes les parties de sa vie — y compris l'enfance, à travers le passage à l'âge adulte. Certaines de ces différences peuvent sembler petites — par exemple, une personne vivant près de la côte peut visiter la plage plus souvent. Cela peut avoir un impact sur les activités qu'un groupe peut inclure dans leurs réunions. Cependant, de nombreuses différences peuvent avoir un impact important sur le développement d'une personne.

« Même si vous pensez connaître la réponse, “demandez au garçon, demandez à la fille”. »
— Lord Baden Powell

CULTURE

Le Guidisme et le Scoutisme propose une approche holistique dans laquelle chaque membre peut trouver quelque chose de pertinent et se développer plus efficacement.

Hémisphère Occidental

Au **Mexique**, vous êtes légalement adulte lorsque le gouvernement décide que vous êtes assez mature pour voter. Pour moi, c'est être libre, par vous-même. Avoir à gérer par soi-même et être capable de faire ce que vous voulez quand vous le voulez. (Maria)

Région Europe

En **Arménie**, légalement, vous êtes un adulte à 18 ans, mais vous n'êtes considéré adulte que quand vous vous mariez ou quand vous avez votre propre emploi, quand vous montrez votre indépendance d'une façon ou d'une autre. (Lilit)

En **Italie**, vous commencez votre chemin vers l'âge adulte à 19 ans lorsque vous devez faire vos propres choix mais il faut attendre de gagner son propre argent, de partir de chez ses parents pour être vraiment considéré comme un-e adulte ! (Roberta)

Région Afrique

Au **Rwanda**, lorsqu'une femme quitte le domicile familial pour se marier, elle est considérée comme une adulte. (Pascaline)

Dans les zones rurales de la **Côte d'Ivoire**, lorsque vous avez vos premières règles, cela est considéré comme une étape de passage pour l'âge adulte. Il y a donc une initiation, ensuite vous devenez adulte. Mais selon l'État, vous êtes considéré comme un-e adulte à part entière à l'âge de 21 ans. (Sarah)

Région Arabe

Dans notre culture, en **Syrie**, une fille adulte reste avec sa famille et sous sa garde jusqu'à ce qu'elle se marie. Dans bien des cas, le mariage marque l'âge adulte. Selon la famille à laquelle elles appartiennent, les filles peuvent prendre leurs propres décisions et avoir plus de liberté quand ils sont dans cette étape. (Linda)

Asie-Pacifique

Dans certaines cultures telles que le Népal, le Pakistan, l'Inde et le Bangladesh et mon pays le **Sri Lanka**, les filles commencent leur cheminement vers l'âge adulte dès le premier jour de menstruation. (Priyanthi)

A **Taiwan**, à 18 ans, on vous considère comme un adulte en vertu de la loi pénale. Cependant, en droit civil, vous n'avez pas le droit de voter ou de signer des documents importants jusqu'à 20 ans. (Becky)

Comment pensez-vous que votre programme pour ce groupe d'âge aide les jeunes à s'impliquer dans leur communauté et leur contexte ?

Dans quelle mesure votre programme est-il accessible à des personnes d'horizons financiers différents ?

Avez-vous des membres issus de différents milieux financiers ? Pouvez-vous penser à des moyens de les inclure ?

Comment votre programme aborde-t-il les différents contextes culturels auxquels vos membres appartiennent ?

Comment votre programme développe-t-il l'individu en tant que membre de la société au sens large et en tant que personne possédant de vastes compétences ?



CITOYENNETÉ ACTIVE

Appliquez-vous tous les éléments ci-dessus dans votre programme ? Vérifiez ceux avec lesquels vous êtes le plus expérimenté.

Quels autres moyens pouvez-vous trouver pour développer une citoyenneté active ? Pensez à la méthode éducative de l'AMGE.

Comment votre programme favorise la citoyenneté active dans votre programme pédagogique ? Essayez de remplir les espaces vides dans le trois itinéraires ci-dessus.



La **responsabilité** est la meilleure réponse lorsque l'on demande ce qui définit l'âge adulte. Baden-Powell a inclus le concept de « être un bon citoyen » au cœur du scoutisme et du guidisme. Il a encouragé les jeunes à acquérir des compétences pratiques pour contribuer au succès de la société et de leur pays (Baden-Powell, 1908).

La citoyenneté active est également un élément essentiel de la mission de l'AMGE en permettant aux filles et aux jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel en tant que citoyennes du monde responsables.



CITOYEN ACTIF*

Pour devenir un citoyen actif, il est nécessaire développer ce qui suit :

- ☐ Un sentiment d'appartenance et de propriété.
- ☐ Un sens des responsabilités, des soins et un devoir envers eux-mêmes, leur communauté et leur environnement.
- ☐ Un ensemble de compétences leur permettant de devenir des agents actifs du changement et du développement.
- ☐ Les connaissances et les attitudes appropriées pour qu'ils puissent faire des choix éclairés quant aux actions qu'ils entreprennent.

Les méthodes de guidisme et de scoutisme permettent aux jeunes de devenir des citoyens actifs des manières suivantes :

- ☐ Le système de développement personnel progressif qui encourage les jeunes à exercer leur motivation personnelle et liberté de choix.
- ☐ Le système de patrouille, un exemple important de la démocratie en action, où les jeunes apprennent à travailler avec d'autres dans le cadre d'une équipe et à développer des responsabilités communes et individuelles.
- ☐ Service dans la communauté - qui offre aux guides et aux scouts la possibilité de s'impliquer dans leur communauté locale, nationale et mondiale et de gagner en premier lieu la connaissance sur la différence que le bénévolat peut pour le développement de leur société.
- ☐ Une coopération active entre jeunes et adultes, où les membres les plus jeunes ont la possibilité de travailler aux côtés de dirigeants adultes dans un système de fraternité mutuelle.
- ☐ La dimension internationale du Guidisme et du Scoutisme, où les jeunes ont la possibilité de développer une appréciation et un respect de la diversité et de la similitude des peuples et des cultures, en les préparant à vivre et à travailler dans des sociétés de plus en plus multiculturelles.

CITOYEN ACTIF ET CHANGEMENT SOCIAL

Le changement social consiste à avoir un impact positif sur une communauté, une société ou le monde entier. Il s'agit d'agir pour s'attaquer à un ou plusieurs problèmes qui vous intéressent.

L'AMGE se concentre sur trois voies vers le changement social :

Action communautaire

Plaidoyer

L'entrepreneuriat social

« Les jeunes sont autonomes et sont capables de penser de manière critique et morale aux situations qui les concernent. Ils ont le potentiel d'être plus indépendant-e-s si nous leur permettons de prendre des décisions et de les adapter, ce qui les prépare à l'âge adulte. »
— Donaldson, Hanson, Brennan & Noggle

* Note de synthèse sur la citoyenneté active des jeunes, région Europe, AMGE et Région Scoute Européenne, 2015.

Comment votre OM permet-elle à vos membres de s'entraîner à la citoyenneté active sur le plan pratique ?

Le Scoutisme Tchèque : « Nous avons participé à un projet éducatif pour les scouts et les guides : " Citoyen-nés mondiaux-les actives ". Il visait à renforcer le rôle des scouts et des guides dans la promotion des droits de l'homme, de l'égalité et de la justice. Avec l'aide de différents outils et guides, il a encouragé les jeunes à mieux comprendre le monde dans lequel les actions locales peuvent créer un changement positif à l'échelle mondiale. Par la suite, nous avons mis en place un groupe de travail national pour inciter les gens à devenir des citoyens actifs et responsables ». (Junak)

Guides du Royaume-Uni : « Nous nous sommes associées au projet Red Box, qui vise à fournir gratuitement des articles sanitaires à toutes les écolières ».

Association des Guides de la Grèce :
« Lors de nos camps de 12 jours, nous essayons de nous rapprocher des petits villages de la campagne et, avec l'aide de leurs habitants, nous menons des projets sociaux. Le point clé le plus important est que ces projets sont tous exécutés par des Rangers, des leaders et des habitants de villages ».

Guides de Palestine : « Nous avons distribué des repas aux personnes qui jeûnent pendant le mois de Ramadan, en particulier dans les camps de réfugiés palestiniens ».

Les **Guides en Malaisie** ont décidé de faire un impact dans la société pour mettre fin au mariage des enfants en lançant la campagne #NoBridesUnder 18. La Campagne les a conduits à faire partie de la réforme de la loi sur le processus de mariage des enfants pour l'Etat de Sabah.

« Vous devez agir comme s'il était possible de transformer radicalement le monde. Et vous devez le faire tout le temps. » — Angela Davis, Activiste



Il y a une révolution de la jeunesse qui commence sous nos yeux. Les jeunes ne sont pas seulement les leaders de l'avenir, mais les leaders d'aujourd'hui.

Malala Yousafzai – 11 :
Elle a commencé à parler publiquement de l'accès des filles à l'éducation dans son pays. Après qu'on lui ait tiré dessus pour avoir exprimé ouvertement ses convictions, les droits de l'homme ont été mis au centre des préoccupations de nombreuses organisations internationales.

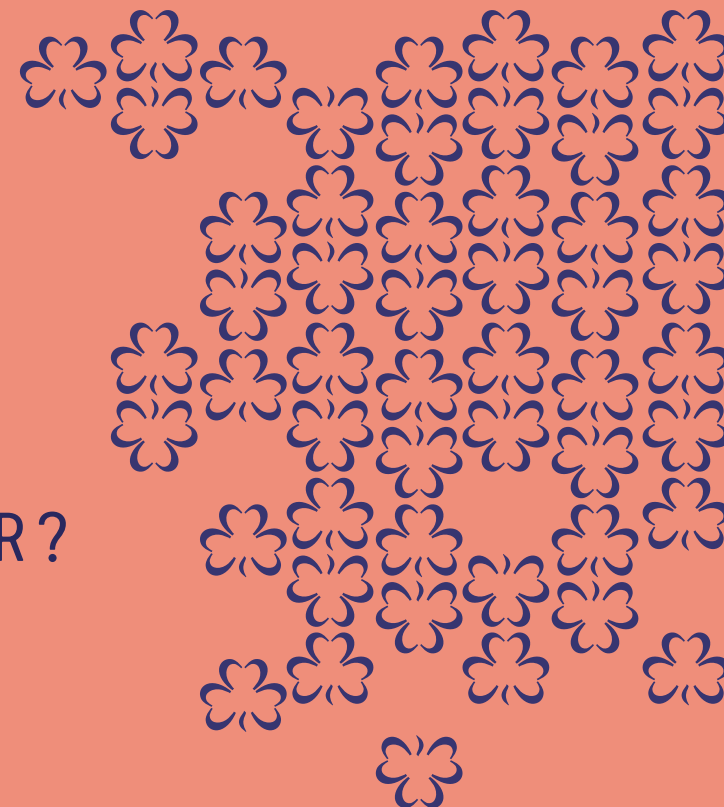
Greta Thunberg – 15 :
Elle a organisé une petite manifestation en Suède pour souligner le manque d'action politique et concrète concernant le changement climatique. Des élèves du monde entier se sont joints à elle en organisant des manifestations dans leurs propres pays, forçant les gouvernements à faire face à la situation aux niveaux local, national et international.

COMMENT SE PRÉSENTE L'EXPÉRIENCE DU GUIDISME ET DU SCOUTISME FÉMININ DANS VOTRE ORGANISATION ET DANS LE MONDE ENTIER ?

Toutes les Organisations Membres respectent la même promesse, la même loi guide et scoute suivent un processus d'apprentissage similaire, en fonction des besoins des jeunes dans leur situation propre.

Ce chapitre vous donne quelques idées sur la manière de mettre en œuvre la méthode et de surmonter les difficultés que vous avez identifiées à partir des points de réflexion précédents.

Inspirez-vous de ce que font les autres groupes et trouvez des moyens d'utiliser plus efficacement la Méthode pédagogique des Guides et Eclaireuses.



À QUOI RESSEMBLE VOTRE **MÉTHODE** PÉDAGOGIQUE DANS LA PRATIQUE ?

Notre méthode offre à nos membres une expérience réelle de guidage et de dépistage de filles.

Bien qu'elle soit pertinente pour tous les groupes d'âge, vous devez l'adapter à vos membres pour que leur expérience soit RÉELLE (PEAD), gardez votre programme :



Les compétences du 21e siècle sont prises en compte : la communication, la collaboration, la créativité, le caractère, la citoyenneté et l'engagement.

Pertinent

Explorer des sujets qui comptent pour les jeunes d'une manière qui soit pertinente pour leur vie et utiliser les outils qui les intéressent.

Excitant

Des programmes auxquels les jeunes membres ont hâte de participer ! Les activités sont innovantes, amusantes, actives et stimulantes.

Accessible

Un environnement d'apprentissage inclusif où tous les membres se sentent invités, valorisés et en sécurité pour exprimer leur identité et participer, peu importe leurs antécédents.

Dirigée par les apprenants

Utiliser efficacement la Méthode Guides et Eclaireuses pour aider les jeunes membres à prendre la tête de leur apprentissage et à développer les compétences pertinentes nécessaires aujourd'hui (communication, collaboration, créativité, caractère, citoyenneté et engagement).

Tout cela contribue à créer une expérience de développement **RÉELLE** (acronyme PEAD - REAL en anglais), authentique, significative et inclusive, à laquelle les jeunes membres ne peuvent pas attendre de faire partie !



Parfois, nous supposons que nous sommes inclusifs·ives et savons ce que les autres ont besoin. Pour éviter cela, rassemblez leurs pensées. Une stratégie centrée sur les apprenants est toujours une bonne idée.

Comment allez-vous vérifier si ce que vous pensez être REELLE (PEAD) pour les jeunes n'est pas différent de ce que les jeunes pensent ?

« Nous avons organisé un camp national des Guides aînées et invité un groupe d'adolescents réfugiés à participer. Nous avons délibérément planifié leurs activités en supposant que nous connaissions les ateliers / activités qu'ils choisiraient et qu'ils souhaitent impliquer. Enfin, nous avons mis à jour notre plan en fonction de leurs besoins et de leurs intérêts après leur arrivée. »
 — Irini, l'Association des Guides de la Grèce



En quoi le monde a-t-il changé depuis que vous êtes sur votre voie vers l'âge adulte (considérez : la technologie, votre environnement communautaire, les médias sociaux) ?

Essayez de remplir ci-dessous ce qui était REEL (PEAD) pour vous et ce que vous pensez que REEL (PEAD) signifie pour les jeunes membres d'aujourd'hui. Repensez à quand vous aviez 17 ans.

Toi : Quand tu avais 17 ans

Jeunes Membres Aujourd'hui

Pertinence

Passionnant

Accessible à tous

Mené par les étudiants





Les 5 éléments essentiels de la méthode éducative et à quoi ils peuvent ressembler dans la pratique

1. APPRENDRE EN PETITS GROUPES

Nous apprenons à nous soutenir mutuellement, à négocier, à prendre des décisions en nous consultant, à faire valoir nos besoins, à résoudre les problèmes ensemble et à prendre les devants.

