



World Association  
of Girl Guides  
and Girl Scouts

Association mondiale  
des Guides et des  
Eclaireuses

Asociación  
Mundial de las  
Guías Scouts

# POLITIQUE ET LIGNES DIRECTRICES

Formation, Apprentissages et  
Développement pour les adultes



2012



---

## **POLITIQUE RELATIVE À LA FORMATION, AUX APPRENTISSAGES ET AU DEVELOPPEMENT DES ADULTES**

L'AMGE promeut activement la formation, les apprentissages et le développement des membres adultes pour leur permettre de remplir leur rôle et de réaliser la mission de l'AMGE.

Cette politique vient en appui de la méthode du Guidisme et Scoutisme féminin comme un moyen de permettre aux membres adultes d'acquérir les connaissances, capacités, valeurs et attitudes nécessaires pour garantir la mise en œuvre de programmes éducatifs du guidisme/scoutisme féminin de grande qualité.

### **Contexte**

Cette politique de l'AMGE est basée sur les principes fondamentaux du guidisme et scoutisme féminin et elle actualise les déclarations de politique précédentes. La politique :

- reconnaît et reflète les changements dans la société et à l'AMGE, et
- prend en compte les besoins, les expériences et les attentes des apprenants adultes.

Afin de créer des environnements d'apprentissages efficaces, le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement des adultes doit :

- Adopter de nouvelles méthodes et formes dans les apprentissages pour les adultes.
- Reconnaître l'approche centrée sur l'apprenant.
- Créer un environnement d'apprentissages pour les adultes qui soit efficace.
- Évaluer et répondre aux besoins des apprenants adultes.
- Garantir des opportunités d'apprentissages pour tous les membres adultes, quelle que soit leur formation initiale ou expérience.
- Utiliser les nouvelles technologies lorsque cela est jugé approprié, comme internet, l'apprentissage en ligne (e-learning), les podcasts etc.

### **Responsabilités**

Il est de la responsabilité de l'AMGE de soutenir chaque Association nationale pour élaborer et mettre en œuvre un Cadre de formation, d'apprentissages et de développement pour les adultes qui doit suivre la politique et les lignes directrices de l'AMGE : formation, apprentissages et développement pour les adultes, et procurer des opportunités pour les membres adultes d'atteindre pleinement leur potentiel dans leur rôle de leader.

Le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes doit être mis en œuvre conformément aux autres politiques de l'AMGE concernées.



# SOMMAIRE

---

## **Politique et lignes directrices :**

### **Formation, Apprentissages et Développement des Adultes**

Préambule.....	1
----------------	---

## **POLITIQUE :**

### **Formation, Apprentissages et Développement des Adultes**

Introduction .....	2
Politique relative à la formation, aux apprentissages et au développement des adultes .....	3

## **LIGNES DIRECTRICES :**

### **Formation, Apprentissages et Développement des Adultes**

<b>1 Introduction .....</b>	<b>5</b>
1.1 Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes .....	6
1.2 Approche centrée sur l'apprenant.....	6
<b>2 Formation à l'Association mondiale des Guides et des Éclaireuses .....</b>	<b>8</b>
2.1 L'AMGE comme Organisation apprenante .....	9
<b>3 Valeurs et principes fondamentaux du guidisme et scoutisme féminin .....</b>	<b>11</b>
3.1 La Mission et la Vision de l'AMGE .....	11
3.2 La Promesse et la Loi.....	12
3. La méthode des guides et des éclaireuses .....	12
3.4 Les principes du guidisme et scoutisme .....	12
3.5 L'Éducation non formelle.....	13
3.6 Les apprentissages des adultes à l'AMGE.....	13
3.7 Les valeurs de l'AMGE.....	14
3.8 Relier la formation, les apprentissages et le développement des adultes à la mission, et aux principes et valeurs de l'AMGE.....	14
<b>4 Tendances dans la société et dans le guidisme et scoutisme féminin .....</b>	<b>16</b>
4.1 Tendances dans la société .....	16
4.2 Tendances dans le guidisme et scoutisme féminin .....	17
4.3 Tendances actuelles ayant une influence sur l'approche de la formation, des apprentissages et du développement dans les sociétés dans le monde .....	18

