



ASSOCIATION MONDIALE  
DES GUIDES ET DES  
ECLAIREUSES

# CADRE DE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP



# CONTENU

## Introduction

A propos de l'AMGE	3
Le leadership dans le guidisme et scoutisme féminin	5
Pratiquer le leadership au quotidien	6
Les dix objectifs du leadership	8
Utiliser le modèle de leadership pour poursuivre les dix objectifs	10

## Présentation du cadre de mesure d'impact du leadership

Qu'est-ce qu'un cadre de mesure d'impact et pourquoi en avons-nous besoin ?	12
Comment lire ce cadre de mesure d'impact ?	14

## Cadre de mesure d'impact

Par audience	15
Par objectif	32

## Partager votre travail de leadership avec l'AMGE

## Remerciements

47





## A PROPOS DE L'AMGE

### Qui sommes-nous ?

L'Association Mondiale des Guides et des Éclaireuses est le plus vaste Mouvement bénévole dédié aux filles et jeunes femmes du monde entier. Notre Mouvement dans sa diversité représente dix millions de filles et jeunes femmes dans 152 pays. Depuis plus de 100 ans, le Guidisme et le Scoutisme féminin ont transformé les vies de filles et de jeunes femmes de par le monde, en leur procurant un appui et un accès à l'autonomie, afin de leur permettre de réaliser pleinement leur potentiel et de devenir des citoyennes du monde responsables.

### Ce que nous faisons

Nous donnons à nos 152 Organisations Membres des outils, des contacts et une voix au niveau mondial dont elles ont besoin pour que leurs organisations continuent à prospérer, grandir et rester unies.

- Nous entretenons la flamme du Mouvement en réaffirmant la mission et l'essence de ce que le Mouvement du Guidisme et Scoutisme féminin fait et en démontrant l'impact du Mouvement sur le monde (à l'intérieur comme à l'extérieur du Mouvement).
- Nous fournissons les outils et le soutien nécessaires à faire grandir le Mouvement, dans le but de fournir des expériences de haute qualité pour les filles.
- Nous servons de pont en renforçant les contacts entre les membres du Mouvement ; en nous mettant en relation avec d'autres organisations et partenaires avec les mêmes valeurs que nous ; et en comblant le fossé entre membres et non-membres.



## A propos de cet outil



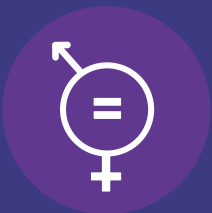
En octobre 2018, l'AMGE a mené un atelier pour commencer à cocréer ce cadre de développement du leadership. Les décisionnaires de nos Organisations Membres à Hong-Kong, au Sri Lanka, aux USA, au Chili, au Rwanda, en Finlande et en Italie ont mené ce projet en tant que notre groupe de cocréation. Ils et elles ont collaboré pour définir et articuler l'impact du leadership qu'ils et elles souhaitent que le modèle de leadership de l'AMGE ait sur les organisations des Guides et des Éclaireuses, des groupes locaux au niveau national. L'équipe Mission fondamentale (Core mission team de l'AMGE (membres du personnel et bénévoles) a ensuite traité toutes les idées produites pour créer ce cadre de développement du leadership.



Utilisé conjointement avec une bonne compréhension du modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses, ce cadre de mesure d'impact du leadership sera le fondement de tout notre travail sur le leadership à l'avenir. Nous soutiendrons les Organisations Membres pour qu'elles travaillent en vue de ces objectifs lors de leur travail sur l'expérience éducative des filles



et la pratique du leadership pour toutes les audiences : guides et éclaireuses, cheffaines et responsables d'organisations. Nous l'intégrerons aussi dans les programmes et pratiques de l'AMGE pour atteindre ces objectifs pour les leaders du Mouvement.



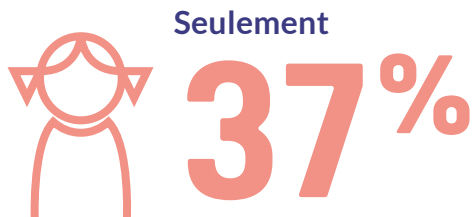
Nous espérons que toutes les Organisations Membres de l'AMGE considéreront ce cadre de mesure d'impact du leadership pour les aider dans leur mise en pratique du Modèle de Leadership des Guides et des Éclaireuses et pour évaluer et renforcer leur propre travail de développement du leadership auprès de leurs différentes audiences.



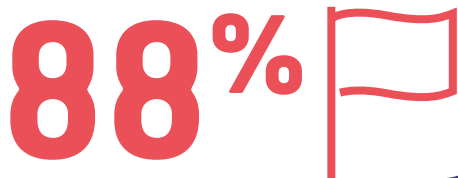
Au fil du temps, en travaillant en vue de ces objectifs du leadership, en utilisant le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses et en mesurant notre impact, nous croyons que le Mouvement des Guides et des Éclaireuses sera capable de démontrer et articuler collectivement l'impact du leadership sur des générations de filles et jeunes femmes.

# INTRODUCTION

# LE LEADERSHIP DANS LE GUIDISME ET SCOUTISME FÉMININ



des filles et jeunes femmes estiment que la société soutient les responsables femmes\*



estiment qu'elles pratiquent activement le leadership au sein du Guidisme et Scoutisme féminins\*



estiment que cela leur a donné l'ambition de faire une différence dans la société \*

Le Mouvement du Guidisme et Scoutisme féminin donne les moyens aux filles et aux femmes de devenir des leaders depuis plus de 110 ans. Du moment où une enfant promet de “faire de son mieux”, elle fait le premier pas dans son parcours de développement du leadership basé sur des valeurs, qui cultive et célèbre qui elle est et ce qu'elle peut apporter au monde autour d'elle.

**Pour l'AMGE, le leadership est un parcours collectif qui nous donne les moyens de travailler ensemble et d'apporter du changement positif dans nos vies, dans la vie d'autrui et plus largement dans la société.**

Prendre part au Guidisme et au Scoutisme féminin permet aux filles de construire une base pour la pratique du leadership, de la confiance en soi et des compétences personnelles essentielles, au travers d'un parcours d'apprentissage qu'elles forment elles-mêmes. Elles décident de leurs objectifs et les poursuivent à leur rythme. Elles apprennent à se connaître elles-mêmes et à comprendre ce dont elles ont besoin pour s'épanouir. En grandissant, les Guides et les Éclaireuses utilisent leur expérience pour devenir des femmes courageuses et sûres d'elles dans tous les aspects de leur vie. Plus tard, elles pourront choisir de transmettre ce qu'elles ont appris en tant que bénévoles responsables de jeunes, dirigeantes dans leur Association ou leaders du Mouvement.

\*Leadership and opportunity for young women, University of Exeter/WAGGGS study, 2018

# INTRODUCTION

# PRATIQUER LE LEADERSHIP AU QUOTIDIEN

Le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses est le concept fondamental qui étaye le travail de développement du leadership de l'AMGE, basé sur la pensée et les théories sur le leadership actuelles. Le modèle utilise un système de six états d'esprit comme outil principal pour rendre la pratique du leadership consciente et pour influencer réactions, réflexions, choix et comportements. En utilisant le modèle de leadership, chacun.e est plus à même d'atteindre les dix objectifs de leadership. Il a été développé pour le Mouvement des Guides et des Éclaireuses en collaboration avec l'Université d'Exeter au Royaume-Uni depuis un modèle de leadership appelé « **Les 5 États d'esprit d'un Manager** », de Jonathan Gosling et Henry Mintzberg.

## Comportements plutôt que compétences

Le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses se base sur plus d'un siècle d'apprentissage sur les parcours des filles et des femmes vers le leadership. Tandis que la plupart des programmes de leadership traditionnels sont basés sur l'acquisition de compétences et de connaissances, le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses se concentre sur le développement de valeurs et comportements positifs. L'expérience que nous avons acquise en observant et soutenant les filles dans leurs parcours de leadership a montré que, bien que les compétences puissent être importantes, nos valeurs, points de vue et comportements en tant que leaders sont encore plus importants.

Nous pouvons avoir besoin de développer certaines compétences spécifiques pour des postes spécifiques, mais si nous ne développons pas nos attitudes essentielles et comportements en tant que leaders, nous ne serons pas de bons exemples valorisant la pratique du leadership, peu importe le nombre de compétences dans lequel nous avons été formé.e.s.

## La pratique du leadership

Le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses est un modèle de pratique du leadership. La pratique du leadership se fait dans les comportements que nous choisissons d'adopter au quotidien pour mettre nos valeurs à l'œuvre et créer du changement positif. La pratique du leadership considère vos « façons d'être et de penser le monde » comme le fondement de qui

vous êtes en tant que leader. Le meilleur moyen de travailler sur ce fondement est de pratiquer consciemment et activement le leadership. Nous croyons fortement que tout le monde, peu importe son âge, activité ou situation, peut développer sa pratique du leadership dans sa vie de tous les jours.

## Donner à tout le monde l'espace de pratiquer

L'AMGE voit le leadership comme un processus partagé qui fait partie de notre vie de tous les jours. Lorsque nous donnons des moyens et de l'inspiration aux autres, même à petite échelle, nous pratiquons le leadership. Partager le leadership renforce les réussites d'une équipe : cela fait que tout le monde se sent apprécié et cela nous aide à trouver des solutions créatives en mettant en lumière des points de vue différents. Cela requiert également de travailler sur nous-même, d'être capable de s'adapter facilement et de prioriser l'intérêt général. Le leadership n'a rien à voir avec qui est en charge ou qui a le pouvoir, il s'agit de créer collectivement un environnement où tout le monde est apprécié et peut être la meilleure version de lui ou d'elle-même. Il n'y a jamais qu'un.e seul.e leader dans une équipe : de l'espace doit être créé pour que tout le monde puisse pratiquer le leadership.

## Le leadership contextuel

Le leadership est un phénomène ancré dans le contexte : c'est un processus interactif qui se produit au sein d'un groupe de personnes, à un moment donné, dans un lieu donné. C'est pourquoi le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses s'appuie sur l'idée du leadership contextuel. Le leadership contextuel accorde une valeur importante au leadership adapté localement, en demandant aux leaders de

comprendre en profondeur le contexte local afin de l'appréhender en conséquence. Le leadership contextuel rejette l'idée qu'il existe un exemple de leadership unique qui peut être appliqué à toutes les situations. Il remet en question l'idée qu'il peut y avoir un ensemble de compétences spécifiques et prédéfinies pour être un.e bon.ne leader. Le leadership contextuel reconnaît que la pratique du leadership sera différente dans différents contextes et peut être développée au travers de perspectives différentes.

## Diriger pour l'épanouissement des filles

Ce modèle de leadership a été pensé avec notre mission en tête : permettre aux filles et aux jeunes femmes d'accroître leur plein potentiel en tant que citoyennes du monde responsables. Diriger pour l'épanouissement des filles signifie s'engager pour l'égalité des genres, peu importe son propre genre. Même si ce modèle a été créé pour les filles et les jeunes femmes, nous croyons qu'il sera parfaitement pertinent dans un contexte co-éducatif.

Nous avons tou.te.s besoin de prendre en compte de façon consciente les attentes liées au genre, afin de donner aux filles les outils pour surmonter les obstacles liés au genre et être qui elles veulent être. Les hommes et les garçons prendront part à ce cheminement en étudiant les inégalités liées au genre, en réfléchissant aux façons dont les normes de genre peuvent leur bénéficier ou leur nuire et en prenant du recul pour laisser l'espace aux filles d'apprendre et de grandir. Le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses a été conçu dans l'intention de créer des leaders conscient.e.s du genre qui travaillent ensemble pour un monde plus égal.