Un groupe plus petit de 3 à 8 personnes permet aux membres de tous les groupes d'âge de participer activement à ce qui se passe. Ils peuvent échanger des rôles et les groupes peuvent aussi changer régulièrement.

- Planifiez des réunions avec différents petits groupes, comme un comité.
- Ayez 10 minutes de réflexion et d'évaluation en petit groupe avant de partager avec le grand groupe.
- Avoir différents groupes de travail pour une période donnée (3 mois / 1 an).
- Organiser un camp axé sur la vie de groupe : cuisine par petits groupes, organisation d'activités au sein de leur groupe, etc.
- Promouvoir des badges au niveau national qui ne peuvent être travaillés qu'en groupe.



Comment prévenir l'intimidation et rester en sécurité dans ce groupe d'âge (par exemple, en créant une stratégie anti-intimidation, offrant une formation sur la prévention des dangers aux cheffaines du mouvement) ?

- Comment fonctionnent les groupes de pairs dans votre association ?

- Avez-vous un plan établi pour la vie du groupe de pairs (dans vos réunions / dans le camp) ?



Lesquels de ces rôles dans votre Association sont également tenus par des jeunes de moins de 30 ans ?

Soutien financier (finances, matériel, relations publiques, collecte de fonds), formateurs, membres de l'équipe des événements nationaux, représentants internationaux, membres du conseil d'administration.

Comment pouvez-vous trouver des moyens d'impliquer des membres de groupes marginalisés dans votre programme ?

- Existe-t-il différents missions / rôles / paramètres en fonction desquels elles-ils peuvent toujours faire partie du mouvement en fonction de leurs nouveaux besoins ?

- Comment communiquez-vous ces opportunités ?



Vous pouvez par exemple avoir une liste avec différents rôles nécessaires aux niveaux national / régional / local et la partager sur les canaux appropriés afin que les personnes puissent vous contacter si elles pensent pouvoir remplir ce rôle.

Avoir des Pathfinders en tant que responsables de la communication, graphistes ou traducteurs au sein de votre organisation peut être un moyen de les maintenir engagés en fonction de leurs compétences et de leur disponibilité.

2. MON CHEMIN, MON RYTHME

Nous apprenons tous de différentes manières et trouvons l'inspiration dans différents endroits. Le guidisme et le scoutisme valorisent chaque individu au sein d'un groupe en donnant le choix autour de quoi et comment apprendre. Les jeunes membres dirigent le choix et la planification des activités, les animateurs facilitent large gamme d'activités pour engager différents styles d'apprentissage, et les individus ne sont pas contraints d'atteindre un standard.

Les programmes les encouragent à célébrer leur développement personnel au fil du temps et de fixer leurs propres objectifs, en fonction de leur âge, en les laissant libres de prendre des risques, erreurs et explorer leur parcours d'apprentissage à leur propre rythme.



- Disposez de plus d'une méthode d'évaluation (écrite, orale, etc.) pour que chacun puisse participer à sa manière.

- Pensez aux structures de réunion flexibles qui aident tout le monde à se sentir à l'aise (réunions le jour de la semaine, vivant ensemble pendant une semaine scolaire dans la maison des guides).

- Donnez aux jeunes membres de nombreuses occasions de participer activement au Guidisme et au Scoutisme sous différents rôles et tâches : responsable, responsable et soutien (finances, matériel, relations publiques, collecte de fonds), formateurs-trices, membres de l'équipe des événements nationaux, participation internationale, membres du conseil d'administration. Vous pouvez également utiliser votre créativité pour créer de nouveaux rôles tels que le narrateur, le surprenant, etc.

- S'assurer que les jeunes membres peuvent proposer, planifier et réaliser des activités directement en fonction de leur maturité et de leurs compétences.

Défi VS Opportunité :

Défi : Au niveau local, de nombreux jeunes membres risquent d'aller étudier, travailler ou se marier, ce qui peut faire que le guidisme n'est alors plus considéré comme une priorité.

Opportunité : Dans une perspective plus large, lorsque nos membres entrent dans une nouvelle communauté, ils disposent des connaissances nécessaires pour se faire entendre et peuvent ainsi diffuser les valeurs de l'AMGE. Ce sont des ambassadeurs de l'AMGE, mais

comment peuvent-elles-ils être des membres actif·ve·s du guidisme ? Le temps peut être un gros problème et les gens pensent souvent qu'être bénévole nécessite beaucoup de votre temps. Si cela est vrai dans votre organisation, comment pouvez-vous avoir un cadre plus flexible ?

3. APPRENDRE EN FAISANT

Les jeunes membres apprennent de manière pratique, s'engageant activement dans l'apprentissage à travers les défis, les expériences, jeux, projets et expériences. Les humains sont des apprenants naturels quand ils sont motivés.

L'apprentissage par la pratique permet aux jeunes membres de relier leurs expériences à leur propre vie, en leur donnant les moyens de diriger eux-mêmes leur apprentissage et de le garder pertinent. À mesure que les membres deviennent plus responsables, ils commencent à faire confiance à leurs propres idées.



- Diffuser les valeurs de l'AMGE en dehors de l'environnement du Guidisme et du Scoutisme. Créer un blog national en ligne pour une période donnée et laissez tout le monde télécharger ces moments.



- Avoir un programme de « service communautaire » dans le camp d'été.



- Avoir un programme où les Pathfinders peut mener une ou plusieurs réunions dans un groupe d'âge plus jeune.

- Avoir une évaluation intégrée dans la méthode, afin que Pathfinders puisse réfléchir et apprendre du passé.

- Recherchez des organisations proches de vous qui partagent les mêmes valeurs et impliquez-vous pour apprendre quelque chose de nouveau, comme un séminaire de 1er secours ou un cours de robotique.

4. ME CONNECTER AVEC LES AUTRES



- Les jeunes membres apprennent à faire confiance et à respecter les adultes volontaires qui les soutiennent en incarnant des modèles qui responsabilisent le leadership et facilitent leur prise de décision. Ils sont mis au défi de se connecter avec des personnes d'âges, de sexes, de milieux culturels et sociaux différents dans le cadre de leur programme éducatif Guide et Scoute.

- Recherchez les organes de décision pour la jeunesse de votre pays et connectez-les aux Pathfinders. Il

est important de développer des compétences de communication telles que la prise de parole en public, la persuasion, la négociation, le langage corporel et l'écoute, car les membres doivent se préparer à devenir bientôt des leaders.

- Promouvez les opportunités internationales offertes par l'AMGE telles que le Roverway.

- Au niveau national, disposez d'une plate-forme sur laquelle les Pathfinders peuvent trouver des organismes à être représenté·e·s, par exemple : universités, conseils de Jeunesse. Afin qu'ils puissent continuer le Guidisme/ Scoutisme pendant leurs études, même s'ils ne peuvent pas être des membres actifs dans un groupe.

- Dans votre organisation : Réfléchissez aux moyens de faire participer les jeunes membres à la prise de décisions à différents niveaux : par exemple, par le biais d'un conseil régional ou d'une assemblée nationale ou des conseils de jeunesse.

- Encouragez les membres à s'impliquer dans les groupes d'âges plus jeunes — planifiez par exemple des activités pour les Jeannettes/louvettes.



Les jeunes sur le chemin vers l'âge adulte peuvent avoir besoin de mentorat, de formation et de soutien en matière de mobilisation pour mener efficacement leurs projets communautaires.

Fournir une assurance pouvant couvrir les activités de plein air, les camps et expéditions internationaux, le service communautaire, etc.

Comment préparez-vous vos membres à agir par le biais de projets communautaires ?

Comment vous assurez-vous que votre relation avec le monde est pertinente à la fois pour les jeunes femmes et leur communauté ?

Comment votre programme éduque-t-il les jeunes à être acteur·rices du changement dans le monde ?



5. ME CONNECTER AVEC MON MONDE

Nous apprenons plus du monde qui nous entoure et les programmes éducatifs guides/scoutes tirent parti des divers espaces d'apprentissage proposés. Les jeunes membres réfléchissent à ce que signifie être un citoyen du monde en entreprenant des projets communautaires et en s'exprimant sur des questions qui leur tiennent à cœur.

Pour comprendre comment protéger leur environnement, les jeunes membres doivent nouer des liens profonds et durables avec celui-ci, et les aventures en plein air sont un élément essentiel de tous les grands programmes.

Les jeunes membres sont mis au défi d'adapter leurs apprentissages afin de pouvoir s'épanouir dans des environnements différents et de nourrir les communautés et les environnements qui les intéressent.

- Promouvez des projets d'action communautaire significatifs et établissez des liens avec des organisations locales / internationales.
- Utilisez le réseau Guide et Scout pour explorer le monde : les jeunes peuvent être bénévoles dans les Centres

Mondiaux de l'AMGE au Mexique, en Inde, en Suisse, à travers le continent africain et au Royaume-Uni.

- Organisez rassemblements virtuels et des boîtes aux lettres internationales.
- Impliquez-vous dans les activités de l'AMGE, y compris « Soyez le changement 2030 », « Action pour la confiance en soi », « Stop à la violence », « Surfez intelligemment » pour que les jeunes membres prennent une part active aux problèmes du monde entier.
- Développer/suggérer un projet de mobilité Pathfinders avec d'autres organisations membres dans le monde entier : il peut s'agir d'un programme d'échange entre dirigeants de différents pays axé sur l'exploration de l'éducation non formelle, le leadership et l'action communautaire.



Étude de cas : Région arabe

Former vos dirigeants au changement social.



Dans la région arabe, en octobre 2018, 46 participants et 8 mentors d'Égypte, de Jordanie, du Koweït, du Liban, de Palestine et d'Oman ont assisté à la formation des dirigeants sur les objectifs de développement durable à Amman, en Jordanie, afin de mener des projets de changement social dans leurs communautés.

En conséquence, dans toute la région arabe de l'AMGE, les dirigeants ont entrepris des travaux sur les ODD 16 et 17.

QUEL EST LE RÔLE DU LEADER : CHEF-TAINE / ANIMATEUR-TRICE PENDANT LE PARCOURS ?



Un-e chef-taine peut être un-e pair-chef-taine, plus expérimenté-e (et également plus âgé-e), un-e responsable temporaire nommé-e par un groupe pour un projet ou une activité spécifique, ou toute personne dotée de compétences et de responsabilités particulières en fonction du contexte.

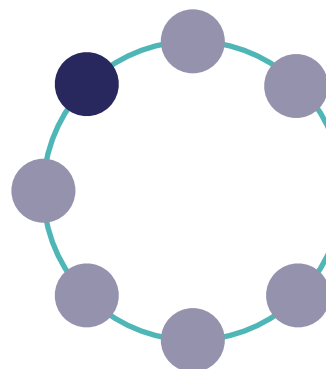
« Entraînez-les, faites-leur confiance et laissez-les diriger ! » — Guides de Mexique

Le-a chef-taine est...

- Un-e mentor-e
- Un-e animateur-ric-e
- Un-e meneur-se
- Quelqu'un-e qui soutient
- Une personne à l'écoute
- Quelqu'un-e qui partage les responsabilités
- Flexible
- Un bon exemple
- Un modèle
- Collaboratif-ve
- Peu importe son âge
- Compréhensif-ve
- Encourageant-e
- Réfléchi-e
- Détendu-e

Chef-tainer en tant que « 1er-ère parmi ses pairs » :

Un moyen de mieux identifier le rôle du-de la chef-taine est de le considérer comme le premier parmi ses pairs. Là où la voix de chacun est la même, le chef est le coordinateur qui veille à maintenir un bon équilibre et un espace inclusif et sécurisé entre les membres afin que chacun puisse s'épanouir.



Nous pouvons supposer que les chef-taines de ce groupe d'âge connaissent leur rôle et savent comment l'aborder. Néanmoins, être un-e chef-taine de ce groupe d'âge peut être difficile si nous ne sommes pas habitués à pratiquer le leadership partagé.

Donner des directives dans votre programme national peut aider vos membres à mieux comprendre la valeur de chaque processus dirigé par l'apprenant tout en les aidant dans leur propre voie de leadership. En investissant dans les chef-taines des groupes avec une formation et des outils adaptés, vous créez un espace propice au développement de votre association.

L'échelle de la participation*

DANS QUELLE MESURE VOS MEMBRES PARTICIPENT-ELLES-ILS AU PROGRAMME ?

La participation est la clé pour créer une expérience mémorable pour les membres de tous les âges. Par conséquent, il est nécessaire de leur donner la possibilité de participer activement à la planification et à la gestion de leurs propres programmes.

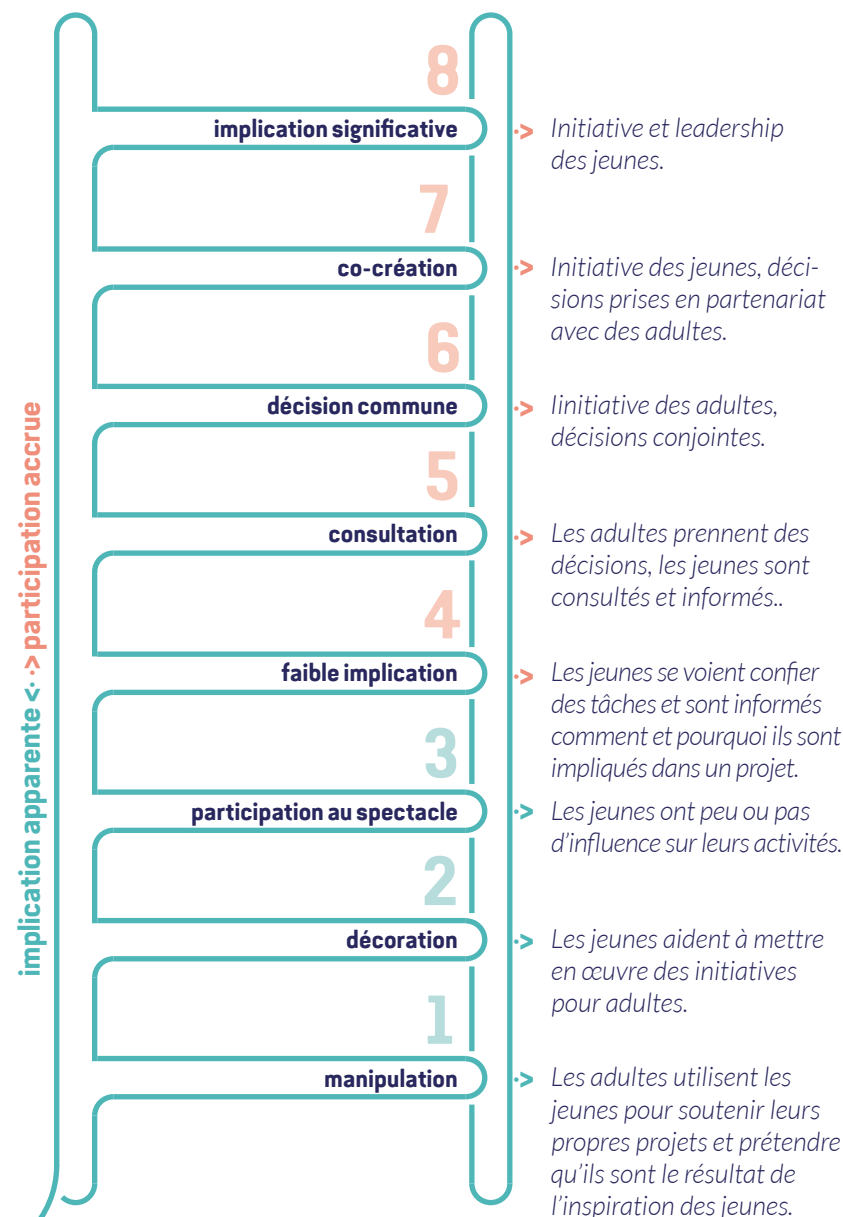
Où placez-vous votre OM sur l'échelle de la participation ?