---

<b>5</b>	<b>Lignes directrices sur la formation, les apprentissages et le développement pour les adultes</b> .....	20
5.1	Approche de l'AMGE en matière de formation, d'apprentissages et de développement pour les adultes.....	20
5.2	Formation centrée sur l'apprenant.....	20
5.3	Processus des apprentissages .....	21
5.4	Développement .....	22
<b>6</b>	<b>Élaborer une stratégie</b> .....	25
6.1	Animer de la formation, des apprentissages et du développement pour les individus, les groupes et les Associations. ....	25
6.2	Postes clés.....	27
6.3	Identifier les besoins et attentes en matière de formation et d'apprentissages .....	27
6.4	Spécification du rôle de formatrice/facilitatrice .....	27
6.5	Concevoir des postes de formatrices/facilitatrices .....	28
6.6	Instaurer un environnement favorable aux apprentissages.....	29
<b>7</b>	<b>Critères d'accréditation pour le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement de l'AMGE pour les adultes</b> .....	31
7.1	Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes.....	31
7.2	Éléments essentiels du Cadre de la formation, des apprentissages et du développement des adultes.....	32
7.3	Considérations pour atteindre l'excellence .....	34
7.4	Liste de contrôle pour le contenu de l'accréditation .....	35
7.5	Processus d'accréditation .....	36
<b>8</b>	<b>Glossaire</b> .....	38
<b>9</b>	<b>Bibliographie</b> .....	41
	<b>Annexe A</b> : Organigramme de la procédure d'accréditation .....	43
	<b>Annexe B</b> : Liste de contrôle pour le contenu de l'accréditation.....	44



## Préambule

L'objectif de la formation en leadership est de procurer aux leaders des capacités et des connaissances pour leur permettre d'assumer leur rôle de manière efficace.

Ce document comporte deux parties. D'abord, il expose la politique de l'AMGE sur la formation, les apprentissages et le développement des adultes. Ensuite, il fournit des lignes directrices afin de permettre aux Associations nationales d'élaborer une stratégie et de mettre en place un Cadre pour la formation, les apprentissages et le développement des adultes, en remplacement du plan de formation accrédité par l'AMGE. Ce document est destiné aux Organisations membres<sup>1</sup> et aux Associations nationales.

La politique et les lignes directrices sont explicitées par un guide de facilitation<sup>2</sup> et un kit d'outils qui exposent les méthodes, les techniques et les outils pour les formatrices/facilitatrices, afin de planifier, mettre en œuvre et mesurer les opportunités de formation et d'apprentissage.

Le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement des adultes trace le chemin pour fournir une formation aux membres adultes en réponse aux besoins en constante évolution de la société, de notre organisation et de nos membres adultes. L'accent est mis sur une approche centrée sur l'apprenante, dans laquelle l'apprenante et aussi la formatrice/facilitatrice partagent la responsabilité du processus d'apprentissage.

Au cours de la dernière décennie, l'AMGE, comme la plupart des organisations, a dû faire face à une pression accrue pour aller au-delà de la traditionnelle formation centrée sur la tâche, afin de faciliter le développement de la personne dans sa globalité. La formation n'est plus considérée comme un événement ponctuel qui s'applique à un groupe d'individus, sans prendre en compte les expériences, compétences et qualifications individuelles. Les avancées dans les technologies de la communication nous permettent également de réfléchir à de nouvelles pistes visant à déterminer la manière, quand et où la formation et les apprentissages peuvent avoir lieu. Elles nous permettent d'envisager des manières différentes et plus créatives de dispenser la formation, à la fois pour les leaders et pour les membres.

Ce document de politique et lignes directrices adopte une approche holistique de la formation, des apprentissages et du développement et se focalise sur la création d'un environnement d'apprentissage positif pour les adultes.

En utilisant cette approche, nous visons à :

- Permettre les apprentissages.
- Faciliter un développement personnel significatif.
- Soutenir le développement de compétences inhérentes au rôle de guide ou d'éclaireuse.
- Aider les membres adultes à identifier et réaliser leur potentiel en tant qu'individus et leaders dans le Mouvement du guidisme et scoutisme féminin.