## Les états d'esprit du leadership

Le modèle de leadership de l'AMGE utilise un système de six états d'esprit comme outil principal pour rendre la pratique du leadership consciente. Chacun de ces états d'esprit est comme une fenêtre à travers laquelle nous pouvons tou.te.s regarder pour acquérir de nouvelles perspectives et pour influencer consciemment nos réactions, réflexions, choix et comportements. En utilisant les six états d'esprit du leadership comme des outils pour tirer du sens de nos expériences, nous devenons plus conscient.e.s de notre pratique du leadership et nous pouvons internaliser les comportements positifs du leadership jusqu'à ce qu'ils deviennent habituels et fassent partie de qui nous sommes en tant que leaders.



## COMPRENDRE LES ETATS D'ESPRIT DU LEADERSHIP

**ÊTRE LEADER DE SOI-MÊME**  
Esprit de réflexion

**PRENDRE EN COMPTE  
D'AUTRES RÉALITÉS**  
Esprit de contextualisation

**GÉRER DES RELATIONS**  
Esprit collaboratif

**DIRIGER POUR  
L'ÉPANOUISSEMENT DES FILLES**  
Esprit d'égalité  
femmes-hommes

**MENER POUR L'INNOVATION**  
Esprit critique et créatif

### SIX ÉTATS D'ESPRIT DU LEADERSHIP

**MENER UNE ACTION RESPONSABLE**  
Esprit de conduite du changement



Pour en savoir plus sur comment utiliser le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses, retrouvez le résumé du modèle de leadership [en ligne](#)..



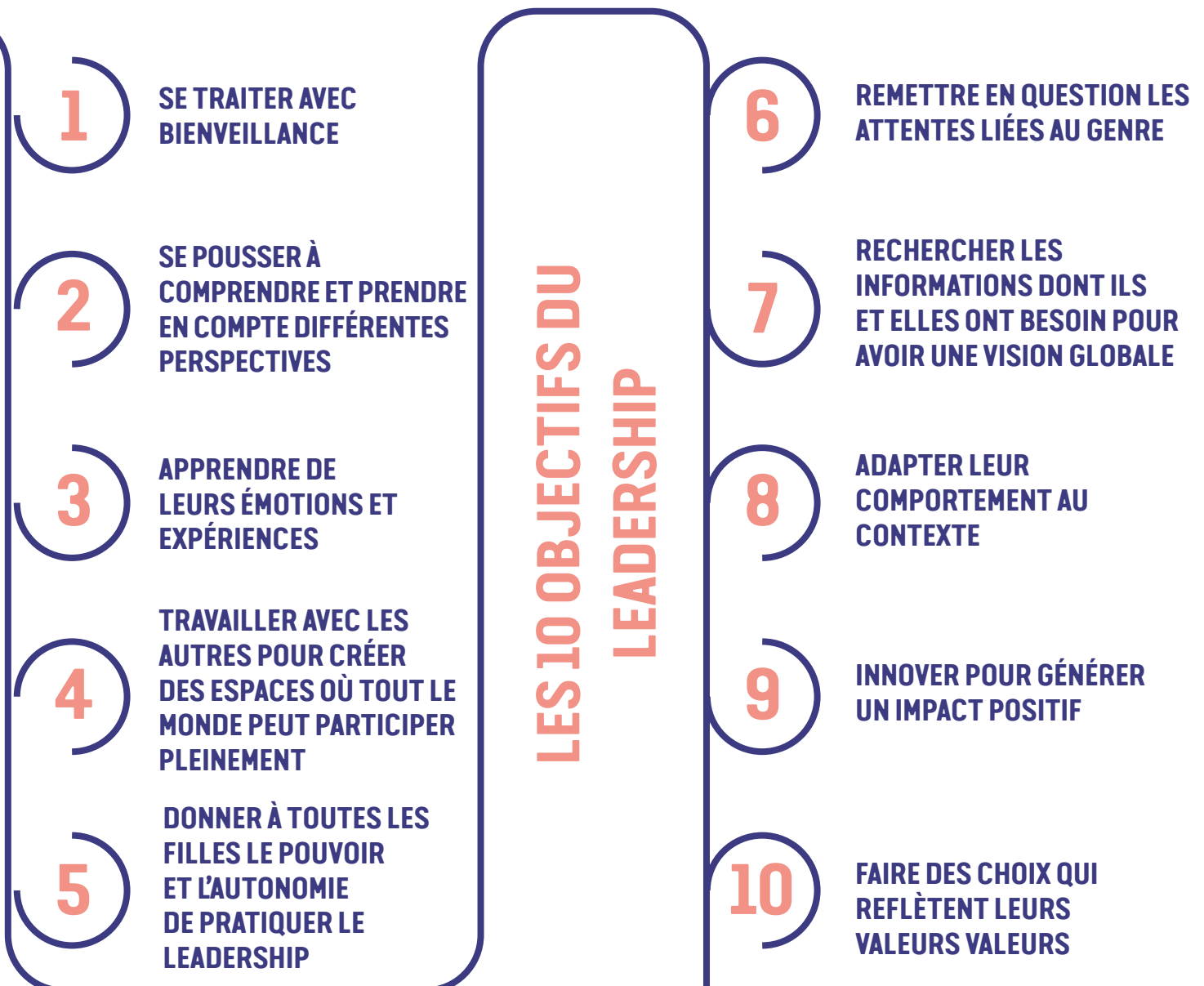
# INTRODUCTION

## LES 10 OBJECTIFS DU LEADERSHIP

Le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses attache de l'importance au leadership à toutes les étapes de votre parcours et vous aide à travailler sur votre comportement en tant que leader dans tous les rôles, à l'intérieur comme à l'extérieur du Mouvement. Nous utilisons ce modèle de leadership comme le fondement de tout notre travail avec nos Organisations Membres et avec les individus, pour améliorer la qualité intrinsèque du Guidisme et du Scoutisme féminin. Nous avons pensé un ensemble de dix objectifs qui aideront à surveiller, évaluer et démontrer comment le Guidisme et Scoutisme féminin de par le monde crée de bon.ne.s leaders.

**Un.e bon.ne leader est quelqu'un qui continue à apprendre tout au long de sa vie, cherche à approfondir sa compréhension de contextes différents, fait appel à différents savoirs et utilise ces connaissances pour collaborer avec les autres, afin de faire une vraie différence.**

**Nous nous attendons à ce que celles et ceux qui pratiquent le leadership selon le modèle de leadership de l'AMGE puissent :**



# INTRODUCTION

# UTILISER LE MODÈLE DE LEADERSHIP POUR POURSUIVRE LES DIX OBJECTIFS

Comprendre le modèle de leadership et les six états d'esprit

Pratiquer consciemment le modèle de leadership, dans votre vie, au fil du temps

Intérioriser les états d'esprit

Améliorer votre comportement de leader

Ceci est un processus d'apprentissage continu. Au fur et à mesure que vous développez votre pratique du leadership, vous allez approfondir votre compréhension du modèle de leadership et recommencer ce cheminement.

Poursuivre les dix objectifs



## Comprendre le modèle de leadership et les six états d'esprit

Pour améliorer notre leadership, la première étape consiste à acquérir une compréhension approfondie du modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses. Cela commence par prendre le temps de lire le résumé **du modèle de leadership**, de prendre des notes si nécessaire et de réfléchir à la manière dont le modèle peut être appliqué dans notre vie quotidienne. Pour mieux comprendre le modèle, nous pouvons réfléchir sur nous-mêmes en tant que leaders et essayer d'identifier des façons dont nous pratiquons déjà inconsciemment le leadership et utilisons les états d'esprit.

## Pratiquer consciemment le modèle de leadership, dans votre vie, au fil du temps

Tout le monde peut pratiquer le leadership dans sa vie quotidienne, quels que soient notre rôle, notre âge ou notre statut, nous avons de l'emprise sur nos actions et l'impact qu'elles ont sur nous-mêmes, les autres et le monde en général. Pour pratiquer le leadership en utilisant le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses, nous devons utiliser activement les six états d'esprit du leadership pour nous aider à faire des choix et à prendre des décisions. Cela nous fait prendre l'habitude d'appréhender la situation dans son ensemble, de réfléchir selon différents points de vue et de trouver des idées créatives et percutantes dans n'importe quelle situation. Une partie importante de la pratique quotidienne du leadership consiste à créer un espace pour réfléchir sur nous-mêmes et nos expériences passées, afin que nous puissions ajuster nos comportements et nos actions à l'avenir.

## Intérioriser les états d'esprit

Les états d'esprit fonctionnent ensemble comme un système flexible, offrant aux leaders une fresque de perspectives qu'ils et elles peuvent regrouper ensemble dans des comportements de leadership plus délibérés. Les états d'esprit du leadership grandissent avec nous à mesure que nous approfondissons notre compréhension du modèle par la pratique. Au fil du temps, alors que nous continuons à pratiquer les six états d'esprit dans différents rôles et situations, nous commençons à les assimiler, comme une partie de notre personnalité, et à les utiliser automatiquement, sans avoir à y penser expressément.



## Améliorer votre comportement de leader

Une fois que nous avons intériorisé l'usage des états d'esprit, notre leadership change pour le mieux. Le développement de soi est un processus d'apprentissage continu : cela ne se produit pas du jour au lendemain et cela peut s'avérer difficile. Réfléchir à la façon dont notre leadership s'améliore est essentiel pour célébrer le chemin parcouru et identifier ce sur quoi nous devons encore travailler.

## Poursuivre les 10 objectifs

Nous croyons que si chaque leader, à tous les niveaux du Guidisme et du Scoutisme féminin, pratique les états d'esprit de leadership, il ou elle poursuivra les 10 objectifs du leadership et sera mieux préparé.e pour atteindre le but du Mouvement. Nous utiliserons ces 10 objectifs pour mesurer le succès de notre travail de leadership et pour l'améliorer, et vous pouvez faire de même ! Chaque objectif a deux icônes d'état d'esprit à côté d'eux (une grande et une petite) : elles représentent les deux états d'esprit principaux (un majeur et un mineur) qui sont les plus liés à cet objectif particulier et donc les deux états d'esprit sur lesquels vous devez vous concentrer pour atteindre cet objectif.

## QU'EST-CE QU'UN CADRE DE MESURE D'IMPACT ET POURQUOI EN AVONS-NOUS BESOIN ?

**Un cadre de mesure d'impact est un outil, ou un groupe d'outils, qui vous aide à établir un lien entre ce que vous faites et ce que vous voulez réaliser.**

Notre cadre ressemble à un tableau répertoriant les domaines dans lesquels nous voulons démontrer le changement. Les domaines dans lesquels nous voulons démontrer le changement sont appelés objectifs et, pour notre travail de leadership, nous souhaitons démontrer comment les gens changent suite à la pratique du leadership en utilisant le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses et le système des six états d'esprit. Pour chaque domaine de changement (l'objectif), nous nous intéressons également à ce que nous nous attendrions à voir si les objectifs étaient réalisés dans la pratique. Ces derniers sont appelés indicateurs et sont répertoriés dans un cadre de mesure d'impact sous chaque objectif. Ainsi, un cadre de mesure d'impact est une grille sur laquelle les indicateurs sont regroupés sous l'objectif concerné.