L'échelle à droite vous aide à déterminer le niveau d'implication des jeunes dans leur programme.

Inactif-ve : 1
Passive : 2, 3, 4
Actif-ve : 5, 6
Passionné-e : 7,8

Les placerez-vous dans la même position même si vous modifiez le contexte ? Pourquoi ? Par exemple, le niveau de participation est-il le même localement et nationalement ?

* Adapté de Hart R. (1992) : *Participation des enfants du symbolisme à la citoyenneté*. Florence : Centre de recherche Innocenti Unicef cité dans www.freechild.org

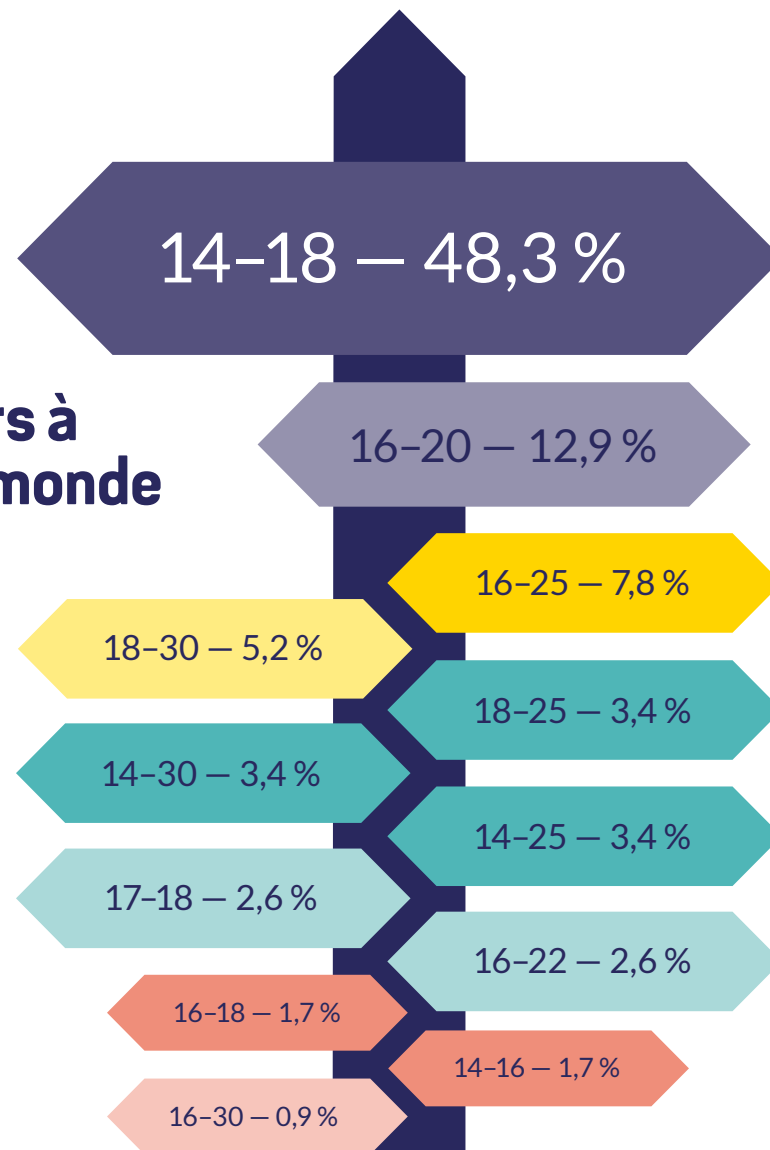


PATHFINDERS VERS L'ÂGE ADULTE DANS LE MONDE ENTIER

Ce chapitre est entièrement basé sur les expériences des filles et des jeunes femmes qui sont actives dans leurs associations respectives et qui ont répondu à notre recherche en ligne.

Après avoir passé en revue vos principes et méthodes de base, voyons maintenant à quoi ressemble le Chemin de l'âge adulte dans différentes Organisations Membres. Cette section présente des faits, des chiffres et des idées importantes sur ce qui se passe lorsque des jeunes sont impliqués dans le Guidisme / Scoutisme féminin dans le monde entier.

L'âge des Pathfinders à travers le monde





TRANCHE D'ÂGE

Comme nous l'avons vu au début de ce guide, la majorité des groupes ont entre 14 et 18 ans. Avez-vous examiné ou non si la tranche d'âge dans votre MO est la plus bénéfique pour vos membres ?

*Que pensez-vous des cas suivants ?
Comment l'infrastructure peut influencer la mise en œuvre de votre programme ?*

Etude de cas : L'Afrique du Sud

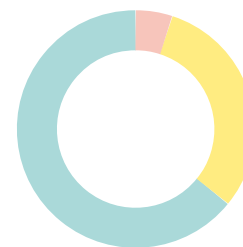
« Notre branche des plus âgées est maintenant pour les 18 à 30 ans. Notre programme était initialement pour les Rangers de 14 à 23 ans, puis en 2016, la branche des Rangers a été aménagée pour les 14 à 18 ans et nous avons une autre branche pour les 18 à 30 ans. Nous avons changé la tranche d'âge, mais nous n'avons pas travaillé sur la modification de la structure régionale / nationale. Nous avons des conseillers régionaux et nationaux et des conseillers nationaux pour toutes les autres branches.

Nous avons pensé que cela pourrait fonctionner d'avoir une branche différente avec la même structure considérant que nous avons des membres expérimentés pour chaque groupe d'âge. Nous nous sommes rendu compte qu'il serait préférable d'avoir mis en place l'infrastructure nécessaire à l'initiation de ce programme et aborder la nouvelle Branche avec une approche sur mesure. »

COMMENT SONT ORGANISÉS LES GROUPES ?

Organisation des Pathfinders

- Auto-organisé — 31 %.
- Avec des chefs nommé.e.s — 64 %.
- Les deux ci-dessus — 5 %.



À QUELLE FRÉQUENCE LES GROUPES LOCAUX SE RÉUNISSENT-ILS ?

Les réponses au sondage que nous avons reçues montrent que la plupart des groupes ont des réunions régulières. Bien que la réponse la plus courante soit une fois par semaine pendant deux heures, certains groupes se réunissent également une fois par mois pendant six heures. La flexibilité est la clé.

Etude de cas : Guides des Royaume-Uni

« Nous avons récemment développé une communauté et un ensemble d'opportunités pour les jeunes femmes âgées de 18 à 30 ans dans le Guidisme.

L'ensemble de l'offre a été et est toujours conçu par les 18-30 ans, de manière collaborative et itérative, ce qui signifie qu'elle commence à être mise en œuvre par de jeunes coordinatrices partout au pays, mais continuera à évoluer et à se développer, et l'idée est que les jeunes femmes peuvent décider ce qu'elles veulent faire (avec 7 parcours pour guider ce qui est possible) et travailler ensemble pour y arriver. »



COMMENT LA MÉTHODE PÉDAGOGIQUE EST-ELLE MISE EN ŒUVRE ?

Le saviez-vous ? Différentes organisations peuvent l'appeler de différentes manières et le décomposer en différentes parties. Cependant, nous nous efforçons toutes de mettre en œuvre une méthode pédagogique du Guidisme et Scoutisme afin de fournir une expérience d'apprentissage informel de qualité à nos membres.

The Guiding Approach

(Irlande, 7 principes fondamentaux)

Scoutmetoden

(Méthode de Scoutisme) (SE, 8 parties)

SVM – skautská výchovná metoda

(Méthode éducative de scoutisme)

(CZ, 8 parties)

女童軍教育方法

(Méthode pédagogique) (Taiwan)

The Five Essentials

(Royaume-Uni, 5 parties)

Clima Educativo

(Educational/creative Climate) (Chile)

Développer les compétences essentielles pour renforcer leur durabilité dans le mouvement (Sri Lanka)

SUGGESTIONS POUR AUGMENTER LA PARTICIPATION ?

- Soyez flexible dans vos activités et votre programme de réunion.
- Maintenez l'engagement des filles en leur fixant de grands objectifs et en leur montrant ce qui se cache au-delà de leur propre expérience à l'approche de l'âge adulte. Cela leur donnera envie de continuer à l'âge adulte.
- Commencez à leur demander ce qu'elles-ils désirent accomplir et ce qu'elles veulent du scoutisme ou du guidisme avant qu'elles ne se lancent dans le monde.
- Soyez flexible et créez des objectifs spécifiques.
- Donnez-leur la liberté d'essayer de nouvelles choses.
- Développer les capacités des filles en matière d'entrepreneuriat et d'autofinancement.

 Réfléchissez à votre méthode pédagogique et à ses éléments et réfléchissez à la manière dont ils sont traités dans la Méthode pédagogique des Guides et Eclaireuses de l'AMGE.

QUEL EST LE BUT ÉDUCATIF DE VOTRE ORGANISATION MEMBRE ?

Dans la recherche que nous avons menée, le top 3 des réponses incluait :

INTÉGRITÉ

Vivre honnêtement avec respect de soi et estime de soi : assumer la responsabilité de votre développement et de vos actions.

SPIRITUALITÉ

Membres de la communauté actifs / informés qui respectent les autres, apprécient leurs différences et font une différence positive dans le monde.

SPIRITUALITÉ

Reconnaître et développer ses croyances personnelles et reconnaître et respecter les croyances des autres.

Le programme de votre association représente le mieux quel objectif ?
Un des ci-dessus ?
Autre chose ?

- Pouvez-vous penser à un exemple pratique de la façon dont vous faites cela ?

Quel est le foyer le moins représenté ?

- Quel est le principal obstacle qui vous empêchera d'intégrer cela dans votre programme et pourquoi ?

Comment et à quelle fréquence votre organisation examine-t-elle le lien entre programme et objectif ?





SUGGESTIONS DE BONNES PRATIQUES À INCLURE DANS VOTRE PROGRAMME PÉDAGOGIQUE (POUR CETTE TRANCHE D'ÂGE)

Résultats du sondage : Quels sont les domaines d'intervention des programmes pédagogiques que vous proposez ?

**Sens de la
citoyenneté mondiale
et sensibilisation
interculturelle**

**Citoyenneté active,
leadership
et service
communautaire**

**Sensibilisation à
l'environnement**

**Bien-être
personnel**

Spiritualité

**Compétences de vie
(et financières)**

**Compétences
en plein air**

Autre

« Ce groupe d'âge a besoin d'un mélange d'activités très complexes et stimulantes, ainsi que de jeux vraiment simples et amusants. Elles ont besoin d'espace pour être à la fois jeunes et faire preuve de maturité. » — Guides d'Australie (Victoria)

« Écoutez les filles et laissez-les s'exprimer. Orientation avec prise de décision et expression de points de vue. » — Guides du Royaume-Uni

« Demander aux Rangers d'organiser une réunion pour un groupe d'âge plus jeune les fait réfléchir de manière plus structurée. » — Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreich

« Organiser des activités pour d'autres branches. » — Associations des éclaireuses du Portugal

**PROJETS D'ACTION
COMMUNAUTAIRE**



RANDONNÉE



**QUELQUES IDÉES FAVORITES
DE RÉUNION**

Activités typiques prenant en charge la Méthode pédagogique des Guides et Eclaireuses.

**PARTENARIAT
AVEC D'AUTRES
ORGANISATIONS**



**COLLECTES
DE FONDS**



**DES CAMPAGNES
DE PLAIDOYER**



« Organiser une séance de cuisine pour le groupe pendant laquelle elles ont appris à préparer différents paniers-repas faciles et rapides pour aider leurs frères et sœurs scolarisés plus jeunes. Au lieu des paniers-repas à l'école, certains les vendaient à guichets fermés pour leur collecte de fonds. »
— Association des guides de Kiribati (KGGA)

**CAMP
INTERNATIONAL**



« Certaines de nos idées préférées : Notre unité a créé un podcast sur le point de vue des filles sur la vie et particulièrement sur la précarité menstruelle après un projet de recherche sur les femmes à travers le monde. Nous aimons l'importance renouvelée accordée au bricolage - construction de meubles en kit, apprentissage de l'utilisation du matériel de décoration et des outils tels que marteaux, tournevis et scies. L'activité de réunion de l'unité de construction inversée est particulièrement inspirante. Show in a Day - Spectacle collectif produit et interprété en une journée. »
— Guides du Royaume-Uni

AUTRE



**CAMP DANS LE
PAYS D'ORIGINE**



**VOYAGES/
OPPORTUNITÉS
INTERNATIONALES**

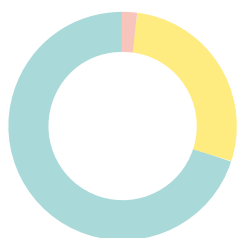




EXEMPLES DE PRISE DE DÉCISION

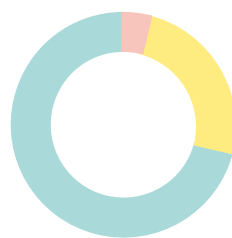
Comment les activités sont planifiées ?

- Les chef·taine·s planifient les activités seul·e·s — 2 %.
- Les filles planifient les activités — 28 %.
- Les chef·taine·s et les filles planifient des activités en collaboration — 70 %.



Comment les activités sont dirigées ?

- Les chef·taine·s dirigent les activités seul·e·s — 4 %.
- Les filles dirigent des activités — 25 %.
- Les chef·taine·s et les filles dirigent des activités en collaboration — 71 %.