Le document relatif à la politique et aux lignes directrices de l'AMGE concernant la formation, les apprentissages et le développement des adultes s'applique à toutes les formes de développement et de formation des adultes, dispensées par toutes les Organisations membres, quelle que soit leur méthode de travail.

<sup>1</sup> Une Organisation membre est un organisme national de guidisme/scoutisme féminin qui est habilité comme membre de l'AMGE. Une Organisation membre peut se présenter sous la forme d'une association nationale, ou bien d'une fédération composée d'un certain nombre d'associations nationales de guides/éclaireuses et/ou de filles regroupées dans une organisation issue d'une fusion

<sup>2</sup> Disponible sur [www.waggs.org](http://www.waggs.org)



### Introduction

La politique de l'Association mondiale des Guides et des Éclaireuses (AMGE) : formation, apprentissages et développement des adultes vient en appui de l'accomplissement de la mission et de la réalisation de la Vision 2020.

#### Mission de l'AMGE :

*Permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel, en tant que citoyennes du monde conscientes de leurs responsabilités*

#### Vision 2020 de l'AMGE :

*Toutes les filles et les jeunes femmes sont reconnues à leur juste valeur et agissent pour changer le monde*

La Politique de l'AMGE : formation, apprentissages et développement des adultes, soutient les Associations nationales pour :

- Créer une stratégie de formation, d'apprentissages et de développement.
- Concevoir un cadre de formation, d'apprentissages et de développement pour les adultes.

L'AMGE reconnaît que les Organisations membres et les Associations nationales constituantes représentent un large éventail de contextes culturels. Elle utilise donc une grande diversité d'approches d'apprentissages pour faciliter le développement du leadership, ainsi que la croissance personnelle et professionnelle des leaders.



---

## POLITIQUE RELATIVE À LA FORMATION, AUX APPRENTISSAGES ET AU DEVELOPPEMENT DES ADULTES

L'AMGE promeut activement la formation, les apprentissages et le développement des membres adultes pour leur permettre de remplir leur rôle et de réaliser la mission de l'AMGE.

Cette politique vient en appui de la méthode du Guidisme et Scoutisme féminin comme un moyen de permettre aux membres adultes d'acquérir les connaissances, capacités, valeurs et attitudes nécessaires pour garantir la mise en œuvre de programmes éducatifs du guidisme/scoutisme féminin de grande qualité.

### Contexte

Cette politique de l'AMGE est basée sur les principes fondamentaux du guidisme et scoutisme féminin et elle actualise les déclarations de politique précédentes. La politique :

- reconnaît et reflète les changements dans la société et à l'AMGE, et
- prend en compte les besoins, les expériences et les attentes des apprenants adultes.

Afin de créer des environnements d'apprentissages efficaces, le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement des adultes doit :

- Adopter de nouvelles méthodes et formes dans les apprentissages pour les adultes.
- Reconnaître l'approche centrée sur l'apprenant.
- Créer un environnement d'apprentissages pour les adultes qui soit efficace.
- Évaluer et répondre aux besoins des apprenants adultes.
- Garantir des opportunités d'apprentissages pour tous les membres adultes, quelle que soit leur formation initiale ou expérience.
- Utiliser les nouvelles technologies lorsque cela est jugé approprié, comme internet, l'apprentissage en ligne (e-learning), les podcasts etc.