Le but d'un cadre de mesure d'impact est d'éclairer l'évaluation. L'évaluation est la collecte de données qui nous indiquent à quel point quelque chose fonctionne en le mesurant par rapport à ses objectifs. Par conséquent, s'assurer que les objectifs et les indicateurs sont corrects et décrivent avec précision comment les gens devraient changer est réellement important si nous voulons apprendre dans quelle mesure le modèle de leadership et l'offre de leadership sont efficaces. Les indicateurs du cadre indiquent ce qu'une Guide / Éclaireuse, un.e chef.taine, un.e dirigeant.e d'une Organisation Membre ou un.e leader du Mouvement devrait être



en mesure de faire suite à la pratique du modèle. Nous avons également laissé des espaces vides sous chaque objectif si vous souhaitez ajouter des indicateurs qui montreraient comment les gens changeraient dans votre contexte spécifique après avoir utilisé le modèle de leadership.

Le cadre d'objectifs du leadership est notre outil clé dans le projet de refonte de l'offre de leadership. Il soutiendra toute mise en œuvre du modèle de leadership dans les Organisations Membres. Nous utiliserons le cadre d'objectifs pour aider les OM à identifier les pratiques de leadership qu'elles souhaitent voir chez leurs membres, ainsi qu'à mettre à jour et repenser leur expérience des filles ou leur travail de formation des adultes. Si elles font face à des défis dans leur leadership organisationnel, le cadre de mesure d'impact peut les aider à identifier les domaines sur lesquels elles doivent travailler, puis à concevoir un parcours de changement pour y parvenir.

Au fil du temps, nous espérons que ce cadre d'objectifs nous permettra de témoigner à partir de faits tangibles de la façon dont le Guidisme et le Scoutisme féminin dans le monde permettent aux filles de poursuivre les dix objectifs du leadership, et de démontrer notre impact de leadership collectivement en tant que Mouvement. Nous espérons que le plus grand nombre possible d'OM utilisera ce cadre et partagera leurs enseignements avec l'AMGE.

# CADRE D'OBJECTIFS

## COMMENT LIRE CE CADRE D'OBJECTIFS ?





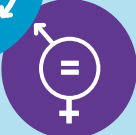
**Ce cadre d'objectifs est présenté de deux manières différentes : par audience et par objectif. Ceci pour vous permettre soit :**

- d'avoir une vue d'ensemble des comportements de leadership que chaque audience devrait développer à la suite de l'utilisation du modèle de leadership, soit
- de se concentrer sur un objectif particulier et comprendre comment il peut se manifester pour chaque audience.

Chaque objectif a deux icônes d'état d'esprit à côté d'eux (une grande et une petite) : elles représentent les deux principaux états d'esprit (un majeur et un mineur) que vous devez pratiquer le plus pour poursuivre cet objectif.



Nous avons ajouté un espace vide pour chaque objectif par audience afin que vous puissiez ajouter un indicateur qui fonctionnerait ou serait particulièrement important dans votre propre contexte.

En pratiquant le modèle de leadership, elle pourra	 Guides et Éclaireuses
OBJECTIF	INDICATEURS
  <b>Se traiter avec bienveillance</b>	Faire preuve d'estime de soi Faire des choix pour sa santé et son bien-être Ne pas se sentir limitée par les stéréotypes liés au genre 

*NB: Pour faciliter la lecture dans nos quatre langues, et parce que la majorité de nos membres sont des filles et des femmes, nous avons décidé de présenter nos indicateurs de leadership en utilisant des pronoms féminins. Cependant, ce cadre est destiné à inclure nos membres de tous genres.*

## PAR AUDIENCE

### Les quatre catégories d'audience

Ce cadre de mesure d'impact du leadership a été conçu de manière à pouvoir s'appliquer à n'importe quel.le membre du Mouvement du Guidisme et du Scoutisme féminin, quel que soit son âge ou son rôle. Nous savons que le leadership est un parcours, qu'il n'est pas linéaire et qu'il ne se ressemble pas pour tout le monde. C'est pourquoi nous avons créé quatre catégories d'audience, correspondant à quatre rôles différents que vous pouvez avoir au sein du Mouvement du Guidisme et du Scoutisme féminin. Il y a de fortes chances que vous fassiez partie de différentes catégories d'audience à différents moments de votre vie et que vous fassiez partie de différentes catégories d'audience en même temps !

## CADRE D'OBJECTIFS: PAR AUDIENCE

### GUIDES ET ÉCLAIREUSES



Cette catégorie d'audience désigne tout.e membre du Mouvement du Guidisme et du Scoutisme féminin, quel que soit son genre, dès l'âge de cinq ans et tout au long de sa vie. Les indicateurs représentés dans cette catégorie sont ceux sur lesquels nous pouvons commencer à travailler dès les premières étapes de notre parcours de leadership, mais qui continuent à avoir de l'importance tout au long de notre vie.

Les indicateurs pour cette audience se concentrent sur l'autonomisation des membres du Mouvement grâce à la pratique du leadership afin qu'elles s'épanouissent en tant que leaders et actrices du changement dans leurs vies et leurs communautés. Ils sont destinés à soutenir notre développement personnel et ils sont à utiliser à tout âge et tout au long de notre vie. Travailler en vue de ces objectifs en pratiquant le modèle de leadership aidera les Guides et les Éclaireuses du monde entier à respecter leur Promesse et la Loi Guide.



Le modèle de leadership de l'AMGE est une vaste étude de tous les aspects du leadership et peut être modélisé quelle que soit notre situation et où nous en sommes dans notre parcours de leadership. **Pour mieux comprendre et pratiquer de façon consciente le modèle de leadership de l'AMGE et les objectifs du leadership, j'envisagerai de les vivre au travers de ma Promesse et de la Loi Guide.**



**Stephanie, Ghana**





**Stephanie a fait le lien entre sa Loi Guide nationale et sa pratique personnelle du leadership, en utilisant les objectifs du leadership :**

1. L'objectif de leadership de me traiter avec bienveillance, je le poursuis à travers la loi « une Guide a du courage et garde le sourire peu importent les difficultés ».
2. L'objectif de leadership d'innover pour générer un impact positif peut être vécu par la loi « une Guide fait bon usage de son temps ».
3. L'objectif de leadership de donner à toutes les filles le pouvoir et l'autonomie de pratiquer le leadership peut être poursuivi à travers la loi « une Guide est une amie et une sœur pour toutes les Guides ».








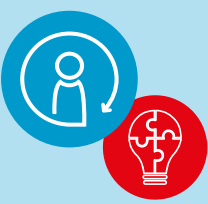

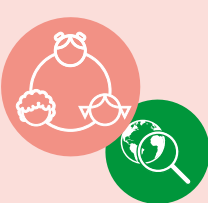

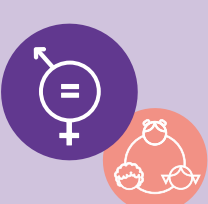

**Exercice :** Notre modèle de leadership a été conçu pour répondre à la responsabilité spécifique de la mission de l'AMGE : « permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel en tant que

citoyennes du monde responsables ». C'est un modèle innovant fidèle au but, aux valeurs et aux principes du Mouvement. Par conséquent, développer votre pratique du leadership vous aidera à mieux tenir votre Promesse et à mener votre vie selon la Loi Guide. Comme Stephanie, **établissez une correspondance entre votre Promesse et Loi nationales et les 10 objectifs du leadership et les indicateurs des Guides et des Eclaireuses.**



A l'AMGE, nous enracinons le modèle de leadership dans les initiatives et programmes

mondiaux de l'AMGE, et nous travaillerons avec les Organisations Membres pour intégrer les objectifs de leadership dans l'expérience des Guides et des Éclaireuses qu'elles offrent à leurs membres, afin que les filles puissent intérioriser les états d'esprit du leadership.

En pratiquant le modèle de leadership, elle pourra	 <b>Les Guides et Éclaireuses</b>
OBJECTIF	INDICATEURS
 <b>Se traiter avec bienveillance</b>	<p>Faire preuve d'estime de soi</p> <p>Faire des choix pour sa santé et son bien-être</p> <p>Ne pas se sentir limitée par les stéréotypes liés au genre</p> 
 <b>Se pousser à comprendre et prendre en compte différentes perspectives</b>	<p>Écouter activement et sans jugement les expériences, sentiments et opinions de chacun.e</p> <p>Réfléchir pour se rendre compte de ses propres préjugés et privilèges</p> <p>Prendre en considération des points de vue alternatifs avant de prendre des décisions</p> 
 <b>Apprendre de ses émotions et expériences</b>	<p>Être capable d'exprimer et d'expliquer ses besoins et sentiments</p> <p>Être capable d'analyser ses actes et leur impact sur les autres</p> <p>Solliciter l'avis et les réactions des autres pour apprendre et se construire</p> 
 <b>Travailler avec les autres pour créer des espaces où tout le monde peut participer pleinement</b>	<p>Rechercher activement des opportunités de collaboration</p> <p>Se sentir à l'aise d'engager la conversation avec des gens qui sont différents d'elle</p> <p>Essayer de résoudre les conflits avant qu'ils ne s'aggravent</p> 
 <b>Donner à toutes les filles le pouvoir et l'autonomie de pratiquer le leadership</b>	<p>Faire preuve de reconnaissance envers les autres filles et célébrer leurs réussites</p> <p>Partager ce qu'elle a appris avec d'autres filles pour les aider à atteindre leurs objectifs</p> <p>Valoriser la diversité et l'inclusivité</p> 

En pratiquant le modèle de leadership, elle pourra	 <b>Les Guides et Éclaireuses</b>
OBJECTIF	INDICATEURS
 <b>Remettre en question les attentes liées au genre</b>	<p>Être capable d'identifier et d'expliquer les discriminations liées au genre dans sa vie</p> <p>Se défendre elle-même et défendre les autres filles</p> <p>Croire au droit des filles et des femmes à prendre leurs propres décisions et le défendre</p> 
 <b>Rechercher les informations dont elle a besoin pour avoir une vision globale</b>	<p>Être curieuse des autres et du monde</p> <p>Examiner de manière critique les informations qu'elle reçoit pour se forger sa propre opinion</p> <p>Profiter des divers espaces d'apprentissage offerts par le Guidisme et le Scoutisme Féminin pour se relier au monde</p> 
 <b>Adapter son comportement au contexte</b>	<p>Prendre en considération comment son comportement et ses paroles seront perçus par les autres avant d'agir</p> <p>Être respectueuse de la culture et traditions de chacun.e</p> <p>Ajuster sa façon de communiquer aux besoins de chacun.e</p> 
 <b>Innover pour générer un impact positif</b>	<p>Utiliser son imagination pour concevoir des possibilités différentes</p> <p>Se sentir confiante de tester ses idées, même lorsque cela implique de prendre des risques</p> <p>Expérimenter pour trouver des solutions aux défis de tous les jours et aux problèmes locaux et mondiaux</p> 
 <b>Faire des choix qui reflètent ses valeurs</b>	<p>Identifier les valeurs qui lui sont le plus importantes</p> <p>S'exprimer et agir à toutes les échelles pour les causes qui lui tiennent à cœur</p> <p>Choisir d'accomplir des actes de bonté</p> 

# CADRE D'OBJECTIFS: PAR AUDIENCE



## CHEFTAINES

**Toute personne qui dirige une unité ou un groupe de Guidisme / Scoutisme féminin fait partie de cette catégorie d'audience, en plus de la catégorie « Guides et Éclaireuses ».**

Les indicateurs liés à cette audience se concentrent sur le renforcement de la pratique du leadership des responsables qui conçoivent et mettent en place l'expérience des Guides et Éclaireuses pour les jeunes membres à tous les niveaux. En travaillant sur leur pratique du leadership, les responsables de jeunes deviendront des modèles et créeront des espaces de courage pour que les filles puissent pratiquer le leadership au niveau local. Elles se mettront également au défi de mieux utiliser la méthode éducative du Guidisme et du Scoutisme féminin et de garder les filles au centre de leurs programmes.