« Wędrownicza Watra est un événement éducatif annuel organisé par l'Association polonaise du scoutisme et du guidisme (ZHP) à l'intention des rovers et des rangers qui se réunissent pour partager leur expérience et profiter d'un programme commun, nouer des amitiés pour la vie, apprendre des techniques, profiter de l'aventure et créer une atmosphère agréable lors de randonnées, de camping, de chants au coin du feu et de discussions sur le scoutisme, les sociétés et la vie qui les entoure. » — Association polonaise de scoutisme et de guidisme (ZHP)

« Nous avons le " Wache " comme méthode spéciale pour ce groupe d'âge. C'est une méthode par laquelle les Rangers / Rovers ont l'occasion de réfléchir à propos d'elles-eux-mêmes et de prendre des décisions. » — Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs

« Chaque année, nous organisons une réunion nationale où tou·te·s les rovers peuvent venir discuter des sujets qu'elles-ils souhaitent. C'est un événement démocratique, où nous apprenons à parler lors d'un rassemblement, etc. » — YMCA-YWCA Norvégien

AUGMENTATION DU TAUX DE PARTICIPATION

Exemples de planification collaborative (au niveau local)

Les jeunes chef·taines disent :

« Laisser les filles faire un pas en avant, assumer le leadership et s'approprier leur expérience a été tellement gratifiant en tant que leader. »

« Les filles réfléchissent aux activités du prochain trimestre et les animatrices les aident à définir les exigences et les aspects pratiques de la transformation de leurs idées en activités réalisables. Une fille tape les termes convenus du programme. Chaque fille reçoit une activité à emporter, à planifier et à mettre en œuvre, avec le soutien du reste du groupe. »

« Garder les filles engagées ; veiller à ce que le programme vienne d'elles et soit dirigé par des filles, mais également stimulant, excitant et pertinent pour elles. Il y a beaucoup d'événements passionnants qui se déroulent aux niveaux régional et régional, ce qui est un excellent moyen de les garder motivés, en particulier lorsqu'ils appartiennent à de plus petites unités. »

« Donnez aux filles quelques raisons de voir le lien entre différentes activités et de comprendre pourquoi elles font ce qu'elles font : par exemple : nous créons le calendrier autour des personnes, pratique, physique et de soi. Nous incluons également le service de livraison, le plein air, le guidage mondial, etc. chaque semaine. »

« Réunions de planification avec les filles...

Prenant la forme d'un Conseil. »

« À la fin de chaque certificat, les filles donnent leur avis sur la manière dont elles en ont planifié et géré les clauses, tout en faisant des suggestions pour améliorer la prochaine fois. »

« Nous planifions ensemble, puis je dactylographie nos plans / instructions pour chaque semaine. Je mets les instructions et le matériel dans la salle des Rangers prêts pour leur arrivée et les laisse faire les 30 premières minutes sans moi. Cela leur apprend progressivement à être beaucoup plus indépendant·e·s. »

« Demander aux Guides Aînées/ Compagnons d'organiser une réunion pour un groupe d'âge plus jeune les fait réfléchir de manière plus structurée. »

« Leur permettre de contrôler pleinement leur programme, juste en les assistant, sans essayer de le prendre en charge en tant qu'adulte. »



MANIÈRES DE RÉVISER VOTRE PROGRAMME OUTILS, RÉFLEXIONS ET ASTUCES

Jusqu'à présent, nous avons découvert qu'il est difficile de faire que tout REEL (PEAD) dans un cadre du guidisme / scoutisme. Nous essayons de répondre aux besoins de nos membres qui entreprennent le Chemin vers l'âge adulte et partageons les valeurs de l'AMGE sans compromettre nos méthodes d'apprentissage.

Dans ce chapitre, vous êtes invité-e à entreprendre un voyage pour revisiter votre programme. Laissez-nous vous guider à travers un processus d'évaluation et de suivi de votre programme et, pourquoi pas, le restructurer si nécessaire.

- Qu'est-ce que votre Association offre aux Pathfinders ?
- Quel est le cadre de programme national pour cette catégorie dans votre Association ?
- Comment utilisez-vous ce cadre de programme localement ?

Comment votre programme actuel encourage-t-il les membres à développer leurs centres d'intérêt et à participer aux activités qui sont mises à disposition ?

Votre Organisation Membre est-elle ouverte aux membres potentiel-le-s qui ne souhaitent peut-être pas faire la promesse basée sur la foi religieuse ?

- Ces membres pourraient-elles-ils quand même participer ou diriger au sein de l'Organisation Membre ?



Pourquoi devriez-vous réviser votre programme ?

Il est important de revoir constamment nos programmes éducatifs pour tous les groupes d'âge afin de nous assurer qu'ils répondent aux divers besoins des membres actuels et nouveaux de ce groupe d'âge. L'analyse de nos programmes peut nous aider à prendre en compte les groupes marginalisés en veillant à ce que notre programme soit accessible à tou-te-s.

Il est peut-être temps de se demander sérieusement ce que signifie être une Éclaireuse ou une Guide aujourd'hui. Par exemple, les membres de ce groupe d'âge peuvent avoir des confessions ou des croyances différentes. À mesure que les besoins de nos membres actuels et potentiels changent, déterminez si nous devons également adapter nos propres pratiques.

Essayez de comprendre votre programme :

- Intègre-t-il votre objectif éducatif ?
- Est-il guidé par votre Méthode pédagogique ?

Tu veux en savoir plus ? Le reste de cette section est une représentation de ce à quoi cela ressemble dans nos organisations membres.



COMMENT POUVEZ-VOUS RÉEXAMINER VOTRE PROGRAMME ? — 7 ÉTAPES

Lorsque vous commencerez à réexaminer votre programme, il est important de prendre en compte les éléments suivants :

- Qui participe à ce processus ?
- Vos jeunes membres ont-ils l'occasion d'exprimer leurs besoins et d'influencer le contenu de leur programme ?
- Comment allez-vous continuellement remettre en question votre programme ?
- Par exemple, allez-vous le réactualiser à la lumière des nouveaux besoins éducatifs ?
- Comment pouvez-vous relier le niveau local avec le niveau national lorsque vous réexaminez votre programme ? De quelles informations locales aurez-vous besoin pour évaluer votre programme au niveau national ?
- Comment pouvez-vous encourager l'engagement au niveau local lors de la remise en question du programme pour ce groupe d'âge ?

Ce guide se concentre principalement sur le programme pour les Pathfinders au niveau national. Cependant, il inclut des références au scoutisme et guidisme au niveau local, car c'est en général là où le programme est transmis aux membres.

Voir le chapitre suivant pour en savoir plus sur le changement par la base.

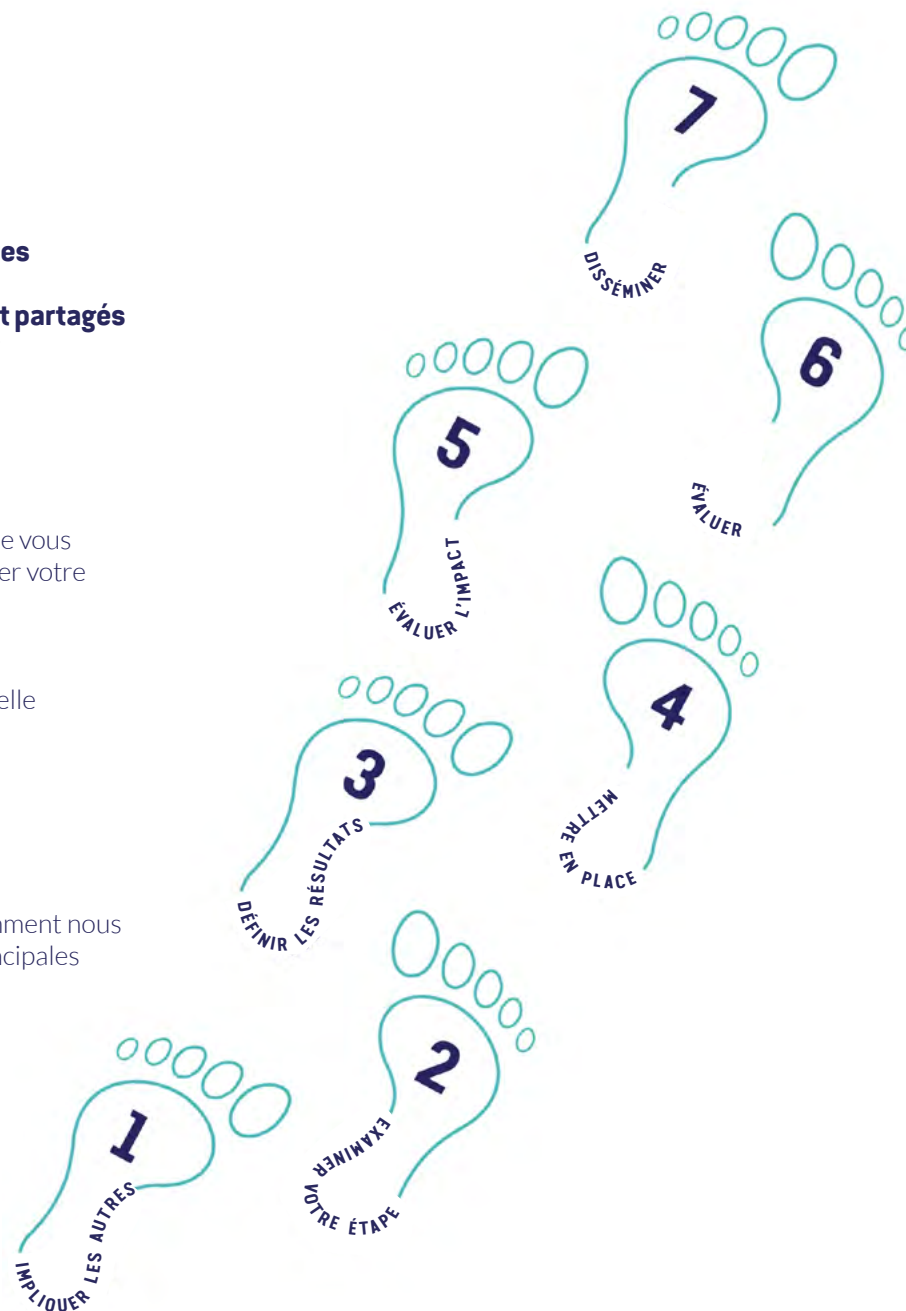
Quelles ont été les meilleures solutions aux défis que les organisations membres ont partagés dans notre questionnaire ?

1. Flexibilité
2. Planifiez à l'avance.
3. Formation

Ceci est une voie suggérée que vous pouvez choisir pour réexaminer votre programme.

1. Impliquer les autres
2. Examiner votre étape actuelle
3. Définir les résultats
4. Mettre en place
5. Évaluer l'impact
6. Évaluer
7. Disséminer

Examinons plus en détail comment nous pouvons décomposer les principales étapes du chemin ci-dessus :





1. IMPLIQUER LES AUTRES



Qui voudriez-vous qu'elle-il puisse être impliqué dans le processus ?

- Personnes directement impliquées dans votre programme :
 - Membres du groupe d'âge sur le Chemin vers l'âge adulte.
 - Chef-taine-s adultes travaillant avec ce groupe d'âge.
- Acteur-ric-e-s importants de votre communauté élargie :
 - Membres de la commission
 - Membres du conseil national.
 - Animateur-ric-e-s de l'AMGE.
- Intervenant-e-s extérieur-e-s :
 - Financeurs.
 - Responsables politiques nationaux.
 - Experts-es en éducation.

Former votre équipe de révision est le point de départ du processus ! Les membres de votre équipe doivent avoir un mélange de compétences et de connaissances pour mettre en évidence différents aspects du défi. Votre programme doit également leur permettre de partager leurs capacités avec les membres de l'équipe afin qu'ils puissent apprendre de nouvelles choses et progresser également.

Pourquoi devriez-vous impliquer ce groupe d'âge pour éditer leur programme ?

La participation des jeunes à la prise de décision nous permet de prendre des décisions éclairées concernant les besoins des jeunes. Cela contribue à renforcer la

capacité globale d'une organisation, renforce leur engagement et aide à créer une image positive et inclusive.

Comment pouvez-vous impliquer le groupe d'âge au niveau national / régional ?

Vos membres peuvent...

- Commenter la politique et les plans nationaux.
- Passer en revue les outils et ressources marketing.
- Tester de nouvelles initiatives et / ou ressources du programme.
- Prendre part aux groupes de discussion.
- Partager des histoires personnelles, des voyages et des expériences avec des membres plus jeunes.

En plus de prendre part aux décisions régionales et nationales, les jeunes membres peuvent également contribuer à l'impact de leur programme au niveau local.

Etude de cas : Norvège

Tous les 5 ans, nous changeons de stratégie. Pour y parvenir, nous mettons en place une enquête. Actuellement (2019), notre stratégie cherche à être inclusive et à impliquer tout le monde dans le Scoutisme. L'examen du programme en fait partie. Les Rovers sont invités à nous dire ce qu'elles-ils veulent faire lors de « l'Assemblée nationale des rovers » à laquelle 250 personnes environ prennent part. Chaque rover peut participer, suggérer une idée à discuter et présenter des idées devant l'Assemblée. Le Conseil national veille à ce que les Rovers soient entendu-e-s et il prend des décisions qui respectent leur parole. Les Rovers ont donc davantage confiance et soutiennent l'Organisation.

2. EXAMINER VOTRE ÉTAT ACTUEL



Qu'est-ce qui vous aidera à réviser votre programme ?

Un autre élément clé de la révision de votre programme consiste à recueillir des données, des idées et des réflexions qui vous aideront à représenter la situation actuelle et à identifier les défis et les opportunités. Cela vous aidera à décider de votre plan lors de la prochaine étape.

Que voudriez-vous découvrir ?

Comment votre programme fonctionne à l'heure qu'il est. C'est un bon point de départ pour déterminer ce que vous faites déjà bien et les points à améliorer, ainsi que pour pouvoir surveiller et évaluer l'efficacité de votre remise en question.

- Quels sont les résultats d'apprentissage de votre programme, dans quelle mesure ils sont bien définis et est-ce que le programme mis en œuvre atteint les résultats souhaités.
- Prenez en compte dans quelle mesure les jeunes membres et dirigeants planifient / organisent actuellement des réunions.

Qu'est-ce que les membres de ce groupe d'âge pensent de leur programme.

- Qu'est-ce qu'il leur plaît, ce qu'elles-ils n'aiment pas, comment elles-ils aimeraient le voir changer.

Ce que les chef·taine·s de ce groupe d'âge pensent du programme qu'elles-ils transmettent.

- Leur compréhension du groupe d'âge du Chemin vers l'âge adulte, l'efficacité de leurs programmes, là où elles-ils voudraient plus de soutien.

De quelle manière vous recrutez et conservez les membres du Chemin vers l'âge adulte ?

- Quelles sont les raisons pour lesquelles une personne pourrait devenir membre de votre organisation (sans antécédents de guidisme ou de scoutisme, ou sans être un·e ancien·ne membre) ?
- Pour quelle raison les membres choisissent-elles-ils de quitter l'organisation pendant la transition de la section précédente ou dans cette section.

Quels sont les obstacles logistiques à votre programme ?

- Disponibilité des jeunes membres et des chef·taine·s.
- Accessibilité des lieux dans lesquels le programme est exécuté.



Évitez les questions dirigées qui appellent une réponse par oui / non. Par exemple, au lieu de demander « Aimez-vous votre programme actuel ? » remplacez la phrase par : « Que pensez-vous de votre programme actuel ? » pour éviter d'induire en erreur les participant·e·s.