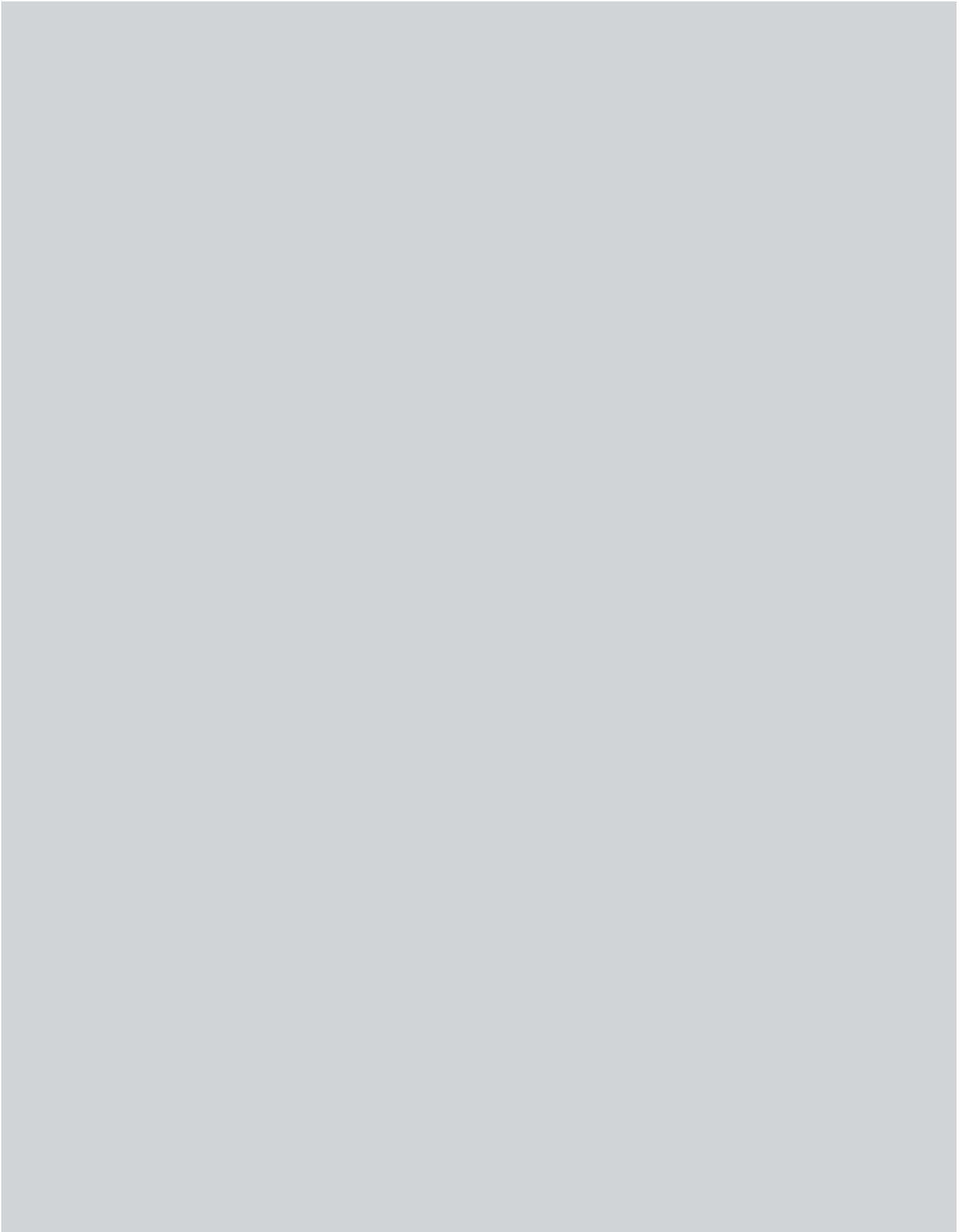
### Responsabilités

Il est de la responsabilité de l'AMGE de soutenir chaque Association nationale pour élaborer et mettre en œuvre un Cadre de formation, d'apprentissages et de développement pour les adultes qui doit suivre la politique et les lignes directrices de l'AMGE : formation, apprentissages et développement pour les adultes, et procurer des opportunités pour les membres adultes d'atteindre pleinement leur potentiel dans leur rôle de leader.

Le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes doit être mis en œuvre conformément aux autres politiques de l'AMGE concernées.

## NOTES

---





## 1 Introduction

Cette ressource vise à assurer que toutes les Associations nationales offrent des formations en leadership pertinentes et adaptées aux besoins des adultes. Elles doivent être cohérentes avec les principes de l'AMGE et refléter les tendances actuelles en matière d'apprentissages et de formation. Ces lignes directrices assisteront les Associations nationales dans l'adoption d'une approche centrée sur l'apprenant dans leurs programmes de formation, d'apprentissages et de développement pour les adultes.