En savoir plus sur la méthode éducative [du Guidisme et Scoutisme féminin ici !](#)

**Les filles doivent savoir s'adapter très facilement et se montrer flexibles pour gérer diverses cultures, besoins et défis. Le modèle de leadership de l'AMGE permet aux responsables d'enrichir leurs styles de leadership et d'être hautement adaptables, devenant de meilleurs modèles pour les filles.**

**Kim, Singapour**








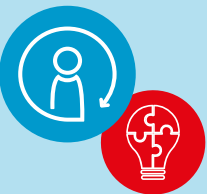

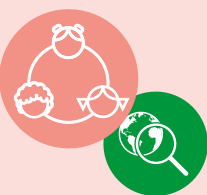

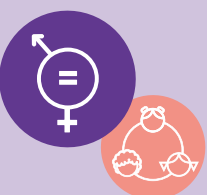

**Exercice :** Le modèle de leadership et la méthode éducative sont étroitement liés. Pratiquer le leadership en utilisant les six états d'esprit permet de comprendre plus facilement pourquoi et comment utiliser la méthode éducative et d'offrir












une expérience éducative de qualité, ce qui aidera ensuite les adultes et les filles à travailler pour atteindre les dix objectifs du leadership. **Établissez les liens entre les objectifs et les indicateurs des « Cheftaines », les cinq éléments de la méthode éducative et les quatre éléments qui rendent le Guidisme et Scoutisme féminin de qualité et PARFait (Pertinent, Accessible, Récréatif, Fait et mené par l'apprenant.e).**



Nous travaillerons avec les Organisations Membres pour développer la compréhension et

l'application par les cheftaines du modèle de leadership, de la méthode éducative et du PARFait, pour soutenir leur pratique du leadership en tant que femmes indépendantes et exemples valorisants, et pour les préparer à adopter une approche plus basée sur la méthode et menée par les jeunes.

En pratiquant le modèle de leadership, elle pourra	 <b>Les cheftaines</b>
OBJECTIF	INDICATEURS
 <b>Se traiter avec bienveillance</b>	<p>Gérer les retours critiques de manière saine pour son développement personnel</p> <p>Se poser des limites réalistes selon ce qui est le mieux pour elle</p> <p>Célébrer ses forces et ses succès</p> 
 <b>Se pousser à comprendre et prendre en compte différentes perspectives</b>	<p>Concevoir des activités pertinentes pour les filles en prenant le temps de comprendre leurs besoins, inquiétudes et opinions</p> <p>Chercher des opportunités d'apprendre de personnes qui sont différentes d'elle (âge, situation, culture, etc.)</p> <p>Générer une culture de communication ouverte et honnête avec les gens avec qui elle travaille</p> 
 <b>Apprendre de ses émotions et expériences</b>	<p>Faire preuve de résilience face à des situations difficiles</p> <p>Prendre le temps d'évaluer régulièrement ses forces et les zones où s'améliorer</p> <p>Considérer ses erreurs comme des opportunités d'apprentissage</p> 
 <b>Travailler avec les autres pour créer des espaces où tout le monde peut participer pleinement</b>	<p>Faire confiance et donner l'occasion aux autres (adultes et filles) de prendre les rênes</p> <p>S'efforcer consciemment de créer des espaces réellement inclusifs et accessibles pour que toutes les filles puissent prendre part aux activités</p> <p>Aider son équipe à comprendre les forces de chacune et les utiliser de manière efficace</p> 
 <b>Donner à toutes les filles le pouvoir et l'autonomie de pratiquer le leadership</b>	<p>Donner aux filles des opportunités de former et mener leur propre parcours d'apprentissage grâce à la programmation menée par les apprenantes</p> <p>Créer des opportunités pour les filles de tout âge de pratiquer le leadership entre pairs en apprenant en petits groupes</p> <p>Créer un environnement courageux qui donnent les moyens aux filles de donner leurs opinions, prendre des initiatives et être elles-mêmes</p> 

En pratiquant le modèle de leadership, elle pourra	 <b>Les cheftaines</b>
OBJECTIF	INDICATEURS
 <b>Remettre en question les attentes liées au genre</b>	<p>Donner des opportunités aux filles de comprendre et reconnaître les inégalités femmes-hommes</p> <p>Contester le langage genré et les stéréotypes liés au genre</p> <p>Donner l'exemple en traitant de manière inclusive et équitable toute personne, quelle que soit leur identité</p> 
 <b>Rechercher les informations dont elle a besoin pour avoir une vision globale</b>	<p>Penser par elle-même et être capable de changer d'avis, en se basant sur des données, informations et analyses</p> <p>Se renseigner et explorer les situations complexes en profondeur avant de prendre des décisions</p> <p>Faire l'effort de comprendre le contexte dans lequel elle est en observant, analysant et en posant des questions</p> 
 <b>Adapter son comportement au contexte</b>	<p>Comprendre comment ses valeurs et comportements s'alignent sur l'environnement dans lequel elle est</p> <p>Ajuster ses activités, attentes et attitudes pour s'adapter aux différents types d'apprentissage et besoins des filles</p> <p>Faire preuve d'adaptabilité dans sa manière de réagir à des situations imprévues</p> 
 <b>Innover pour générer un impact positif</b>	<p>Donner l'exemple en innovant, expérimentant et en prenant des risques en connaissance de cause</p> <p>Innover pour inventer des activités motivantes, stimulantes et pleines d'aventures pour les filles</p> <p>Être ouverte à la possibilité de devoir changer sa manière de faire les choses pour mieux servir l'objectif du Guidisme et du Scoutisme Féminin</p> 
 <b>Faire des choix qui reflètent ses valeurs</b>	<p>Donner l'occasion aux filles de discuter des problèmes environnementaux et sociaux qui les affectent</p> <p>Donner l'exemple en adoptant les attitudes positives qu'elle encourage les filles à développer</p> <p>Inspirer les filles à créer du changement positif autour d'elles par leurs actions</p> 

## CADRE D'OBJECTIFS : PAR AUDIENCE

# RESPONSABLES D'ORGANISATIONS



**Cette catégorie d'audience s'adresse aux responsables des Organisations Membres et aux dirigeant.e.s de l'AMGE en tant qu'organisation (bénévoles ou membres du personnel).**

Les indicateurs pour cette audience visent à renforcer la pratique du leadership des équipes dirigeantes dans nos 150 Organisations Membres mais aussi au sein de l'AMGE, de sorte que leur travail est mené par les filles et axé sur les filles. Cela aidera les OM à offrir aux filles des opportunités de pratiquer et de développer leur leadership grâce à une organisation saine et florissante.



En tant que responsables d'organisations, nous nous efforçons de créer des organisations de Guidisme et Scoutisme féminin florissantes, centrées autour des filles et flexibles. Nous occupons une position centrale pour influencer, innover et diriger de manière à créer un impact positif et durable sur l'organisation elle-même et sur nos membres, en particulier les filles et les jeunes femmes. Le modèle de leadership de l'AMGE est un mécanisme puissant qui nous aide à renforcer notre leadership en devenant plus conscientes de nos comportements, choix et attitudes.



**Susan, Australie**



## ÉTUDE DE CAS : LE PROJET PILOTE D'OFFRE DE LEADERSHIP AU KENYA

**Pour notre projet pilote, nous collaborons avec l'Association des Guides du Kenya (KGGA) pour consolider leur expérience éducative nationale et intégrer le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses au sein de leurs activités, afin de soutenir le développement du leadership des responsables filles et adultes.**

Les indicateurs « Guides et Éclaireuses » seront utilisés pour informer une mise à jour du cadre éducatif et du programme des filles et pour concevoir des ressources spécifiques au modèle de leadership en soutien au programme principal. Cela améliorera la qualité de la composante leadership du programme éducatif et aidera les filles à comprendre comment pratiquer le leadership au quotidien.

1

2

Les indicateurs « cheftaines » seront utilisés pour développer la formation des bénévoles adultes afin qu'elles puissent utiliser le modèle au quotidien, concevoir des expériences d'apprentissage inspirées du modèle en utilisant la méthode éducative, et défendre le programme de leadership dans KGGA. Cela aidera les cheftaines à donner un exemple du leadership valorisant et à créer des espaces pour que les filles puissent pratiquer le leadership.

KGGA utilisera l'ensemble de ce cadre d'objectifs du leadership pour mesurer et articuler l'impact de son travail sur le leadership. Ces preuves peuvent être utilisées pour les stratégies de recrutement et de rétention, la collecte de fonds et la création de partenariats.

3








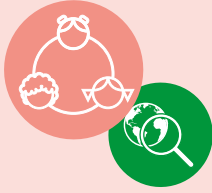

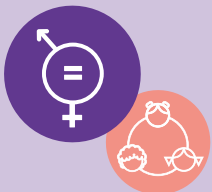






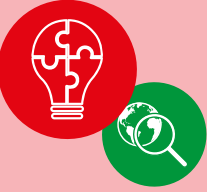







**Exercice :** Pour rendre les associations de Guides et d'Éclaireuses plus fortes, les responsables d'organisations peuvent utiliser le modèle de leadership pour développer

leur propre pratique du leadership, mais doivent également s'assurer que l'expérience éducative et le parcours de bénévolat qu'elles proposent soutiennent les filles et les adultes bénévoles pour poursuivre les 10 objectifs du leadership. **Identifiez les différentes façons dont l'utilisation de ce cadre d'objectifs du leadership pourrait aider votre organisation à grandir et à rester solidaire, florissante et axée sur les filles.**



Nous travaillerons avec les responsables d'organisations pour intégrer le modèle de leadership dans leur comportement en tant que leaders, afin qu'elles puissent être plus efficaces dans leurs rôles ; aider les conseils nationaux à répondre aux besoins critiques de leadership ; former des équipes performantes capables de répondre à leur contexte ; accroître l'efficacité et l'agilité organisationnelles ; promouvoir les organisations dirigées par les jeunes et soutenir la mise en place de mécanismes de participation des jeunes.