N'oubliez pas ! Lorsque vous collectez des données pour remettre en question votre programme, n'oubliez pas de prendre en compte les lois en vigueur en matière de collecte de données dans votre pays.



Comment pouvez-vous recueillir ces informations ?

Pourquoi ne pas consulter les pages 14–21 du guide sur l'intégration de la dimension de genre et de la diversité pour plus d'informations sur la collecte de données : https://www.waggs.org/documents/2675/GD_Toolkit-August2018-FINAL.pdf

Par exemple, Junak – Scoutisme Tchèque publie une sélection de données ouvertes anonymisées sur ses membres à l'aide de son système d'information administratif.

Pourquoi ne pas consulter une partie de cette publication originale pour plus d'informations : <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2218>

DONNÉES QUANTITATIVES	DONNÉES QUALITATIVES
Recensement	Une auto-évaluation
Les données administratives	Enquêtes
Enquêtes par échantillon	Entretiens
Données de localisation	Groupes de discussion
Études par traceur	Observations
Mesuré avec précision	À propos des opinions, des valeurs ou des expériences des gens
Exprimé en utilisant des chiffres	Fournit un meilleur aperçu de ce que les gens pensent
Aucun avis n'est partagé à travers ces données	Peut prendre plus de temps pour collecter et analyser
Facilite l'analyse des tendances et des modèles	Offre des explications et pas seulement des résultats

Sur la page 55, vous pouvez voir notre modèle d'atelier de révision.

Rendez visite aux réunions locales et voyez exactement comment fonctionne le programme.



Les questions ouvertes encouragent les personnes interrogées à donner une réponse plus large.

Soyez créatif·ves, consultez nos études de cas pour trouver des idées sur des méthodes originales de collecte d'informations qui pourraient vous aider à remettre en question votre programme afin qu'il convienne à vos membres.

Uniformiser certaines parties de votre collecte de données afin de générer des données plus faciles à trier, par exemple en donnant aux participant·e·s la possibilité de choisir la fréquence de leurs réunions.

Assurez-vous que chaque partie de votre recherche est liée à vos buts / objectifs, si elle n'est pas pertinente ; ne l'incluez pas !

Soyez cohérent tout au long ; cela vous aidera lors du suivi et de l'évaluation de votre remise en question.

Utilisez les données que vous possédez déjà, telles que les adhésions annuelles, essayez de ne pas augmenter votre charge de travail si des informations ont déjà été enregistrées ailleurs.

N'oubliez pas que nous avons déjà effectué beaucoup de recherches pour vous et qu'elles se trouvent dans ce même guide !

Étude de cas : Guides du Royaume-Uni

Comment la collecte de données peut-elle vous aider à atteindre différents groupes ? Voir ci-dessous la façon dont le Royaume-Uni a atteint les groupes marginalisés. Dans le cadre du partenariat AMGE / UPS axé sur la diversité, l'inclusion et le développement du leadership, Guides du Royaume-Uni :

- A entrepris une analyse approfondie de l'effectif des guides et leur comparaison avec les données nationales (telles que les données du recensement et l'indice de privation multiple). Cela a servi de base au développement de nouveaux outils de données pour aider le personnel et les volontaires à comprendre les données démographiques locales et à mieux réfléchir aux moyens de mobiliser les zones défavorisées et / ou les communautés sous-représentées.
- A noué des liens étroits avec certaines des communautés sous-représentées, les communautés de langue galloise et les communautés musulmanes identifiées, dans le cadre d'un partenariat avec le Muslim Council of Britain.
- Le financement a permis aux guides de démontrer la valeur qu'une bonne analyse de données peut apporter en aidant à développer une base de référence autour de leur portée dans les zones défavorisées et des outils pour aider le personnel et les bénévoles à mieux comprendre la démographie locale. Les nouvelles données et informations ont été intégrées dans la phase de diagnostic de la nouvelle stratégie des organismes de bienfaisance britanniques pour 2020+ et ont également soutenu un examen des subventions accordées à de nouveaux groupes dans les zones défavorisées.
- Soutien à la mise en place d'un processus de mise en service des photos plus solide afin de garantir la création d'un large éventail de photos représentant des filles et des volontaires d'origines et de situations diverses dans leur nouvelle banque de photos.

Votre programme est-il RÉEL (PEAD) ?

Pertinence / Excitant / Accessible à tous / Dirigé par l'apprenant·e.

Votre programme vous aide-t-il à recruter et à garder des membres ?

Vous devriez examiner le programme en vue de déterminer comment recruter de nouveaux membres dans votre section, ainsi que de conserver les membres actuel·le·s, et d'attirer une grande variété de jeunes adultes, en tenant compte de leurs différents besoins.

Incluons-nous tou·te·s les jeunes adultes ?

Avons-nous une politique inclusive pour les membres issu·e·s de groupes marginalisés ?

Qui nous rejoint ?

Les personnes ont-elles besoin de compétences, d'aptitudes ou de ressources spécifiques pour devenir un·e participant·e ou un·e leader/animateur·trice/chef·taine ? Comment ces dernières peuvent-elles être acquises ? Peuvent-elles être acquises en rejoignant le mouvement ? Et comment cela est-il communiqué ? Les nouveaux membres seront-elles-ils capable de participer à des activités avec des membres du même âge ?

Qui reste et qui part ?

Les jeunes adultes ont-ils la possibilité de développer des compétences pour leur vie de bénévolat ? Tenez-vous des statistiques sur le taux d'abandon et les raisons de l'abandon pour chaque sexe, dans chaque groupe d'âge ?



Ces questions ont été tirées du guide sur l'intégration de la dimension de genre et de la diversité. Il est disponible en téléchargement complet ici : https://www.wagggg.org/documents/2675/GD_Toolkit-August2018-FINAL.pdf

Pour en savoir plus de REEL (PEAD), consultez notre guide « **Préparé·e·s pour apprendre, préparé·e·s pour diriger** » : <https://www.wagggg.org/en/resources/prepared-learn-prepared-lead/>



Votre programme est-il ouvert à l'éducation dirigée par l'apprenant·e ? Comment utiliser efficacement la méthode des guides et des éclareuses afin que les jeunes membres puissent prendre la tête dans leur apprentissage ?

Comment ont-elles-ils l'opportunité de développer les compétences du 21ème siècle (communication, collaboration, créativité, caractère, citoyenneté et engagement) ?

3. DÉFINIR LES RÉSULTATS



Que voudriez-vous que le résultat de l'examen de votre programme soit le résultat ? Utilisez votre esprit créatif et imaginez le changement dans les 6 prochains mois / 1 an / 2 ans. Comment cela ressemblerait-il ?

Quels sont vos défis ?

Maintenant que vous connaissez assez bien votre situation, il est temps d'identifier les défis, de décider de ceux que vous souhaitez aborder et comment. Certains des défis partagés avec nous dans notre recherche comprennent :

- Besoins et intérêts conflictuels des jeunes membres.
- Faire que les activités se renouvellent et soient stimulantes.
- Niveaux variables de connaissances sur le Guidisme chez les jeunes membres.
- Difficulté à encourager les jeunes membres à jouer un rôle actif dans la planification et la conduite des activités.
- Disponibilité des chef-taine-s.
- Horaires chargés et divers des jeunes membres.

Peut-être que vous vous reconnaissez dans ces défis et peut-être que vous en avez d'autres à ajouter. Nous vous suggérons de réfléchir avec vos participant-e-s et d'examiner toutes les données que vous avez collectées pour vous assurer que tout le monde a la possibilité de faire entendre ses inquiétudes et ses préoccupations et que vous puissiez en tenir compte dans le cadre de votre remise en question du programme.

Que voulez-vous accomplir ?

Après avoir examiné toutes ces informations, vous devriez commencer à élaborer un plan d'action. Pour ce faire, vous pouvez notamment organiser un « atelier de révision » avec toutes vos parties prenantes, au cours duquel vous pourrez définir votre plan d'action et commencer à y travailler. Ci-dessous, vous pouvez voir un modèle possible pour l'atelier.

Étude de cas : Partenariat AMGE/UPS

Voir les études de cas ci-dessous du partenariat AMGE / UPS axées sur la diversité, l'inclusion et le développement du leadership.

L'Association des guides du Nigéria qui a participé :

- A l'ouverture d'unités dans les communautés rurales difficiles à atteindre, dans les zones d'installation de réfugiés de longue durée et parmi les filles malentendantes, malentendantes ou malvoyantes.
- A engager l'agence pour l'éducation des adultes et l'éducation non formelle pour dispenser des cours de calcul, de lecture et d'écriture aux femmes qui ont ensuite été formées pour devenir des guides qui ouvriront de nouvelles unités dans leurs communautés.

Les guides du Mexique qui ont participé :

- A piloter différents modèles pour atteindre les filles et les initier au guidisme (guides pendant l'été).
- En tant qu'association basée sur la communauté, elles ont ouvert de nouvelles unités dans différents espaces (dans une école) et dans différentes régions du pays, sans histoire de guide.
- A engager différentes couches de la population en ouvrant des unités dans des abris.
- A dispenser une formation sur la diversité et l'inclusion à 32 participants du conseil d'administration de Guías de México, de la haute direction et de plusieurs bénévoles. Les ateliers ont accueilli des conférenciers experts sur le genre et l'interculturalité : et une discussion en groupe avec un guide qui a commencé à guider alors qu'il vivait dans un refuge et la mère d'un enfant atteint d'hydrocéphalie.
- Élaboration de « directives sur la diversité et l'inclusion » et d'un manuel pour les nouveaux bénévoles.

ACTIVITÉ	EXPLICATION							
Orientations pour le groupe	Pour aider à créer un sens de collaboration au sein de votre équipe de remise en question, demandez-leur de proposer des directives qu’elles-ils accepteront de respecter en tant qu’individus et en tant que groupe.							
Comprendre la situation actuelle	Commencez par mettre d’accord tou-te-s les membres de l’équipe de défi : • Expliquez au groupe votre méthode pédagogique et votre vision. • Avant de décider de remettre en question votre programme, vous avez sûrement analysé ce à quoi votre programme ressemble en pratique. Partagez ces informations avec le groupe et demandez-leur d’ajouter des éléments.							
Évaluer la situation actuelle	Divisez votre équipe de défi en petits groupes pour examiner certaines des données recueillies lors de l’étape 2. Les groupes doivent être faits en fonction de ce qui a un impact sur votre programme, par exemple :							
	<table><tr><th>Contenu</th><th>Adhésion</th><th>Accessibilité</th><th>Caractéristiques des groupes d’âge</th></tr><tr><td>Dans quelle mesure la méthode pédagogique est-elle appliquée ? Dans quelle mesure elle est RÉEL ?</td><td>Quelles sont les statistiques pour ce groupe d’âge ?</td><td>Où et quand se tiennent les réunions ?</td><td>Quels sont les plus grands défis auxquels vos membres font face ?</td></tr></table>	Contenu	Adhésion	Accessibilité	Caractéristiques des groupes d’âge	Dans quelle mesure la méthode pédagogique est-elle appliquée ? Dans quelle mesure elle est RÉEL ?	Quelles sont les statistiques pour ce groupe d’âge ?	Où et quand se tiennent les réunions ?
Contenu	Adhésion	Accessibilité	Caractéristiques des groupes d’âge					
Dans quelle mesure la méthode pédagogique est-elle appliquée ? Dans quelle mesure elle est RÉEL ?	Quelles sont les statistiques pour ce groupe d’âge ?	Où et quand se tiennent les réunions ?	Quels sont les plus grands défis auxquels vos membres font face ?					
Créer des buts et des objectifs	En tant qu’équipe de défi, il est maintenant temps de planifier votre remise en question. Pensez SMART (intelligent)... et smart-ER (encore plus intelligent).							
	<table><tr><td>Spécifique Que voulez-vous accomplir ? Pourquoi ce défi est-il important ? Qui est concerné ? Où vous situez-vous ? Quelles sont les ressources ou limites concernées ?</td><td>Mesurable Comment saurons-nous que notre défi est accompli ? Réaliste Comment pouvons-nous accomplir notre défi ? Dans quelle mesure notre défi est-il réaliste ?</td><td>Approprié Cela vous semble-t-il utile ? Est-ce que c’est le bon moment ? Cela correspond-il à nos autres efforts / besoins ? Sommes-nous les bonnes personnes pour relever ce défi ? Est-ce applicable dans l’environnement socio-économique actuel ?</td><td>Temporellement limité Quelle est notre échéance ? Quelle est notre calendrier ? Évalué Comment allez-vous surveiller votre défi ? Révisé Quelles approches différentes pouvez-vous essayer lorsque votre défi ne se déroule pas comme prévu ?</td></tr></table>	Spécifique Que voulez-vous accomplir ? Pourquoi ce défi est-il important ? Qui est concerné ? Où vous situez-vous ? Quelles sont les ressources ou limites concernées ?	Mesurable Comment saurons-nous que notre défi est accompli ? Réaliste Comment pouvons-nous accomplir notre défi ? Dans quelle mesure notre défi est-il réaliste ?	Approprié Cela vous semble-t-il utile ? Est-ce que c’est le bon moment ? Cela correspond-il à nos autres efforts / besoins ? Sommes-nous les bonnes personnes pour relever ce défi ? Est-ce applicable dans l’environnement socio-économique actuel ?	Temporellement limité Quelle est notre échéance ? Quelle est notre calendrier ? Évalué Comment allez-vous surveiller votre défi ? Révisé Quelles approches différentes pouvez-vous essayer lorsque votre défi ne se déroule pas comme prévu ?			
Spécifique Que voulez-vous accomplir ? Pourquoi ce défi est-il important ? Qui est concerné ? Où vous situez-vous ? Quelles sont les ressources ou limites concernées ?	Mesurable Comment saurons-nous que notre défi est accompli ? Réaliste Comment pouvons-nous accomplir notre défi ? Dans quelle mesure notre défi est-il réaliste ?	Approprié Cela vous semble-t-il utile ? Est-ce que c’est le bon moment ? Cela correspond-il à nos autres efforts / besoins ? Sommes-nous les bonnes personnes pour relever ce défi ? Est-ce applicable dans l’environnement socio-économique actuel ?	Temporellement limité Quelle est notre échéance ? Quelle est notre calendrier ? Évalué Comment allez-vous surveiller votre défi ? Révisé Quelles approches différentes pouvez-vous essayer lorsque votre défi ne se déroule pas comme prévu ?					
Appelez à l’action !	Une fois que vous avez défini vos buts et objectifs, déterminez quelles actions vous allez entreprendre pour les atteindre et en quoi ces activités vous aideront à relever les défis de votre programme. Ensuite, il est temps de créer un plan d’action indiquant exactement comment vous allez réussir à remettre en question votre programme.							