Le but de ces lignes directrices est de :

- Soutenir les Associations nationales pour leur permettre d'élaborer une stratégie en matière de leadership et d'apprentissages.
- Assister les Associations nationales pour leur permettre de mettre en place un Cadre de formation, d'apprentissages et de développement pour les adultes.
- Permettre aux Associations nationales de considérer la méthode et les principes des guides et des éclaireuses dans des situations d'apprentissage et de formation.
- Promouvoir les principes fondamentaux et les valeurs fondamentales du guidisme et du scoutisme féminin dans un monde en constante évolution.
- Identifier les personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'Association qui disposent des compétences nécessaires pour répondre à ses besoins de formation.
- Recruter et motiver des personnes riches en talents et en ressources pour partager des responsabilités au sein de l'Association.
- Préparer des individus à remplir des rôles et des responsabilités actuels et futurs.
- Établir un système de suivi et d'évaluation de l'efficacité de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes.

Les Associations nationales peuvent utiliser cette ressource pour :

- Élaborer leur structure et leur stratégie de formation, d'apprentissages et de développement pour les adultes.
- Assurer le suivi et l'évaluation de la formation, des apprentissages et du développement des adultes dans l'Association.
- Démontrer l'engagement de l'Association dans le développement de ses leaders à tous les niveaux de responsabilités.

Les lignes directrices doivent être utilisées conjointement avec le Guide de facilitation<sup>3</sup> et le kit d'outils qui fournissent des outils et des ressources pour soutenir les Associations.

<sup>3</sup> Disponible sur [www.wagggs.org](http://www.wagggs.org)

---

## Définitions

La définition des termes clés utilisés dans ce document figure dans le glossaire page 42.

### 1.1 Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes

Ce Cadre a évolué depuis le plan de formation accrédité par l'AMGE. Les Associations nationales devront produire un Cadre de formation, d'apprentissages et de développement pour les adultes, afin de permettre à l'AMGE d'accréditer leur programme de formation, d'apprentissages et de développement.

Ce cadre doit fournir une approche holistique de l'apprentissage pour des membres adultes, qui est basée sur l'idée que l'apprenant doit autant contribuer à la conception et à la mise en œuvre du processus d'apprentissage que sa formatrice/facilitatrice. Le processus d'apprentissage adopte de nouvelles formes d'apprentissage qui font appel aux nouvelles technologies de l'information et il intègre les principes de l'éducation non formelle et des apprentissages par l'expérience de l'AMGE. Il reconnaît qu'un membre adulte apporte son expérience, ses qualifications et ses qualités personnelles dans son rôle de volontaire, ce qui contribue à ses propres apprentissages, de même qu'à ceux de la formatrice/facilitatrice. Le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes reconnaît que les apprentissages s'inscrivent dans un processus qui s'étend sur toute une vie et qu'il n'est pas le résultat d'un événement ponctuel de formation.