En pratiquant le modèle de leadership, elle pourra	 <b>Les responsables d'organisations</b>
OBJECTIF	INDICATEURS
 <b>Se traiter avec bienveillance</b>	<p>Garder une estime de soi forte même dans des situations dévalorisantes</p> <p>Créer et défendre une culture d'organisation où chacun.e peut prendre soin de soi</p> <p>Éviter de se punir lorsqu'elle commet des erreurs</p> 
 <b>Se pousser à comprendre et prendre en compte différentes perspectives</b>	<p>Demander et prendre en considération les contributions et retours de ses membres, bénévoles et personnel</p> <p>Créer et mettre en place des mécanismes permettant d'impliquer les filles dans les prises de décisions à chaque niveau</p> <p>Demander l'avis et les contributions de gens et d'organisations hors du Mouvement pour se développer et grandir</p> 
 <b>Apprendre de ses émotions et expériences</b>	<p>Faire évoluer la stratégie pour développer un personnel, des leaders et des filles qui pratiquent la réflexion</p> <p>Évaluer et revoir régulièrement ses propres priorités et celles de son association</p> <p>Examiner activement et évaluer l'impact de ses décisions et stratégies sur les autres, les filles et la société</p> 
 <b>Travailler avec les autres pour créer des espaces où tout le monde peut participer pleinement</b>	<p>Utiliser diverses méthodes et approches de collaboration pour prendre des décisions</p> <p>Développer des relations positives et constructives avec autrui à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation</p> <p>Partager les informations de façon transparente au travers de toute l'organisation pour que chacun.e puisse contribuer</p> 
 <b>Donner à toutes les filles le pouvoir et l'autonomie de pratiquer le leadership</b>	<p>Défendre la diversité et l'inclusion dans sa gestion des ressources humaines</p> <p>Créer des mécanismes pour donner plus d'ampleur aux voix des filles aux niveaux national et mondial</p> <p>Travailler activement à créer de la confiance et booster la confiance en soi au sein de ses équipes (personnel et bénévoles) de façon à ce que chacun.e puisse participer</p> 

En pratiquant le modèle de leadership, elle pourra	 <b>Les responsables d'organisations</b>
OBJECTIF	INDICATEURS
 <b>Remettre en question les attentes liées au genre</b>	<p>Mener une stratégie qui inclut l'éducation à l'égalité des genres à chaque étape du parcours du Guidisme/Scoutisme Féminin</p> <p>Créer les conditions nécessaires aux femmes de tout âge pour accéder aux postes d'encadrement au sein de l'organisation</p> <p>Promouvoir des images positives de filles atteignant leurs objectifs</p> 
 <b>Rechercher les informations dont elle a besoin pour avoir une vision globale</b>	<p>Se mettre au fait des besoins et inquiétudes de ses communautés pour les inclure dans son planning</p> <p>Mettre en place des relations internationales avec d'autres organisations à l'intérieur et à l'extérieur du Mouvement pour partager expériences et bonnes pratiques</p> <p>Examiner la logique interne de sa pensée et remettre en question ses partis pris</p> 
 <b>Adapter son comportement au contexte</b>	<p>Créer les conditions nécessaires pour répondre proactivement aux changements mondiaux (prise de décision rapide en cas d'urgence, agilité, etc.)</p> <p>Apporter les outils nécessaires pour adapter activités, programmes et méthodes au contexte local</p> <p>Se montrer adaptable aux besoins du personnel et des bénévoles</p> 
 <b>Innover pour générer un impact positif</b>	<p>Évaluer la pertinence des traditions, méthodes et approches de longue date</p> <p>Se pousser et pousser les autres à envisager des façons pour les activités d'avoir plus d'impact ou d'atteindre plus de filles</p> <p>Faire usage d'idées et technologies modernes et actuelles pour rendre les choses plus efficaces et intéressantes</p> 
 <b>Faire des choix qui reflètent ses valeurs</b>	<p>S'exercer à prendre des décisions basées sur des preuves et motivées par la mission</p> <p>Avoir le courage de prendre position en tant qu'organisation sur des sujets importants qui affectent les filles et les jeunes femmes</p> <p>Surveiller et évaluer comment l'organisation fait avancer l'égalité femmes-hommes</p> 

# CADRE D'OBJECTIFS: PAR AUDIENCE

## LEADERS DU MOUVEMENT

Cette catégorie d'audience s'adresse à toutes celles et tous ceux qui dirigent le Mouvement et font partie de l'Equipe mondiale de l'AMGE. Cela inclut tou.te.s les bénévoles de l'AMGE (facilitatrices, traductrices, membres de groupes de travail, membres des Comités, volontaires des Centres mondiaux, membres du Conseil mondial, etc.) et le personnel de l'AMGE (dans tous les Centres mondiaux, le Bureau mondial, le Bureau de Bruxelles et tout le personnel en télétravail partout dans le monde).

De nombreuses personnes de cette catégorie seront également des responsables d'organisations (que ce soit des OM ou de l'AMGE dans le cadre de l'Equipe mondiale). Pensez aux indicateurs de ces deux catégories d'audience comme allant de pair. Cette catégorie est directement liée au rôle de représentation de l'AMGE, que ce soit en tant que volontaire de l'AMGE, membre d'un Comité régional ou du Conseil mondial, ou du personnel de l'AMGE.

Les indicateurs pour cette audience veillent à renforcer la pratique du leadership des leaders actuels et potentiels dont la vision, les décisions et les actions façonneront l'avenir d'un Mouvement des Guides et des Eclaireuses durable. En travaillant sur leur pratique du leadership, les leaders du Mouvement aideront l'AMGE à garder les Organisations Membres et le Mouvement unis, sains et prospères.

Le modèle de leadership de l'AMGE nous aide à voir le ou la leader en chaque personne. En sachant cela, nous sommes plus ouvert.e.s à reconnaître et à accepter différentes façons de prendre des décisions, de faire valoir un point de vue ou d'aller de l'avant. Avec l'AMGE, nous devons adopter un leadership contextuel pour avoir un impact en tant que mouvement mondial de citoyenneté active, car il n'existe pas de profil global unique pour les filles et leurs besoins, mais beaucoup de profils très spécifiques.

**Barbara, Italie**






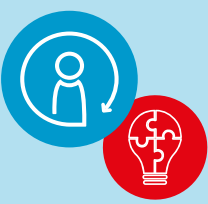

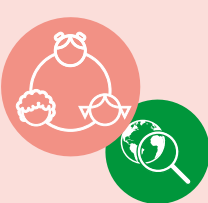

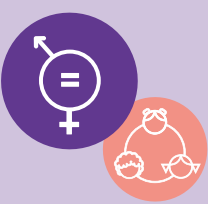






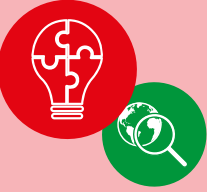







**Exercice :** Être leader du Mouvement peut être très différent selon votre poste, mais cela nous confère la responsabilité de diriger dans la direction de la vision et de la mission de l'AMGE. Certains de

ces indicateurs peuvent sembler individuels, mais ils se concentrent sur la façon dont nous, en tant qu'individus, pouvons façonner nos comportements de leadership afin qu'ils se concentrent sur l'impact global du Mouvement. **Pensez à votre pratique actuelle du leadership et identifiez trois comportements sur lesquels vous aimeriez faire un travail conscient pour vous aider dans votre rôle (ou dans le rôle que vous aimeriez avoir) en tant que leader du Mouvement. Utilisez les indicateurs « Leaders du Mouvement » pour définir vos objectifs et comment vous souhaitez travailler sur ces comportements.**



Nous nous efforcerons de répondre aux besoins de développement du leadership des principaux groupes de bénévoles et du personnel pour réaliser la stratégie de l'AMGE en normalisant l'application des états d'esprit du leadership ; de créer des voies de développement du leadership pour les bénévoles internationales ; d'accroître considérablement la portée et la qualité des expériences de leadership internationales et des opportunités de volontariat mondiales pour inspirer une nouvelle génération plus large de leaders potentiels ; et de construire un réseau de volontaires pour soutenir le renforcement des capacités en leadership.

En pratiquant le modèle de leadership, elle pourra	 <b>Les leaders du Mouvement</b>
OBJECTIF	INDICATEURS
 <b>Se traiter avec bienveillance</b>	<p>Mener une vie équilibrée, qui donne le temps de se développer en tant que personne à part entière en dehors du Mouvement</p> <p>Répondre aux situations difficiles, aux conflits et à la pression de manière calme et mesurée</p> <p>Admettre et reconnaître ses erreurs avec confiance et résilience</p> 
 <b>Se pousser à comprendre et prendre en compte différentes perspectives</b>	<p>Contester les stéréotypes et généralisations à propos de gens ou contextes</p> <p>Rechercher des opportunités et être disposée à apprendre d'une diversité de points de vue, au sein et hors du Mouvement</p> <p>Être prête à changer son opinion et point de vue selon la contribution d'autrui</p> 
 <b>Apprendre de ses émotions et expériences</b>	<p>Dégager du temps pour réfléchir aux pratiques de leadership et intégrer l'apprentissage dans les décisions et actions futures</p> <p>User de questions pour vérifier ce qu'elle a compris, demander des retours et éviter de faire des suppositions</p> <p>Être prête à adapter sa façon de répondre aux vécus et sentiments d'autrui</p> 
 <b>Travailler avec les autres pour créer des espaces où tout le monde peut participer pleinement</b>	<p>Faire passer l'intérêt collectif en premier et travailler dans le but de créer une équipe unie</p> <p>Donner l'exemple en partageant le leadership dans ses différents rôles</p> <p>Construire et maintenir des relations fortes et positives avec les bénévoles et le personnel de l'AMGE</p> 
 <b>Donner à toutes les filles le pouvoir et l'autonomie de pratiquer le leadership</b>	<p>Créer des voies au niveau personnel et organisationnel pour qu'une diversité de filles puisse participer au processus de décision et de leadership stratégique</p> <p>Prioriser un Mouvement inclusif et accessible pour toutes les filles et être prête à agir pour cela</p> <p>Mettre l'accent sur l'impact positif pour les filles lors de discussions ou de prises de décisions stratégiques</p> 

En pratiquant le modèle de leadership, elle pourra	 <b>Les leaders du Mouvement</b>
OBJECTIF	INDICATEURS
 <b>Remettre en question les attentes liées au genre</b>	<p>Reconnaître l'impact que les normes acquises de genre et les préjugés inconscients peuvent avoir sur les points de vue et les prises de décision</p> <p>Travailler à faire tomber les barrières d'entrée au leadership liées au genre pour les filles et les femmes</p> <p>Se battre pour que les voix des filles soient entendues dans les situations locales et mondiales</p> 
 <b>Rechercher les informations dont elle a besoin pour avoir une vision globale</b>	<p>Valoriser les sources d'informations et d'expertise nouvelles et externes pour prendre des décisions éclairées</p> <p>Être disposée à distinguer l'évaluation objective d'une situation de son opinion personnelle</p> <p>Se renseigner pour mieux comprendre comment travailler dans un environnement mondial complexe</p> 
 <b>Adapter son comportement au contexte</b>	<p>Répondre de manière constructive et positive dans différents contextes culturels, sociaux et professionnels</p> <p>Écouter les autres pour aider à comprendre une situation</p> <p>Réfléchir sur son propre comportement et l'auto-surveiller</p> 
 <b>Innover pour générer un impact positif</b>	<p>Inspirer et encourager les autres à se donner du temps et de l'espace pour libérer leur pensée créative</p> <p>Adopter activement la prise de risque comme chemin vers l'innovation</p> <p>S'engager à apprendre de l'innovation et transformer les idées créatives en impact tangible</p> 
 <b>Faire des choix qui reflètent ses valeurs</b>	<p>Démontrer la cohérence entre ses valeurs et son comportement en mettant elle-même en action les valeurs de l'AMGE</p> <p>Agir pour le plus grand impact possible en faveur de la vision et de la mission de l'AMGE</p> <p>Être une ambassadrice positive de l'impact du Mouvement du Guidisme et du Scoutisme Féminin dans la société civile</p> 

## PAR OBJECTIF

- Se traiter avec bienveillance
- Se pousser à comprendre et prendre en compte différentes perspectives
- Apprendre de ses émotions et expériences
- Travailler avec les autres pour créer des espaces où tout le monde peut participer pleinement
- Donner à toutes les filles le pouvoir et l'autonomie de pratiquer le leadership
- Remettre en question les attentes liées au genre
- Rechercher les informations dont on a besoin pour avoir une vision globale
- Adapter son comportement au contexte
- Innover pour générer un impact positif
- Faire des choix qui reflètent leurs valeurs



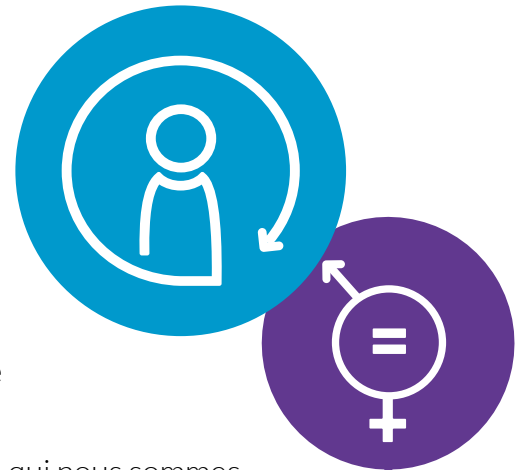
# CADRE D'OBJECTIFS: PAR OBJECTIF




## SE TRAITER AVEC BIENVEILLANCE

**Dans une société où les filles et les femmes font face à des générations de préjugés sociaux leur disant, à la fois directement et indirectement, qu'elles ne sont pas assez fortes pour prendre les rênes, se traiter avec bienveillance est la première étape pour se considérer comme des leaders.**

En pratiquant l'état d'esprit de réflexion, nous pouvons comprendre qui nous sommes, développer notre confiance en nous, reconnaître nos succès, et créer les conditions dont nous avons besoin pour nous épanouir. En pratiquant l'état d'esprit d'égalité femmes-hommes, nous pouvons reconnaître et surmonter les attentes liées au genre qui nous empêchent d'être nous-mêmes.