Certains de ces défis sont communs à toutes les unités et à toutes les OM. Il existe donc déjà des directives de l'AMGE pour vous aider ! Découvrez le centre de ressources ici : <https://www.waggs.org/en/resources/>

Consultez la page 51 du dossier **Agir pour être bien dans sa peau** (pour les 11–25 ans) pour un modèle de plan d'action utile : https://free-being-me.com/wp/wp-content/media/AoBC_11-25.pdf.



Nous avons mis au point une série d'exemples de buts, d'objectifs et d'actions, sur la base des réponses reçues des organisations membres.

- Buts :** Quels sont les impacts souhaités ?
Pensez à votre mission et vision.
- Objectifs :** Quels sont les résultats souhaités ?
- Actions :** Que ferez-vous pour atteindre vos buts et objectifs ?



Buts	Objectifs	Actions
Les jeunes membres ont le sentiment de faire entendre leur voix tout en leur offrant la possibilité d'acquérir les compétences les plus récentes.	Pour refléter les besoins de nos membres dans les directions que nous suivons. Renforcer notre approche dirigée par l'apprenant. Aider les jeunes membres à développer des compétences pour leur avenir (par exemple, la communication et la prise de décision).	Créez des rôles et des lieux pour que les jeunes membres se joignent à des comités et à des conseils. Organisez des groupes de discussion pour recueillir les points de vue des jeunes. Offrir des formations spécifiques pour le groupe d'âge sur les compétences des adultes. Action de changement qui vient des besoins exprimés par les jeunes, et le communique ensuite.
Recruter plus de jeunes.	Fournir un environnement sûr et inclusif à tous les membres pour qu'ils se sentent les bienvenus. Pour mieux comprendre le chemin parcouru par ce groupe d'âge. Rendre notre association plus visible.	Regardez comment la méthode éducative est actuellement appliquée dans le programme et mettez en évidence les points à améliorer (suivez les 7 étapes de cette boîte à outils). Identifiez les programmes de l'AMGE qui peuvent être présentés de manière externe à un public plus large. Invitez des personnes expérimentées en communication et créez un plan pour promouvoir votre association. Demandez aux personnes qui quittent l'organisation pourquoi elles le font, collectez et analysez les données de manière systématique. Demandez à ceux qui ont rejoint récemment pourquoi ils l'ont fait, collectez et analysez les données de manière systématique.

Étude de cas : Italie AGECSI

Pour fêter le centenaire de l'île Brownsea, 35 000 personnes se sont réunies et ont vécu l'expérience Rovers. Près de 90 % des Rovers se sont réunis-e-s. À cette occasion, une délégation a été formée grâce à des élections. Chaque région a organisé ses propres élections démocratiques. La dernière délégation s'appelle le « Conseil des braves ».

Après deux formations, les Rovers ont écrit 3 lettres différentes :

1. Ce que je veux me dire.
2. Ce que je veux dire à ma communauté.
3. Ce que je veux dire à mes proches.

Ces lettres ont ensuite été partagées avec les organisateur·rice·s de l'événement qui ont lu toutes les lettres à partir desquelles les sujets urgents suivants ont été soulevés :

- Immigration
- Environnement
- Emploi
- Genre et Diversité

4. METTRE EN PLACE

Comment pouvons-nous continuer à lier notre offre à la méthode éducative ?

Toutes les données, réflexions et informations vous aideront à identifier et à transformer le changement.

Approche participative et par les pairs (*Apprentissage en petits groupes, Apprentissage par la pratique*)

- Utilisez des sondages pour savoir ce que les membres veulent.
- Encouragez les membres à préparer leurs propres directives de groupe.
- Réduisez progressivement la participation des leaders.
- Parfois, mélangez les groupes d'âge pour permettre aux membres plus jeunes d'apprendre des membres plus âgés.

Support

(*Connecter avec mon monde, Mon chemin, mon rythme*)

- Offrir une formation sur les compétences les plus récentes et les plus pertinentes.
- Encadrer les membres.
- Assurez-vous que tout le monde peut accéder aux opportunités de sponsoring et de financement.

Opportunités de formation et de développement

(*Mon chemin, mon rythme, Apprendre en faisant*)

- Concentrez-vous fortement sur votre développement personnel.
- Associez des activités des membres cette tranche d'âge pour les aider à développer leurs intérêts.

Par exemple, encouragez-les à faire un permis de camping, une qualification d'escalade ou un cours de restauration.

- Aidez les membres intéressés à devenir des leaders d'autres groupes d'âge.
- Promouvoir les aspects clés des perspectives du Guidisme et du Scoutisme tels que leader, formateur, marketing et communication, finances, collecte de fonds, etc.

Tendre la main

(*Connecter avec mon monde, Connecter avec d'autres*)

- Unir le groupe d'âge nationalement, localement et internationalement.
- Avoir une offre de groupes dans les universités lorsque les membres déménagent ou ne peuvent pas consacrer beaucoup de temps, mais souhaitent tout de même être impliqués.
- Encouragez les personnes qui ne peuvent pas faire partie d'un groupe à vouloir continuer à être des membres actifs.

Quels changements allez-vous maintenant apporter en fonction de ces informations ?

Lors de la mise en œuvre de votre plan, veillez à travailler également étroitement au niveau local. Le chapitre suivant peut vous aider à le faire.

Sur la base des informations que nous avons recueillies à partir de notre questionnaire, voici quelques idées sur les étapes à suivre pour utiliser vos données.

Que veulent les membres de ce groupe d'âge ?

Par exemple : Il est temps d'être des adolescent·es (ne pas être considéré·es comme responsable de la planification uniquement).

Comment pouvons-nous leur offrir cela ?

En étant flexible :

- Un espace pour se détendre en période d'examens.
- Essayez de prévoir la plupart des activités pendant le 1er trimestre et pendant les vacances scolaires.
- Ce sont les unités locales qui choisissent les horaires et la fréquence des réunions : plus ou moins d'activités pendant le week-end.
- Faciliter le transport en créant des liens avec des organisations partenaires.
- Les chef·taines organisent et dirigent plus de séances pendant les périodes scolaires chargées.
- Utiliser une approche collaborative — avec les écoles, les activités sportives, les parents et d'autres activités.
- Avoir des groupes de projet ad hoc, de sorte que certains membres soient en tête, les autres se relâchent, et inversement.
- Permettre la stabilité ; assurez-vous que les jeunes membres sont au courant du programme et organiser des réunions structurées.

En utilisant des stratégies de communication efficaces :

- Réseaux sociaux
- Magazine dédié au groupe d'âge



Dans notre monde en constante évolution, de nouvelles considérations sont constamment mises en évidence (par exemple, individualisme extrême, nationalisme, migration de masse, etc.).

Comment les filles sont-elles activement impliquées dans ces nouvelles considérations ?

Comment mettriez-vous à jour votre programme en fonction de tels changements ?

5. ÉVALUER L'IMPACT

Pendant et après votre défi du programme, vous devez rester concentré sur :

- Suivre et évaluer l'évolution de votre programme.
- Comprendre les raisons de ces changements.
- Interpréter les changements.

Pourquoi devriez-vous surveiller et évaluer les changements de votre programme ?

Surveillance	Évaluation
<i>Pour vérifier que vous êtes sur la bonne voie pour atteindre vos buts et objectifs.</i>	<i>Juger si vous avez atteint votre objectif.</i>
<i>Pour voir les progrès que vous avez réalisés jusqu'à présent.</i>	<i>Informar les parties prenantes des résultats du défi.</i>
<i>Tenir les parties prenantes au courant de l'évolution de votre défi.</i>	<i>Contribuer aux futurs projets (en notant les succès et les échecs).</i>

Comment pouvez-vous surveiller votre remise en question de programme ?

Il est bien sûr utile d'examiner vos buts et objectifs, mais il est parfois plus facile de considérer une liste de choses à faire pour que vos efforts soient couronnés de succès. Nous avons créé ci-dessous un outil simple de liste de contrôle, qui comprend des exemples de ce que



Pensez à une stratégie de communication pour informer vos membres des défis et des changements de votre programme national.

Si les membres ont été impliqu·e-s dans les étapes précédentes, il sera plus facile de communiquer à propos des actions choisies.

Pensez à comment vous pouvez aider le niveau local à mettre en œuvre les actions. Utilisez les données collectées pour personnaliser votre accompagnement.

La formation peut être un élément crucial de la mise en œuvre. Selon le système de votre OM, la formation peut avoir lieu au niveau national ou local. Voir page 55 pour plus de conseils sur la formation.



N'oubliez pas, quelle que soit la manière dont vous décidez de suivre les sentiments de vos parties prenantes sur le défi, **soyez cohérent-e**.

Par exemple : si vous décidez de remplir un questionnaire à l'aide de la même échelle, si vous avez des appels en ligne, posez les mêmes questions et si vous utilisez le thermomètre, utilisez le même jeu de couleurs.

vous souhaitez voir changer dans votre programme par rapport à avant, sur la base de notre recherche avec les organisations membres.

Afin d'écrire et de savoir si vous avez réalisé les éléments de votre liste de contrôle, une communication continue avec vos parties prenantes est essentielle, par exemple, via les méthodes suggérées à l'étape 2 ou bien lors de visites informelles aux réunions d'unités ou peut-être de groupes de discussion sur les médias sociaux. N'oubliez pas que leurs opinions comptent, car tout ce que nous faisons concerne nos membres ! Il peut être également important d'accompagner la façon dont vos parties prenantes (y compris votre équipe de challenge) sentent que le défi progresse et obtenir leur avis pour vous aider à continuer à aller de l'avant. Voici quelques idées sur la façon d'aborder ceci :

Questionnaires : vous pouvez envoyer régulièrement des questionnaires avec des questions demandant aux participant-e-s d'indiquer sur une échelle de 1 à 5 comment elles-ils évaluent la réussite des points de travail, ainsi que les buts et objectifs généraux.

Appels en ligne : vous pouvez avoir des appels de groupe pour discuter de la progression du défi.

Thermomètre : si vous êtes en mesure de tenir régulièrement des réunions en personne tout au long du défi, cela pourrait être un outil utile pour permettre aux parties prenantes de situer leurs impressions sur différentes sections du défi, par exemple un point de couleur pour chaque objectif, un point de couleur pour chaque partie actuelle du défi (par exemple, collecte de données).

Oui ? !

Indicateurs de réalisation des buts/objectifs

Est-ce que chaque jeune membre a le sentiment d'avoir contribué à la conception des réunions ?

Un espace a-t-il été créé localement où les jeunes peuvent partager leurs idées grâce à des positions de prise de décision ?

Est-ce que chaque jeune membre a le sentiment de progresser au cours de son parcours dans la section ?

Est-ce que chaque jeune membre a le sentiment de faire partie d'un monde de possibilités ?

Les chef-taine-s ont-elles-ils le sentiment d'être en mesure de créer des liens et de comprendre les jeunes membres avec lequel-le-s elles-ils travaillent ?

Les jeunes membres estiment-elles-ils qu'elles-ils ont la possibilité de participer aux activités de leur choix, à leur rythme ?

Les jeunes membres sont-elles-ils un élément clé des forums décisionnels régionaux / nationaux ?

Existe-t-il de bonnes formations destinées à ce groupe d'âge ? (À la fois pour que les leaders et les jeunes membres puissent développer leurs compétences).

6. ÉVALUER

À la fin du processus de révision, il peut être utile de réunir les parties prenantes et celles-ceux qui ont travaillé sur celle-ci à un atelier au cours duquel votre évaluation principale aura lieu. Vous pouvez décider de la forme que cela prend, en personne ou en ligne, de la durée, de qui est invité-e. Cependant, voici quelques idées de ce que vous pouvez inclure :

Le point de départ le plus évident pour évaluer votre défi est de demander :

- Avons-nous atteint nos buts et objectifs ?
 - Examinez les buts, les objectifs, les actions, le chemin du changement d'origine pour voir si vous avez mené à bien ce que vous aviez prévu de faire de la manière que vous aviez planifiée.
 - Qu'est-ce qui a changé en cours de route ?
- Dans quelle mesure votre défi a-t-il réellement réussi à adapter votre programme ?
 - Plus de recherches avec les membres vous aideront à évaluer cela (de préférence avant l'atelier afin de pouvoir discuter de cette question lors de l'événement).

Processus d'apprentissage

Cependant, le processus que vous venez de traverser est un processus dont vous pouvez tirer des enseignements, et pas seulement à partir des résultats qu'il a générés.

Nous entendons par là que vous pouvez envisager :

- Quelles parties du défi ont bien fonctionné ?
- Lesquelles étaient les plus difficiles ?
- Y a-t-il des parties que vous éviteriez de faire dans des projets futurs ?

Ci-dessous une cible de tir à l'arc, chaque couleur représente une question différente à prendre en compte lors de l'évaluation de votre défi :

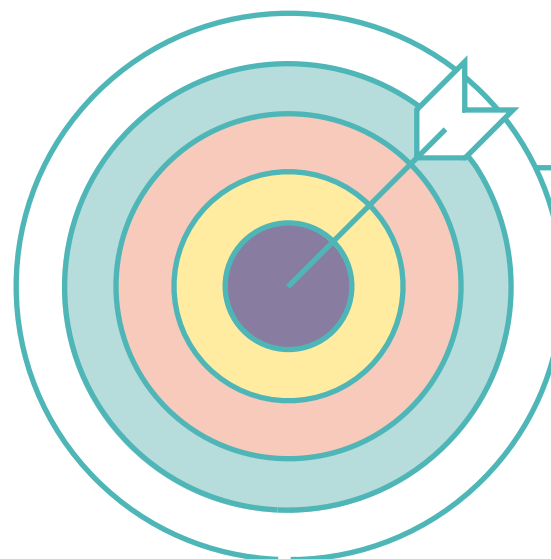
Blanc : Quelles parties du processus de challenge ne répéteriez-vous pas dans les projets futurs ?

Sarcelle : Quelle partie du processus de contestation était la plus difficile ?

Corail : Quelles parties du processus de contestation se sont bien déroulées ?

Jaune : Qu'avez-vous apprécié dans le processus de contestation ?

Bleu : Pensez-vous que dans l'ensemble, le défi a atteint son objectif ?