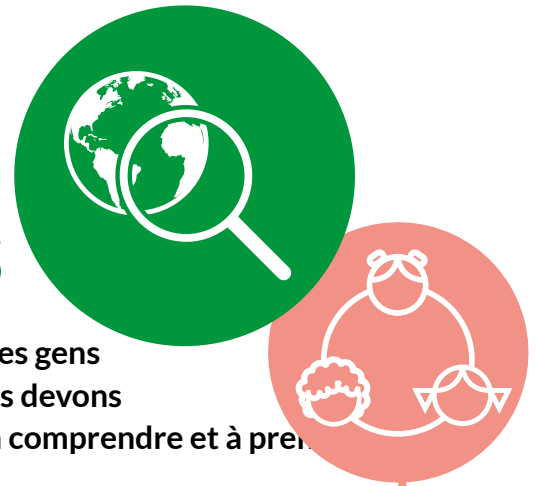
**Nota Bene : cet objectif peut paraître surprenant ; il est certainement inhabituel dans la plupart des modèles de leadership. Nous avons choisi de le mettre en premier, car se traiter avec bienveillance était la priorité qui revenait le plus souvent au sein de nos sept OM de co-création.**



<b>Le Guides et Éclaireuses</b>	Faire preuve d'estime de soi
	Faire des choix pour sa santé et son bien-être
	Ne pas se sentir limitée par les stéréotypes liés au genre
	
<b>Les cheftaines</b>	Gérer les retours critiques de manière saine pour son développement personnel
	Se poser des limites réalistes selon ce qui est le mieux pour elle
	Célébrer ses forces et ses succès
	
<b>Les responsables d'Organisations</b>	Garder une estime de soi forte même dans des situations dévalorisantes
	Créer et défendre une culture d'organisation où chacun.e peut prendre soin de soi
	Éviter de se punir lorsqu'elle commet des erreurs
	
<b>Les leaders du Mouvement</b>	Mener une vie équilibrée, qui donne le temps de se développer en tant que personne à part entière en dehors du Mouvement
	Répondre aux situations difficiles, aux conflits et à la pression de manière calme et mesurée
	Admettre et reconnaître leurs erreurs avec confiance et résilience
	




## CADRE D'OBJECTIFS: PAR OBJECTIF

# SE POUSSER À COMPRENDRE ET PRENDRE EN COMPTE DIFFÉRENTES PERSPECTIVES



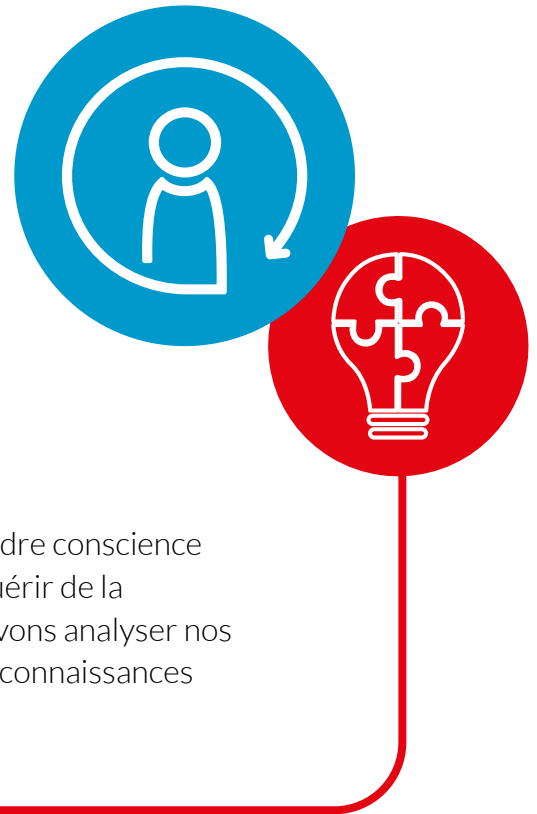
**En tant que leaders, nous avons besoin d'être en contact avec des gens différents. Pour être aussi justes et inclusives que possible, nous devons constamment travailler sur notre empathie en nous obligeant à comprendre et à prendre en compte différentes perspectives.**

En pratiquant l'état d'esprit de contextualisation, nous apprenons des autres en nous mettant à leur place et en réfléchissant aux préjugés et partis pris internes qui pourraient influencer nos interactions. En pratiquant l'état d'esprit collaboratif, nous portons ce processus d'apprentissage à l'étape suivante en créant une culture de diversité et d'inclusion autour de nous.

<b>Le Guides et Éclaireuses</b>	Écouter activement et sans jugement les expériences, sentiments et opinions de chacun.e
	Réfléchir pour se rendre compte de ses propres préjugés et privilèges
	Prendre en considération des points de vue alternatifs avant de prendre des décisions
	
<b>Les cheftaines</b>	Concevoir des activités pertinentes pour les filles en prenant le temps de comprendre leurs besoins, inquiétudes et opinions
	Chercher des opportunités d'apprendre de personnes qui sont différentes d'elle (âge, situation, culture, etc.)
	Générer une culture de communication ouverte et honnête avec les gens avec qui elle travaille
	
<b>Les responsables d'Organisations</b>	Demander et prendre en considération les contributions et retours de ses membres, bénévoles et personnel
	Créer et mettre en place des mécanismes permettant d'impliquer les filles dans les prises de décisions à chaque niveau
	Demander l'avis et les contributions de gens et d'organisations hors du Mouvement pour se développer et grandir
	
<b>Les leaders du Mouvement</b>	Contester les stéréotypes et généralisations à propos de gens ou contextes
	Rechercher des opportunités et être disposée à apprendre d'une diversité de points de vue, au sein et hors du Mouvement
	Être prête à changer son opinion et point de vue selon la contribution d'autrui
	


# CADRE D'OBJECTIFS: PAR OBJECTIF

## APPRENDRE DE SES ÉMOTIONS ET EXPÉRIENCES



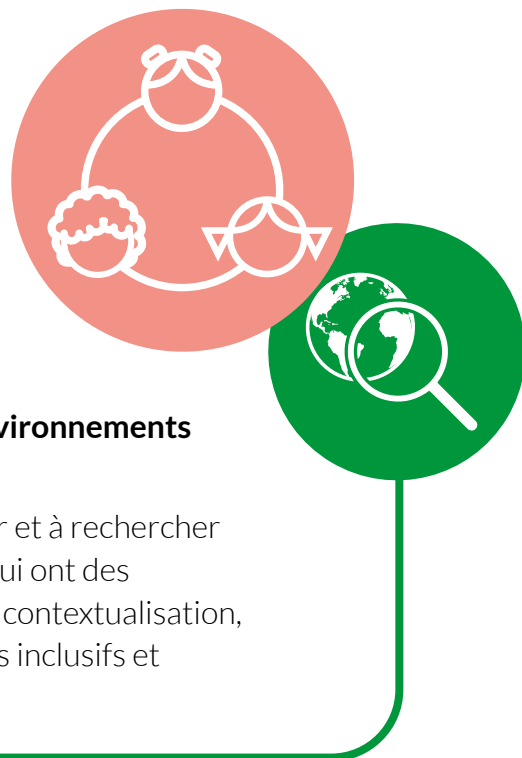
**Développer notre leadership est un parcours de toute une vie et un engagement à devenir la personne que nous voulons être en apprenant de nos sentiments et de nos expériences.**

En pratiquant l'état d'esprit de réflexion, nous pouvons mieux prendre conscience de nous-mêmes, observer notre développement personnel et acquérir de la résilience. En pratiquant l'état d'esprit critique et créatif, nous pouvons analyser nos actions et leur impact sur nous-mêmes et les autres, et utiliser ces connaissances pour prendre des décisions conscientes pour l'avenir.

<b>Le Guides et Éclaireuses</b>	Être capable d'exprimer et d'expliquer ses besoins et sentiments
	Être capable d'analyser ses actes et leur impact sur les autres
	Solliciter l'avis et les réactions des autres pour apprendre et se construire
	
<b>Les cheftaines</b>	Faire preuve de résilience face à des situations difficiles
	Prendre le temps d'évaluer régulièrement ses forces et les zones où s'améliorer
	Considérer ses erreurs comme des opportunités d'apprentissage
	
<b>Les responsables d'Organisations</b>	Faire évoluer la stratégie pour développer un personnel, des leaders et des filles qui pratiquent la réflexion
	Évaluer et revoir régulièrement ses propres priorités et celles de son association
	Examiner activement et évaluer l'impact de ses décisions et stratégies sur les autres, les filles et la société
	
<b>Les leaders du Mouvement</b>	Dégager du temps pour réfléchir aux pratiques de leadership et intégrer l'apprentissage dans les décisions et actions futures
	User de questions pour vérifier ce qu'elle a compris, demander des retours et éviter de faire des suppositions
	Être prête à adapter sa façon de répondre aux vécus et sentiments d'autrui
	



# CADRE D'OBJECTIFS: PAR OBJECTIF

## TRAVAILLER AVEC LES AUTRES POUR CRÉER DES ESPACES OÙ TOUT LE MONDE PEUT PARTICIPER PLEINEMENT



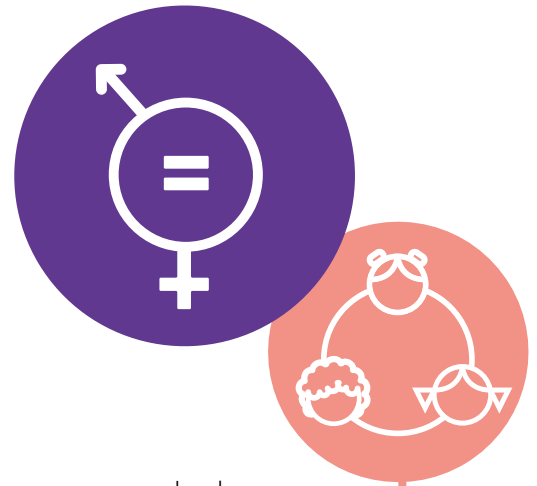
**Pour que notre leadership soit vraiment efficace, nous devons rassembler des personnes d'horizons différents et créer des environnements propices où tout le monde peut collaborer pleinement.**

En pratiquant l'état d'esprit collaboratif, nous apprenons à valoriser et à rechercher des opportunités de collaboration, y compris avec des personnes qui ont des perspectives différentes pour nous. En pratiquant l'état d'esprit de contextualisation, nous pouvons mieux comprendre les autres pour créer des espaces inclusifs et accessibles où tout le monde a une chance de prendre les devants.