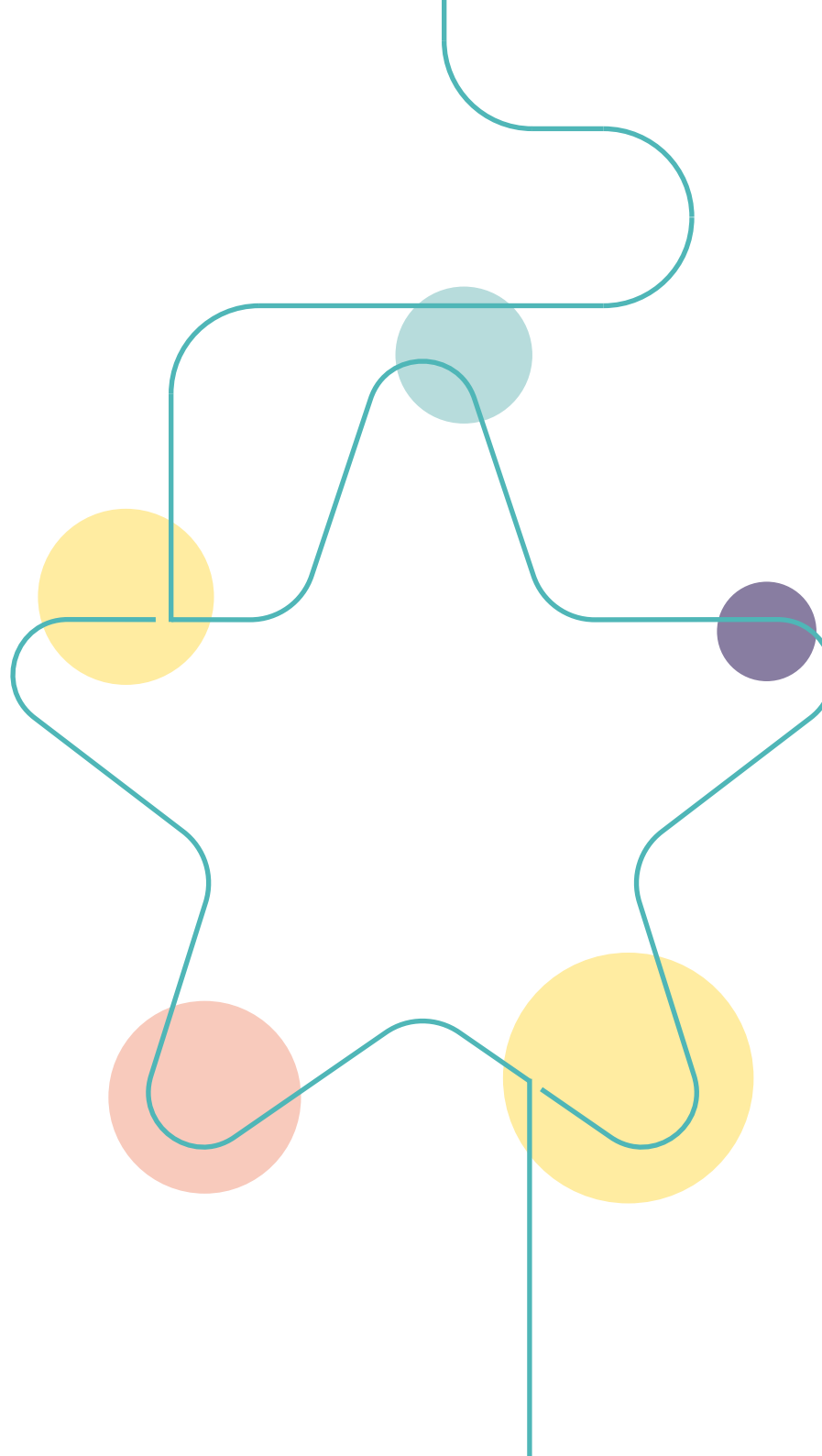
Réflexion sur l'apprentissage

Les personnes impliquées dans le processus de remise en question devraient également avoir la possibilité d'auto-évaluer leur contribution et leur développement au programme. Ceci est directement lié à l'efficacité de votre défi puisque nous espérons que vous avez impliqué de jeunes membres qui ont acquis de nouvelles compétences et connaissances dans votre organisation grâce à ce processus. Ainsi, voir comment elles-ils ont grandi vous encouragera, espérons-le, à continuer d'inclure plus de jeunes membres dans les futures activités de programme à l'échelle nationale.

En utilisant ce modèle, demandez aux participant-e-s de placer une photo ou de se dessiner au centre de l'étoile et de répondre aux questions suivantes :

- Qu'as-tu pensé du fait de travailler au sein de l'équipe pendant le processus ? (*Travailler en petits groupes*)
- Qu'as-tu trouvé le plus difficile durant le processus ? (*Mon chemin, mon rythme*)
- Qu'as-tu appris en participant à ce processus de révision ? (*Apprendre en faisant*)
- Comment as-tu travaillé en collaboration au cours de ce processus de révision ? (*Se Connecter aux autres*)
- Comment te sens-tu en tant que membre du mouvement des Guides et Éclaireuses après ça ? (*Me connecter avec mon monde*)

N'oubliez pas de rappeler à votre équipe de révision en question qu'elles-ils sont tous-tes des étoiles à la fois lors de l'évaluation et durant le processus !





Il est important d'impliquer les gens et de veiller à ce que les dirigeants reçoivent la formation appropriée pour pouvoir, en toute confiance, faciliter, partager et mettre en œuvre le programme national avec leurs groupes.

7. DISSÉMINER

Communiquer les données aux parties prenantes concernées :

- Rapports
- Présentations
- Publier dans le magazine ou dans la newsletter de l'OM
- Site Internet

Si votre révision a été réussie, alors... « Faites du bruit » !

- Réseaux sociaux
- Événement pour le groupe d'âge

Outils pour vous aider à réviser votre programme

Outil	Original / Page Vierge
• La méthode pédagogique en pratique	22 / —
• Où te trouves-tu sur l'échelle ?	28 / —
• Diagramme de parcours de l'AMGE	39 / —
• Modèle pour un atelier de révision	45 / —
• Buts et objectifs	46 / 59
• Liste de contrôle	49 / 60
• Thermomètre	49 / 61
• Cible - tir à l'arc	50 / 60
• Étoile d'Auto-évaluation	51 / 61
• Planificateur de programme	55 / 62

Souvenez-vous que vous ne réussirez pas tout du premier coup, utilisez les problèmes ou les erreurs que vous rencontrez comme leçons et comme motivation pour continuer à améliorer et à mettre au défi votre programme pour les membres sur le Chemin vers l'âge adulte, car c'est pour elles-eux que l'on fait tout cela !



À QUOI PEUT RESSEMBLER LE DÉFI AU NIVEAU LOCAL ? — 7 ÉTAPES LES JEUNES DOIVENT ÊTRE DES ACTEURS DU CHANGEMENT ET PAS SEULEMENT UNE PARTIE DU CHANGEMENT

Le changement fonctionne toujours mieux quand il vient de la base. Il est donc important d'impliquer les membres du scoutisme et du guidisme au niveau local dans processus de révision nationale et, de communiquer ce que vous avez appris avec elles-eux. Vous pouvez également vouloir implémenter votre programme mis à jour en collaborant totalement avec eux.

Vous pouvez utiliser les idées ci-dessous de ce à quoi cela pourrait ressembler au niveau local et comment les groupes locaux peuvent revoir leur programme.



1. IMPLIQUER LES AUTRES

Comment pouvez-vous impliquer le groupe d'âge au niveau local ?

Qu'est-ce que cela veut dire être collaboratif ? ! Très simplement, collaborer c'est travailler ensemble.

*« La clé c'est de toujours obtenir leur avis. »
— Unité de guides canadienne*

Une fois que vous avez remis en question votre programme au niveau national, vous devez encourager vos unités à suivre votre exemple en impliquant activement les jeunes membres dans la planification et la mise en œuvre de leur programme.

Comment pouvez-vous vous adapter au programme d'une fille / jeune femme ?

Comment pouvons-nous guider nos membres dans leur cheminement ?

Revisiter : quel est le rôle du chef-taine (avec ce groupe d'âge) ? Pouvez-vous ajouter des exemples à la page 27 ?

Comment pouvons-nous efficacement organiser et planifier des réunions en collaboration entre nos jeunes membres et nos leaders ?



Écoutez et encouragez les projets et les rêves des filles/jeunes femmes, car elles apprécieraient cela !

Au niveau local, les buts et les objectifs peuvent globalement rester identiques, mais la manière dont vous les réalisez et l'ampleur de votre défi seront différentes.

2. EXAMINER VOTRE ÉTAT ACTUEL

Recueillir des informations pour voir à quel stade vous vous trouvez. Comment pouvez-vous recueillir des informations au niveau local ?

Voici quelques idées :

- Organiser une consultation avec de jeunes membres.
- Visiter régulièrement les différentes unités afin d'obtenir plus de connaissances et d'inspiration.
- Utiliser des outils en ligne pour recueillir leurs opinions et leurs points de vue.
- Avoir un espace ouvert (en ligne ou non) où ils peuvent partager librement des commentaires spécifiques.

En tant que décideur·euse national·e de votre organisation, vous pouvez traiter cette méthode de collecte de données dans le cadre de votre plus grand défi.

3. DÉFINIR LES RÉSULTATS

Utiliser SMARTER comme outil pour vous aider à définir vos buts et objectifs en fonction des informations que vous avez collectées sur la situation actuelle du programme du Chemin vers l'âge adulte à votre niveau local. Retournez à la page 45 pour plus de détails.

N'oubliez pas que les vedettes de ce guide sont également les vedettes de l'examen de votre programme, peu importe ce que vous voulez en dehors de ce programme, veillez à garder les membres au cœur de celui-ci !

Étude de cas : Netherlands

Dans le cadre du partenariat AMGE/UPS axé sur la diversité, l'inclusion et le développement du leadership, Scouting Netherlands :

- Mise en place d'un réseau de femmes dans le scoutisme.
- A pris davantage conscience des différents besoins des personnes à travers tous les groupes aux Pays-Bas.
- Agence externe mandatée pour comprendre la perception externe des filles à l'égard du scoutisme aux Pays-Bas.



Pourquoi ne pas jeter un coup d'œil à la politique et aux directives de l'AMGE sur la formation, l'apprentissage et le développement des adultes ? ! Vous pouvez le télécharger ici : <https://www.waggs.org/en/resources/adult-training-learning-and-development-policy-and-guidelines/>

4. METTRE EN PLACE

Formations pour les chef·taine·s

Partagez ce que vous avez appris et mettez-le en pratique pour continuer à atteindre vos objectifs.

Planificateur de programme

La planification de programme est un moyen essentiel pour permettre des changements. Voici un exemple rapide de la façon dont vous pouvez planifier votre programme à partir de ce que les organisations membres nous ont communiqué. Vous trouverez une copie vierge de cet outil à la page 59.

Ce guide est conçu pour vous aider à identifier les éléments de votre méthode pédagogique que vous avez intégrés à votre programme.

Vous pouvez utiliser cet outil lors d'une visite à un groupe local, lors d'une formation nationale ou de toute autre manière qui, selon vous, sera utile.

Remplissez la première moitié avant de déterminer quelles parties de la méthode pédagogique vous cochez chaque semaine. Y a-t-il des points que vous pourriez améliorer ? Vous pouvez également essayer quelque chose de similaire avec votre objectif pédagogique.

Date / Thème	Organisateurs / Chef-taine·s & Activités	Travailler en petits groupes	Mon chemin, mon rythme	Apprendre en faisant	Se connecter aux autres	Me connecter avec mon monde
25.09 / Retour à la réalité	Adultes (Sara) : • Jeux et temps de discussion. • Tenir un journal (créer un carnet à partir de zéro).	✓	✓	✓	✓	
09.10 / Environne- ment	Rowan : • Faire des maisons pour hérisson en matériaux recyclés. • Discutez des moyens de réduire l'utilisation de plastique et partagez des idées avec des personnes extérieures à l'unité.	✓			✓	✓
23.10 / Alimenta- tion	Alex : • Concours Prêt, feu, cuisinez (vous devez d'abord planifier, budgétiser et acheter les ingrédients).	✓		✓		
06.11 / Internatio- nal	Charlie, Sam & Jo : • Cierges pour Guy Fawkes (Royaume-Uni). • Construction d'une autel d'offrandes pour le Jour des Morts (Mexique). • Des lettres de correspondance positives pour la Journée mondiale de la bonté (03.11).	✓		✓	✓	✓
20.11 / Lutter contre le stress des examens	Adultes (Isobella) : • Session de yoga dirigée par un instructeur. • Masques faits maison. • Film et pop-corn.		✓	✓	✓	



La formation est un moyen d'encourager les filles / jeunes femmes à participer activement à la société.

La formation de chef-taine-s pour les filles / jeunes femmes est encore plus importante pour élargir les opportunités des filles / jeunes femmes. Tou-te-s les chef-taine-s doivent avoir une compréhension réelle de la méthode pédagogique afin de pouvoir aider les jeunes femmes et les filles à atteindre leur plein potentiel et à devenir des citoyennes actives dans le monde.

Rappelez-vous que vous devez toujours avoir une idée précise du but des thèmes / activités que vous choisissez.

Vous trouverez le planificateur de programme (p.55) est utile pour surveiller (ainsi que pour mettre en œuvre) votre défi de programme au niveau local, car vous pouvez voir clairement à quel point les différentes parties de la méthode pédagogique ont été intégrées à votre programme.

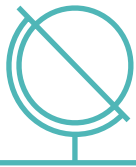
Vous pouvez également partager n'importe lequel des outils de ce guide avec vos unités locales afin qu'elles puissent contrôler et évaluer les modifications apportées à leur programme !

Étude de cas : Sri Lanka

Le Guidisme / Scoutisme emmène les membres en voyage. Dans le cadre de ce cheminement, nous les soutenons et les aidons à développer des compétences essentielles telles que : *Organisation, capacité à travailler en équipe, gestion des responsabilités, coordination, influence, communication et budgétisation.*

Vous trouverez ci-dessous des exemples d'activités qui aident à répondre aux divers besoins de nos membres sur le chemin vers l'âge adulte :

- Programmes axés sur les carrières pour aider les membres à prendre certaines des décisions importantes qu'elles-ils vont devoir prendre.
- Intégrez la collecte de fonds à votre programme afin d'aider les jeunes membres à acquérir des compétences en matière de négociation, de contact et de communication avec différents groupes de personnes, ainsi que de les aider éventuellement à réaliser plus d'activités différentes.
- Organisez des camps sur des thèmes importants tels que la santé et le bien-être. Essayez de faire participer d'autres organisations telles que le gouvernement à de tels événements afin de fournir des informations précises, un financement et une publicité.
- Impliquez votre communauté locale dans des événements tels que la création de films éducatifs sur ce que vous avez fait lors de réunions à montrer à vos voisins ou organisez un feu de camp auquel tou-te-s pourront assister !



5. ÉVALUATION DE L'IMPACT

« Collaboratif » est le mot clé.

Espérons que si vous travaillez en étroite collaboration avec vos jeunes membres, vous aurez une atmosphère agréable au sein de votre unité, où chacun·e sent qu'elle·il peut partager son opinion sur l'évolution de la situation.

Si vous voulez interroger directement les jeunes membres sur le défi du programme, vous pouvez essayer :

- D'envoyer des mini-enquêtes par courrier électronique ou en utilisant des outils de sondage sur les médias sociaux.
- De demander aux membres d'écrire WWW (What Went Well : Qu'est-ce qui s'est bien passé) et EBI (Even Better If : Encore mieux si) à la fin des réunions sur des post-it.
- Faire une ronde à la fin des réunions et inviter tout le monde à partager ses idées.

6. ÉVALUER

À la fin d'un trimestre et / ou d'une année, vous pouvez organiser une réunion au cours de laquelle vous discutez du trimestre précédent tout en planifiant celui qui est à venir. Les jeunes membres et les dirigeants peuvent partager leurs réflexions sur le fonctionnement du programme, les parties qui leur ont plu, les choses qu'elles-ils changeraient et tout autre commentaire qu'elles-ils souhaiteraient faire.



60-90 % de la communication est non verbale. Ne sous-estimez jamais la puissance d'un langage corporel positif pour créer un environnement détendu dans le lieu de réunion de votre unité.

Cela rendra plus naturelle la collaboration entre les chef·taine·s et les jeunes membres et cela encouragera des contributions et des retours d'information plus utiles lors de votre programme et à l'avenir !

7. DISSÉMINER

- Essayez de nouvelles campagnes de recrutement au niveau local, en utilisant votre nouveau programme révisé comme attraction.
- Engagez-vous auprès des communautés locales dans lesquelles vous vous rencontrez et encouragez les jeunes membres à partager ce qu'elles-ils ont fait — peut-être formellement par le biais d'une présentation ou de manière plus informelle lors d'un petit déjeuner.

Nous espérons que votre voyage sur le « chemin de la vie adulte » vous a apporté quelques idées et déclenché quelques réflexions. Vous trouverez ci-dessous des outils pour vous aider.

ANNEXES

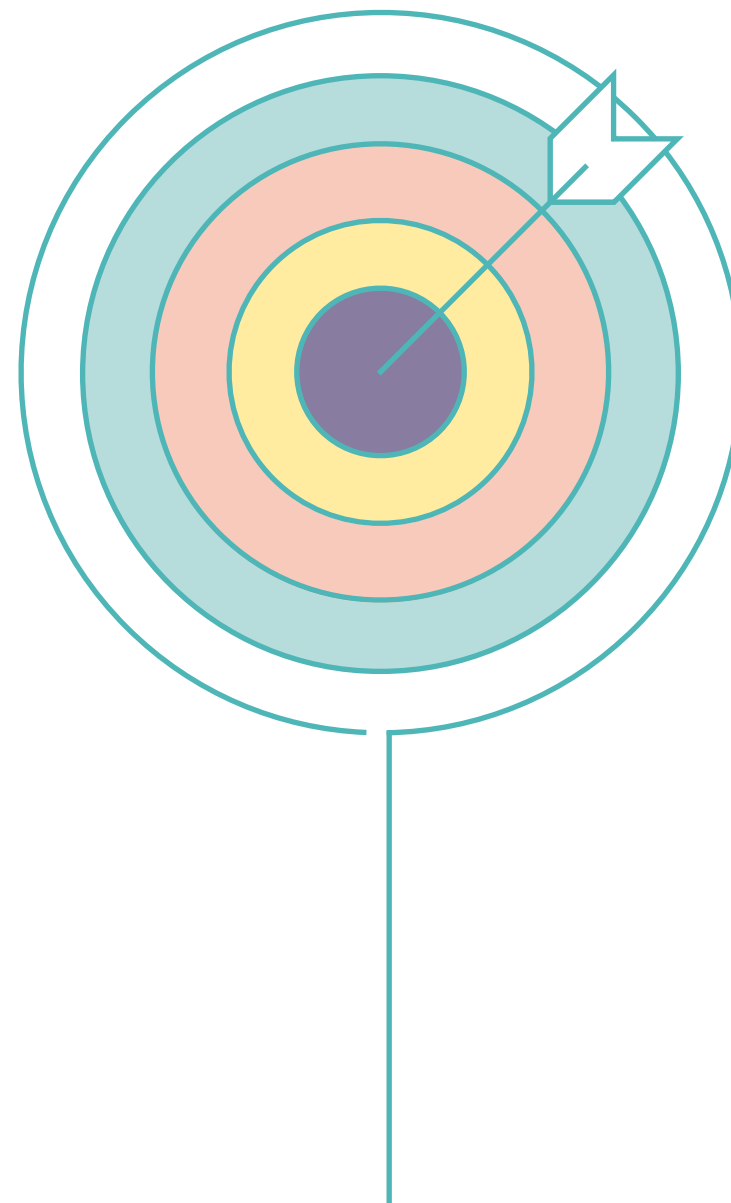
OUTILS POUR VOUS AIDER À REMETTRE
EN QUESTION VOTRE PROGRAMME

Fixer ses buts et objectifs

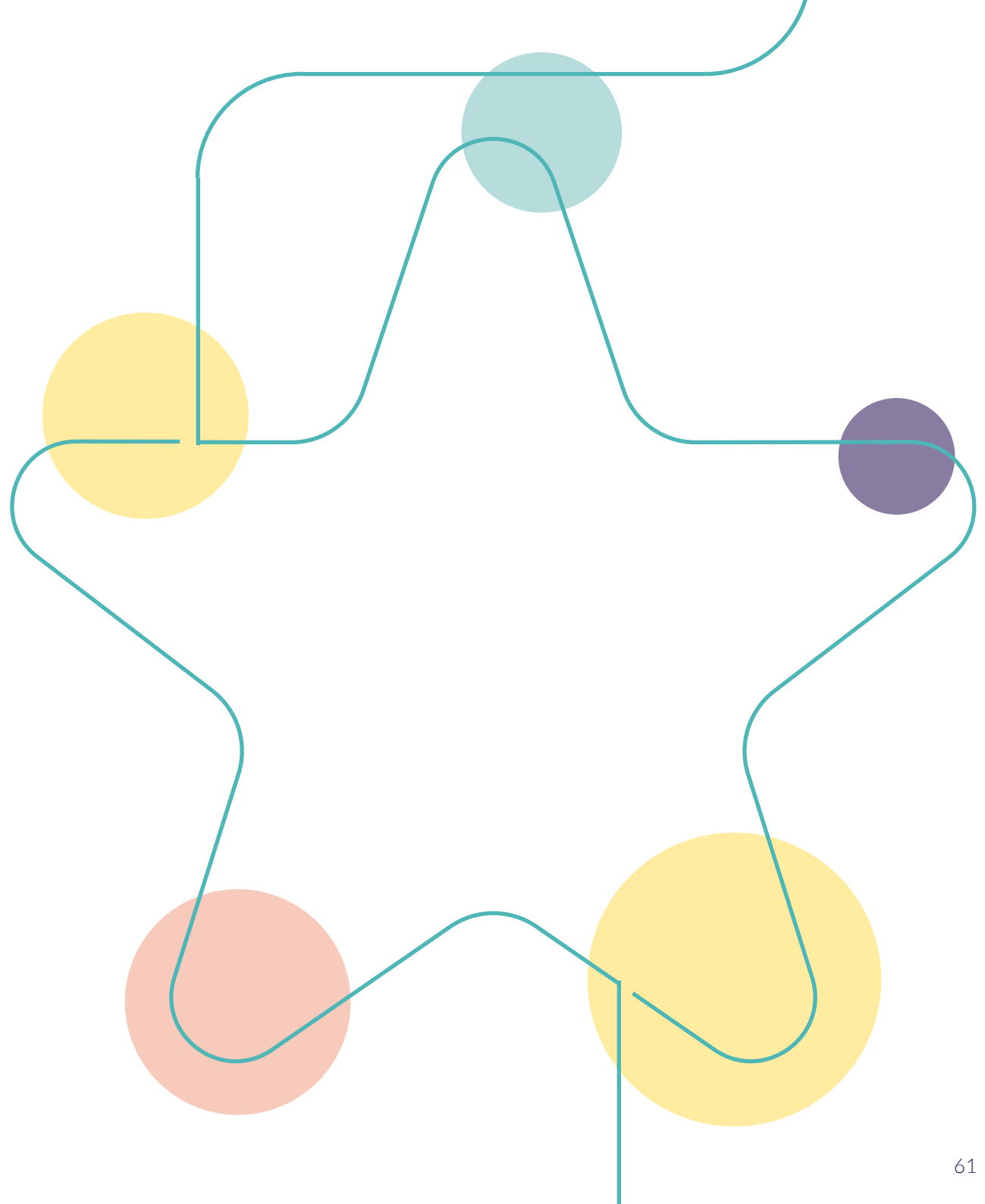
[illegible]

Liste de contrôle / Cible d'évaluation

Réalisée ?



Thermomètre / Evaluation en étoile



Planification du programme

Date / Thème de la Semaine	Activités	Organisa- teur-ric-e/ Chef-taine	Travailler en Petits Groupes	Mon chemin, mon rythme	Apprendre en faisant	Se connecter aux autres	Se connecter au Monde

LISTE DE RÉFÉRENCES

10 positive body language techniques to help you succeed, <https://blog.udemy.com/positive-body-language/>

Australian Infant, Child, Adolescent and Family Mental Health Association (2008). *National Youth Participation Strategy Scoping Project Report*.

Arneaud, Mary J., Alea, Nicole & Espinet, Makayla (2016) *Identity Development in Trinidad : Status Differences by Age, Adulthood Transitions, and Culture*, Identity 16 :1, pp. 59–71.

Arnett, J. J. (2006) *Conceptions of the Transition to Adulthood Among Emerging Adults in American Ethnic Groups* [online]. Available at : http://www.jeffreyarnett.com/articles/ARNETT_conceptions_ethnic_groups.pdf

BBC News (2018), 'Japan plans to lower age of adulthood to 18'. Available at : <https://www.bbc.com/news/world-asia-43391498>.

Braeken, D., De Silva, U., & Saidy, E. (2008). *Participate : The voice of young people in programmes and policies*. IPPF.

Brennan, S. and Noggle, R. (1997) 'The Moral Status of Children : Children's Rights, Parents' Rights, and Family Justice', *Social Theory and Practice*, 23, (1), pp.1–26.

Buchmann, Marlis C. & Kriesi, Irene (2011) *Transition to Adulthood in Europe*, Annual Review of Sociology, 37, pp. 481–503.

DeJaeghere, J. G. (2009) 'Critical Citizenship Education for Multicultural Societies', in *Interamerican Journal of Education for Democracy*, 2, (2), 223–236.

Donaldson, M. (1978) *Children's Minds*. London : Harper Perennial.

Drayton, Brendaly (2014) 'Culture, Conditions, and the Transition to Adulthood' in *New Directions For Adult and Continuing Education*, Wiley Online Library, pp. 17–26.

Encyclopedia.com (2005), 'Rites of Passage : Mesoamerican Rites'. Available at : <https://www.encyclopedia.com/environment/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/rites-passage-mesoamerican-rites>.

Encyclopedia Britannica (undated), 'Quinceañera'. Available at : <https://www.britannica.com/topic/quinceanera>.

Explanation of each step (source : https://higherlogicdownload.s3.amazonaws.com/ASTC/00e37246-8bd9-481f-900c-ad9d6b6b3393/UploadedImages/Ladder_of_Participation_1.pdf)

Galambos, N. L. and Martínez, M. L. (2007) 'Poised for Emerging Adulthood in Latin America : A Pleasure for the Privileged' in *Child Development Perspectives* 1 (2), pp. 109–114.

Gateshead Government "Focus Group Guidance" found at : <https://www.gateshead.gov.uk/media/3201/Focus-Group-guidance-web/pdf/Focus-Group-guidance-web.pdf>

Girlguiding "Our History" found at : <https://www.girlguiding.org.uk/about-us/what-makes-guiding-special/our-history/>.

<https://www.fundsforngos.org/featured-articles/monitoring-evaluation-important-ngos/>

Hadad, Nasreen Haj-Yahya, Khattab, Nabil and Schnell, Izhak (2018) 'The Male Agency of Arabs in Transition to Adulthood in Israel' in *Young* 27 (2), pp. 164–183.

Hart R. (1992) : Children's Participation from Tokenism to Citizenship. Florence : Unicef Innocenti Research Centre as cited in www.freechild.org.

Hanson, K. (2012) 'Schools of thought in Children's Rights', in Liebel, M. (ed.) *Children's Rights from below : Cross-cultural perspectives*. Basingstoke : Palgrave Macmillan.

Hipple, A. S (2019) 'Coming-of-Age Rituals in Africa : Tradition & Change' in *Prudence International Magazine*. <http://www.annikahipple.com/writing/coming-of-age-rituals-in-africa/>

Hobson, K., Mayne, R., & Hamilton, J. (2013). *A step by step guide to Monitoring and Evaluation*.

Kolb, B. and Gibb, R. (2014) 'Brain Plasticity and Behaviour in the Developing Brain', in *Journal of the Canadian Academy of child and Adolescent Psychiatry* 20 (4), pp.265–276.

Library of Congress (2018), 'Japan : Age of Adulthood to Be Lowered to 18 in 2022', *Global Legal Monitor*. Available at : <https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/japan-age-of-adulthood-to-be-lowered-to-18-in-2022>

Mind Tools "SMART Goals" <https://www.mindtools.com/pages/article/smart-goals.htm>

Position paper on active Citizenship of young people, Europe Region WAGGGS and the European Scout Region, 2015.

Rasmi, S., Chuang, S., and Hennig, K. (2017) 'Seeing Eye to Eye in Arab Canadian Families : Emerging Adult Perspectives' in *Journal of Adolescent Research* 32 (3), pp. 263–290.

Robert Baden Powell (1908), *Scouting for Boys : A handbook for instruction in good citizenship*.

Sawyer, S. M. ; Azzopardi, P. S. ; Wickremarathne, D. ; Patton, G. C. (2018), 'The Age of Adolescence', in *The Lancet Child & Adolescent Health* 2, (3), pp. 223–228. Available at : <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352464218300221?via%3Dihub>.

The Telegraph (2008), 'Recalling the lost era of the debutantes'. Available at : <https://www.telegraph.co.uk/news/uknews/1581822/Recalling-the-lost-era-of-the-debutantes.html>.

United Nations (1989) *Convention on the Rights of the Child*. Available at : <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>.

University of Cambridge School Classics Project, (undated), *Growing up in the Roman Empire*. Available at : <https://www.romansinfoocus.com/content/growing-roman-empire>.

WAGGGS (2018a) *Be the Change 2030*, <https://www.wagggs.org/en/resources/be-the-change-2030/>

WAGGGS (2018b) *Leading for Her World, Girl Guide and Girl Scout Leadership Model Summary*, <https://www.wagggs.org/en/what-we-do/lead/>

WAGGGS (2019) *Speak out for her world, a guide for girls and young women to start their own advocacy campaigns*.

WAGGGS <https://www.wagggs.org/fr/>

WAGGGS Europe Region (2018) *Gender and Diversity Mainstreaming Toolkit*.

WAGGGS/UPS Partnership 2017–2019, <https://www.wagggs.org/en/about-us/our-partners/corporate-partnerships/ups-foundation/>



**ASSOCIATION MONDIALE
DES GUIDES ET DES
ECLAIREUSES**

**CREE AVEC LA CONTRIBUTION
DES MEMBRES DE LA
REGION EUROPE**

Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