<b>Le Guides et Éclaireuses</b>	Rechercher activement des opportunités de collaboration
	Se sentir à l'aise d'engager la conversation avec des gens qui lui sont différents
	Essayer de résoudre les conflits avant qu'ils ne s'aggravent
	
<b>Les cheftaines</b>	Faire confiance et donner l'occasion aux autres (adultes et filles) de prendre les rôles
	S'efforcer consciemment de créer des espaces réellement inclusifs et accessibles pour que toutes les filles puissent prendre part aux activités
	Aider son équipe à comprendre les forces de chacune et les utiliser de manière efficace
	
<b>Les responsables d'Organisations</b>	Utiliser diverses méthodes et approches de collaboration pour prendre des décisions
	Développer des relations positives et constructives avec autrui à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation
	Partager les informations de façon transparente au travers de toute l'organisation pour que chacun.e puisse contribuer
	
<b>Les leaders du Mouvement</b>	Faire passer l'intérêt collectif en premier et travailler dans le but de créer une équipe unie
	Donner l'exemple en partageant le leadership dans ses différents rôles
	Construire et maintenir des relations fortes et positives avec les bénévoles et le personnel de l'AMGE
	


# CADRE D'OBJECTIFS: PAR OBJECTIF

## DONNER À TOUTES LES FILLES LE POUVOIR ET L'AUTONOMIE DE PRATIQUER LE LEADERSHIP



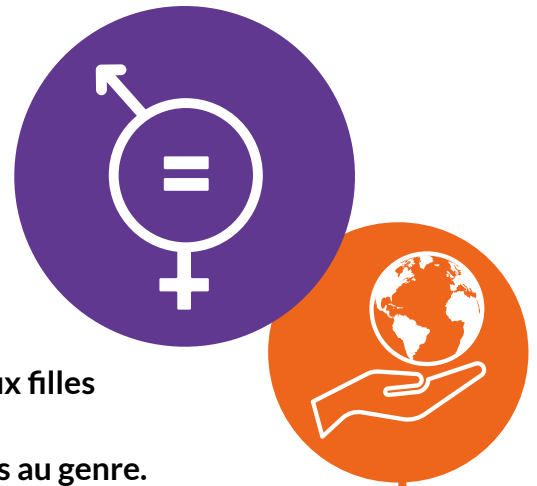
**Notre Mouvement est un puissant système de soutien pour les filles et les jeunes femmes. Pour en faire un réseau mondial encore plus diversifié et solidaire, nous devons donner à toutes les filles les moyens de pratiquer le leadership.**

En pratiquant l'état d'esprit d'égalité femmes-hommes, nous pouvons comprendre les barrières au leadership liées au genre, trouver des stratégies pour prendre en compte le genre lorsque nous dirigeons et créer des opportunités pour les filles de développer leur potentiel. En pratiquant l'état d'esprit collaboratif, nous pouvons développer notre esprit d'équipe et vraiment soutenir les filles et les femmes autour de nous.

<b>Le Guides et Éclaireuses</b>	Faire preuve de reconnaissance envers les autres filles et célébrer leurs réussites
	Partager ce qu'elle a appris avec d'autres filles pour les aider à atteindre leurs objectifs
	Valoriser la diversité et l'inclusivité
	
<b>Les cheftaines</b>	Donner aux filles des opportunités de former et mener leur propre parcours d'apprentissage grâce à la programmation menée par les apprenantes
	Créer des opportunités pour les filles de tout âge de pratiquer le leadership entre pairs en apprenant en petits groupes
	Créer un environnement courageux qui donnent les moyens aux filles de donner leurs opinions, prendre des initiatives et être elles-mêmes
	
<b>Les responsables d'Organisations</b>	Défendre la diversité et l'inclusion dans sa gestion des ressources humaines
	Créer des mécanismes pour donner plus d'ampleur aux voix des filles aux niveaux national et mondial
	Travailler activement à créer de la confiance et booster la confiance en soi au sein de leurs équipes (personnel et bénévoles) de façon à ce que chacun.e puisse participer
	
<b>Les leaders du Mouvement</b>	Créer des voies au niveau personnel et organisationnel pour qu'une diversité de filles puisse participer au processus de décision et de leadership stratégique
	Prioriser un Mouvement inclusif et accessible pour toutes les filles et être prête à agir pour cela
	Mettre l'accent sur l'impact positif pour les filles lors de discussions ou de prises de décisions stratégiques
	

# CADRE D'OBJECTIFS: PAR OBJECTIF

## REMETTRE EN QUESTION LES ATTENTES LIÉES AU GENRE



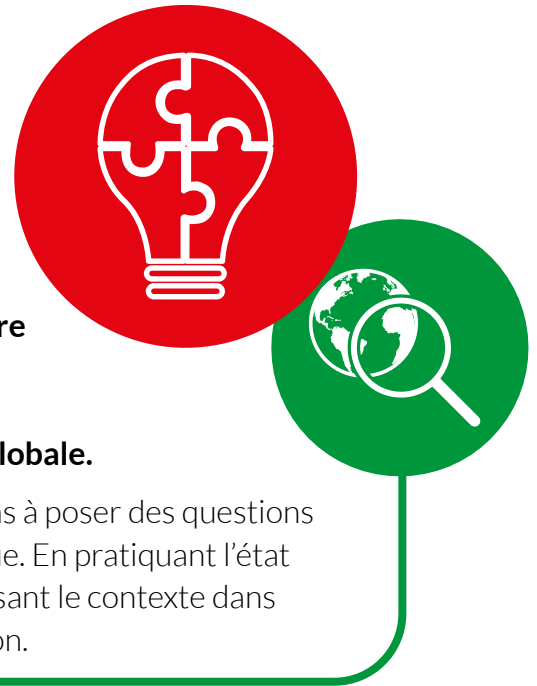
**Aucun pays au monde n'a atteint l'égalité femmes-hommes. Les filles et les femmes sont mises en retrait par des siècles d'attentes liées au genre leur disant qui elles devraient être et ce à quoi elles devraient aspirer. Pour vraiment permettre aux filles et aux femmes de développer leur plein potentiel, nous devons travailler ensemble pour remettre en question les attentes liées au genre.**

En pratiquant l'état d'esprit d'égalité femmes-hommes, nous identifions les normes de genre restrictives et nous apprenons à les remettre en question et à y résister. En pratiquant l'état d'esprit de conduite du changement, nous apprenons à défendre et mobiliser les autres et à devenir des modèles dans la lutte pour l'égalité femmes-hommes.

<b>Le Guides et Éclaireuses</b>	Être capable d'identifier et d'expliquer les discriminations liées au genre dans sa vie
	Se défendre elle-même et défendre les autres filles
	Croire au droit des filles et des femmes à prendre leurs propres décisions et le défendre
	
<b>Les cheftaines</b>	Donner des opportunités aux filles de comprendre et reconnaître les inégalités femmes-hommes
	Contester le langage genré et les stéréotypes liés au genre
	Donner l'exemple en traitant de manière inclusive et équitable toute personne, quelle que soit leur identité
	
<b>Les responsables d'Organisations</b>	Mener une stratégie qui inclut l'éducation à l'égalité des genres à chaque étape du parcours du Guidisme/Scoutisme Féminin
	Créer les conditions nécessaires aux femmes de tout âge pour accéder aux postes d'encadrement au sein de l'organisation
	Promouvoir des images positives de filles atteignant leurs objectifs
	
<b>Les leaders du Mouvement</b>	Reconnaître l'impact que les normes acquises de genre et les préjugés inconscients peuvent avoir sur les points de vue et les prises de décision
	Travailler à faire tomber les barrières d'entrée au leadership liées au genre pour les filles et les femmes
	Se battre pour que les voix des filles soient entendues dans les situations locales et mondiales
	

# CADRE D'OBJECTIFS: PAR OBJECTIF

## RECHERCHER LES INFORMATIONS DONT ON A BESOIN POUR AVOIR UNE VISION GLOBALE



Dans nos parcours de leadership, nous devons prendre des décisions et résoudre des problèmes. Pour y parvenir de manière juste et de la meilleure façon possible, nous devons évaluer chaque situation en profondeur et nous devons rechercher les informations dont nous avons besoin pour obtenir une vision globale.

En pratiquant l'état d'esprit critique et créatif, nous nous entraînons à poser des questions et à analyser les informations pour les examiner de manière critique. En pratiquant l'état d'esprit de contextualisation, nous pouvons aller plus loin en analysant le contexte dans lequel nous nous trouvons et comment il peut influencer la situation.

<b>Le Guides et Éclaireuses</b>	Être curieuse des autres et du monde
	Examiner de manière critique les informations qu'elle reçoit pour se forger sa propre opinion
	Profiter des divers espaces d'apprentissage offerts par le Guidisme et le Scoutisme Féminin pour se relier au monde
	
<b>Les cheftaines</b>	Penser par elle-même et être capable de changer d'avis, en se basant sur des données, informations et analyses
	Se renseigner et explorer les situations complexes en profondeur avant de prendre des décisions
	Faire l'effort de comprendre le contexte dans lequel elle est en observant, analysant et en posant des questions
	
<b>Les responsables d'Organisations</b>	Se mettre au fait des besoins et inquiétudes de ses communautés pour les inclure dans leur planning
	Mettre en place des relations internationales avec d'autres organisations à l'intérieur et à l'extérieur du Mouvement pour partager expériences et bonnes pratiques
	Examiner la logique interne de sa pensée et remettre en question ses partis pris
	
<b>Les leaders du Mouvement</b>	Valoriser les sources d'informations et d'expertise nouvelles et externes pour prendre des décisions éclairées
	Être disposée à distinguer l'évaluation objective d'une situation de leur opinion personnelle
	Se renseigner pour mieux comprendre comment travailler dans un environnement mondial complexe
	





## CADRE D'OBJECTIFS: PAR OBJECTIF

# ADAPTER SON COMPORTEMENT AU CONTEXTE



**Les bonnes pratiques de leadership sont ancrées dans le contexte. Le leadership sera différent dans différents environnements, c'est pourquoi nous devons faire de notre mieux pour adapter notre comportement au contexte, tout en restant fidèles à nous-mêmes et à nos valeurs.**

En pratiquant l'état d'esprit de contextualisation, nous apprenons à nous aligner sur notre milieu et à nous adapter. En pratiquant l'état d'esprit de réflexion, nous comprenons comment notre propre contexte affecte nos expériences et nous continuons d'adapter nos opinions et nos comportements.

<b>Le Guides et Éclaireuses</b>	Prendre en considération comment son comportement et ses paroles seront perçus par les autres avant d'agir
	Être respectueuse de la culture et traditions de chacun.e
	Ajuster sa façon de communiquer aux besoins de chacun.e
	
<b>Les cheftaines</b>	Comprendre comment ses valeurs et comportements s'alignent sur l'environnement dans lequel elle est
	Ajuster ses activités, attentes et attitudes pour s'adapter aux différents types d'apprentissage et besoins des filles
	Faire preuve d'adaptabilité dans sa manière de réagir à des situations imprévues
	
<b>Les responsables d'Organisations</b>	Créer les conditions nécessaires pour répondre proactivement aux changements mondiaux (prise de décision rapide en cas d'urgence, agilité, etc.)
	Apporter les outils nécessaires pour adapter activités, programmes et méthodes au contexte local
	Se montrer adaptable aux besoins du personnel et des bénévoles
	
<b>Les leaders du Mouvement</b>	Répondre de manière constructive et positive dans différents contextes culturels, sociaux et professionnels
	Écouter les autres pour aider à comprendre une situation
	Réfléchir sur son propre comportement et l'auto-surveiller
	







## CADRE D'OBJECTIFS: PAR OBJECTIF

# INNOVER POUR GÉNÉRER UN IMPACT POSITIF

**En tant que bon.ne leader, pour faire une différence dans le monde, nous devons être créatif.ve.s, trouver de nouvelles solutions et innover pour générer un impact positif.**

En pratiquant notre esprit critique et créatif, nous cultivons notre imagination, nous nous ouvrons à l'expérimentation et prenons des risques éclairés. En pratiquant l'état d'esprit de conduite du changement, nous pouvons créer un environnement propice au changement autour de nous, pour explorer des solutions bénéficiant nous-mêmes, les autres et la société.



<b>Le Guides et Éclaireuses</b>	Utiliser son imagination pour concevoir des possibilités différentes
	Se sentir confiante pour tester ses idées, même lorsque cela implique de prendre des risques
	Expérimenter pour trouver des solutions aux défis de tous les jours et aux problèmes locaux et mondiaux
	
<b>Les cheftaines</b>	Donner l'exemple en innovant, expérimentant et en prenant des risques en connaissance de cause
	Innover pour inventer des activités motivantes, stimulantes et pleines d'aventures pour les filles
	Être ouverte à la possibilité de devoir changer sa manière de faire les choses pour mieux servir l'objectif du Guidisme et du Scoutisme Féminin
	
<b>Les responsables d'Organisations</b>	Évaluer la pertinence des traditions, méthodes et approches de longue date
	Se pousser et pousser les autres à envisager des façons pour les activités d'avoir plus d'impact ou d'atteindre plus de filles
	Faire usage d'idées et technologies modernes et actuelles pour rendre les choses plus efficaces et intéressantes
	
<b>Les leaders du Mouvement</b>	Inspirer et encourager les autres à se donner du temps et de l'espace pour libérer leur pensée créative
	Adopter activement la prise de risque comme chemin vers l'innovation
	S'engager à apprendre de l'innovation et transformer les idées créatives en impact tangible
	





## CADRE D'OBJECTIFS: PAR OBJECTIF

# FAIRE DES CHOIX QUI REFLÈTENT SES VALEURS

Dès le moment où les enfants commencent leur parcours dans le Guidisme et le Scoutisme féminin, elles promettent de « faire de leur mieux. » Quel que soit notre âge, notre rôle ou notre situation, nous devons continuer à aspirer à faire de notre mieux en faisant des choix ancrés dans nos valeurs.

En pratiquant l'état d'esprit de conduite du changement, nous nous engageons à mettre nos valeurs en action en étant des leaders engagé.e.s, des entrepreneur.se.s ou des militant.e.s, sur des questions qui sont importantes pour nous et le monde. En pratiquant l'état d'esprit de réflexion, nous approfondissons notre compréhension de nos valeurs, de leur évolution tout au long de notre vie et de la façon dont nous pouvons y rester fidèles même lorsque nous devons gérer des situations complexes.



<b>Le Guides et Éclaireuses</b>	Identifier les valeurs qui lui sont le plus importantes
	S'exprimer et agir à toutes les échelles pour les causes qui lui tiennent à cœur
	Choisir d'accomplir des actes de bonté
	
<b>Les cheftaines</b>	Donner l'occasion aux filles de discuter des problèmes environnement et sociaux qui les affectent
	Donner l'exemple en adoptant les attitudes positives qu'elle encourage les filles à développer
	Inspirer les filles à créer du changement positif autour d'elles par leurs actions
	
<b>Les responsables d'Organisations</b>	S'exercer à prendre des décisions basées sur des preuves et motivées par la mission
	Avoir le courage de prendre position en tant qu'organisation sur des sujets importants qui affectent les filles et les jeunes femmes
	Surveiller et évaluer comment l'organisation fait avancer l'égalité femmes-hommes
	
<b>Les leaders du Mouvement</b>	Démontrer la cohérence entre ses valeurs et son comportement en mettant elle-même en action les valeurs de l'AMGE
	Agir pour le plus grand impact possible en faveur de la vision et de la mission de l'AMGE
	Être une ambassadrice positive de l'impact du Mouvement du Guidisme et du Scoutisme Féminin dans la société civile
	



# PARTAGER VOTRE TRAVAIL DE LEADERSHIP AVEC L'AMGE

# PARTAGER VOTRE TRAVAIL DE LEADERSHIP AVEC L'AMGE



Ce document est destiné à être un outil pratique pour les individus, les unités, les Organisations Membres et le Mouvement du Guidisme et Scoutisme féminin en général. Vous pouvez l'utiliser pour mieux comprendre l'impact des activités des Guides et des Éclaireuses sur la pratique du leadership des filles et des femmes de tous âges et à toutes les étapes de leur parcours de leadership.

## Par exemple, il pourrait être utilisé pour :

- Adapter le programme éducatif et / ou le travail de développement du leadership d'une Organisation Membre pour intégrer le modèle de leadership de l'AMGE
- Créer des Plans de Développement Personnel pour les volontaires nationales ou internationales
- Fixer des objectifs pour le Conseil national d'une Organisation Membre ou Association composante ou d'autres équipes de direction
- Concevoir des activités pour les filles de tous âges
- Mettre au point des récompenses et des certificats de formation
- Mettre à jour un programme de formation des adultes pour que les cheftaines locales puissent montrer plus efficacement l'exemple et utiliser la méthode éducative des Guides et des Éclaireuses dans leurs activités, processus et comportements
- Vous apprendre comment mesurer et articuler l'impact que vous avez, pour vous aider à valider l'impact du Guidisme et du Scoutisme féminin sur les jeunes de votre société.

## Contactez-nous

Nous espérons que vous utilisez, ou pensez à utiliser, le modèle de leadership et le cadre de mesure d'impact dans votre Organisation Membre. Si vous souhaitez tenir l'AMGE au courant de vos projets, en savoir plus ou obtenir des conseils sur la façon d'aborder cela, veuillez contacter l'AMGE en envoyant un e-mail à [leadingforherworld@waggs.org](mailto:leadingforherworld@waggs.org)

## Que faire si votre OM dispose déjà d'un cadre de mesure d'impact en matière de leadership ou ne souhaite pas adapter ce dernier ?

Si votre OM a déjà un cadre de mesure d'impact du leadership qui fonctionne pour vous, c'est très bien et nous ne vous demandons pas de le changer ! Il se peut que certains de nos objectifs en matière de leadership soient déjà présents dans votre cadre, en utilisant des mots différents - il existe de nombreuses façons de décrire des choses similaires. Nous aimerions que vous mesuriez votre propre travail de leadership par rapport à ce cadre et nous pouvons travailler avec vous pour ce faire. Cela nous aiderait à démontrer l'impact du Mouvement dans son ensemble sur le développement du leadership des filles.



## Il y a trois avantages principaux à se mettre en relation avec l'AMGE autour de votre travail de leadership :

### 1. FIDÉLITÉ AU MODÈLE DE LEADERSHIP.

Il est important que le modèle de leadership soit correctement appliqué dans tous les projets. A la fois pour s'assurer qu'il est aussi efficace que possible et que tous les objectifs contribuent à prouver notre impact. Nous pouvons offrir d'autres outils et formations pour vous aider à approfondir votre compréhension du modèle et du cadre de développement du leadership.

### 2. ACCÈS À UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUES.

Les Organisations Membres travaillant avec le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses auront accès à des opportunités de partager leurs expériences et ressources et auront accès en avance à de nouveaux outils pour soutenir leur travail au fur et à mesure de leur développement.

### 3. TÉMOIGNER DE NOTRE IMPACT COLLECTIF.

Nous pensons que pouvoir raconter une histoire collective de l'impact du leadership au niveau mondial est une opportunité très intéressante. Avec le temps, au fur et à mesure que de plus en plus d'Organisations Membres s'efforcent d'atteindre ces objectifs de leadership et rendent compte de leurs apprentissages et de leur impact, nous serons en mesure d'élargir notre base de données sur l'impact du modèle de leadership. Cela soutiendra à la fois la recherche et le développement futurs et nous permettra d'articuler notre impact collectif dans les espaces internationaux.

*Nous disons parfois qu'il est difficile d'expliquer le pouvoir transformateur du guidisme et du scoutisme féminin, car c'est un processus tellement intuitif. Le modèle de leadership et le cadre de développement du leadership peuvent nous aider à changer cela. Ils nous offrent un pont entre ce qui est vraiment au cœur de la façon dont nous avons défini le guidisme et le scoutisme féminin depuis des décennies, et la manière dont le monde entier décrit ce dont les filles ont besoin pour prospérer dans des sociétés complexes et interconnectées du 21e siècle. Nous espérons qu'un jour nous serons en mesure de nous positionner sur la scène mondiale et de prouver que des millions de filles et de jeunes femmes se sentent plus confiantes pour se qualifier de dirigeantes grâce à ce projet.*

## PARTAGER VOTRE TRAVAIL

# CONDITIONS D'UTILISATION

Le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses, le cadre de mesure d'impact du leadership et tous ses supports sont la propriété intellectuelle de l'Association Mondiale des Guides et des Éclaireuses.

**En utilisant le modèle de leadership des Guides et Éclaireuses et tous les supports dérivés, nous nous engageons à :**

- Reconnaître la propriété intellectuelle de l'Association Mondiale des Guides et des Éclaireuses dans la création originale du modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses et de tous les documents de l'AMGE qui s'y rapportent à tout moment
- Obtenir l'approbation de l'AMGE avant d'apporter des modifications importantes aux définitions et à la terminologie utilisées dans le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses pour l'adapter (comme expliqué dans le livret Résumé du Modèle de Leadership des Guides et des Éclaireuses)
- Partager avec l'AMGE tout support au modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses que vous créez ou adaptez
- Dans la mesure du possible, partager avec l'AMGE les données d'évaluation, les apprentissages et les données de mesure d'impact créés en utilisant le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses
- Utiliser le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses uniquement lorsque cela va dans le sens de la mission et de la vision de l'AMGE
- Partager le modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses et tous les supports de l'AMGE connexes uniquement avec des partenaires et d'autres organisations qui ont confirmé par écrit leur adhésion à tous les termes de ces conditions d'utilisation



# CADRE DE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

## REMERCIEMENTS

### ÉCRIT PAR :

Elsa Cardona et Andii Verhoeven

### AVEC LE SOUTIEN DE :

Ayowunmi Nuga, Mel Ford,  
Mel Reoch, Erin Wicking

Un merci tout particulier au groupe de co-crédation  
du leadership :

- Asociación de Guías y Scouts de Chile, en particulier Virna Letelier Paredes et Sofía Fernández Araya
- Hong Kong Girl Guides Association, en particulier Jackie Ng, Selina So, Joey Cham et Catherine Chiu
- Federazione Italiana dello Scouting, en particulier Alice Paolin, Barbara Calvi, Filomena Grasso et Rossella Rodeghiero
- Association des Guides du Rwanda, en particulier Pamela Ruzigana et Nadia Lorraine Niyonsaba
- Sri Lanka Girl Guides Association, en particulier Manishini Ekanayake et Setavya Mudalige
- Les Éclaireuses des États-Unis, en particulier Kimberlee Salmond et Jennifer Allebach
- Suomen Partiolaiset – les Éclaireuses finlandaises, en particulier Maya Hänninen et Lasse Lindberg

Avec tous nos remerciements à :

- Vibeke Riemer pour son soutien au développement du modèle de leadership des Guides et des Éclaireuses
- La Barrett Family Foundation et la Eric Frank Trust pour leur soutien à notre projet pilote avec Kenya Girl Guides Association.



### TRADUCTION PAR

Éva Berthière