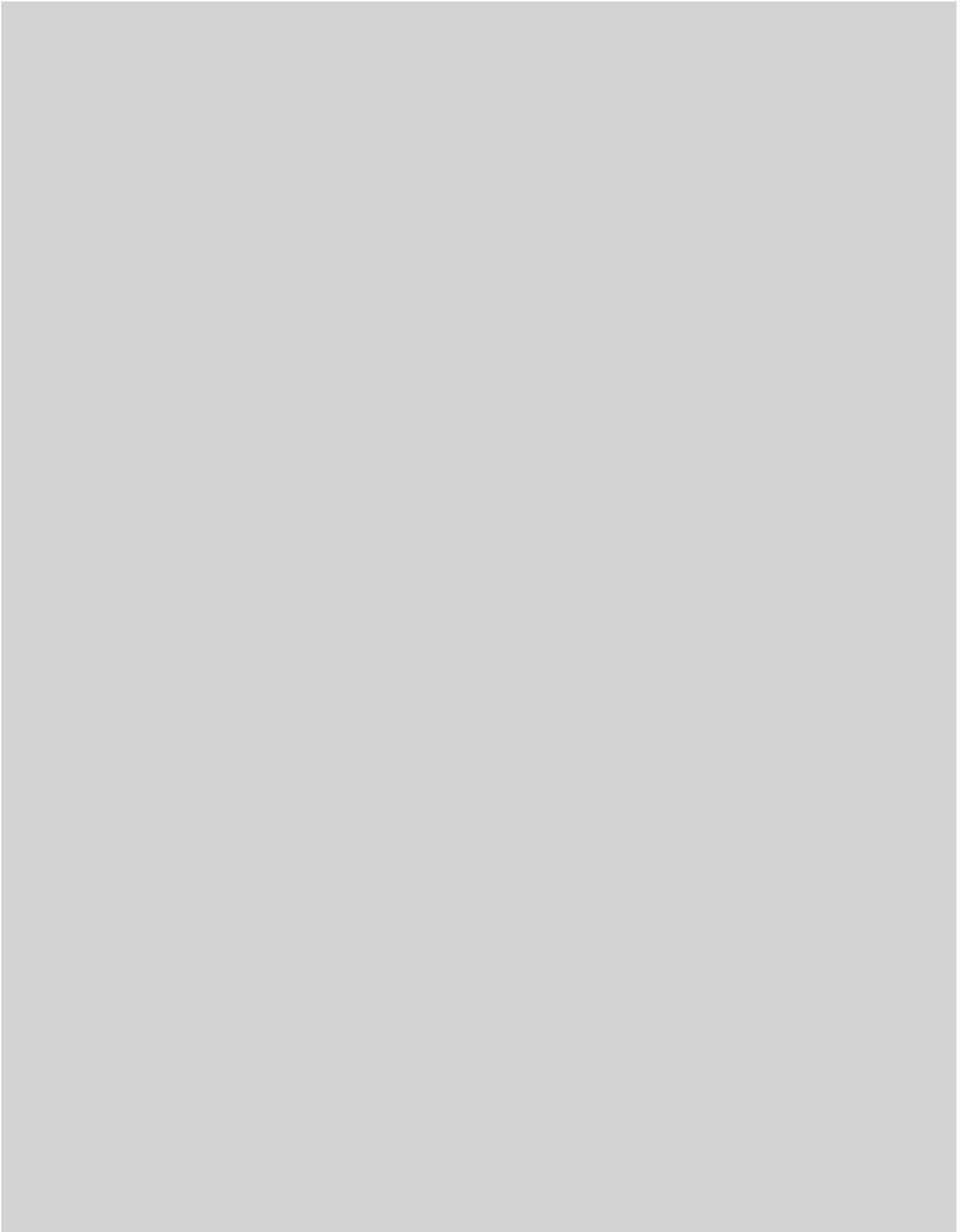
Il promeut les apprentissages de l'adulte au travers d'une diversité de moyens et tout au long de la vie du membre adulte au sein de l'Association nationale.

### 1.2 Approche centrée sur l'apprenant

Cette approche considère l'apprenant adulte comme une personne avec des connaissances, des perspectives, des valeurs et des besoins uniques en matière d'apprentissages et de motivations, qui sont fondés sur son expérience de la vie et son rôle actuel en tant que volontaire. La formatrice/facilitatrice valorise et répond aux manières dont les apprenants peuvent le mieux apprendre et développer leurs compétences. À travers cette méthode, la formatrice/facilitatrice utilise des approches et des styles variés pour s'adapter à la manière optimale d'apprendre de la personne.

## NOTES

---





---

## 2 Formation à l'Association mondiale des Guides et des Éclaireuses

La politique et les lignes directrices de formation de l'AMGE de 1998 exposaient le programme d'accréditation du plan de formation de l'AMGE. Depuis lors, un grand nombre d'Organisations membres et d'Associations composantes ont obtenu l'accréditation de leurs plans de formation par l'AMGE. Cela témoigne clairement de leur soutien à leurs leaders pour assumer leurs rôles et responsabilités.

Depuis que la politique et les lignes directrices en matière de formation ont été introduites en 1998, la manière dont nous comprenons des termes comme "apprentissage", "formation" et "développement" a évolué. Les apprentissages, par exemple, ne sont plus considérés comme une activité qui ne se pratique que dans les écoles ou dans d'autres institutions formelles. On considère qu'il s'agit d'un processus qui se déroule sur une vie entière, qu'il intervient dans des contextes formels, non formels et informels et pour toute personne qui est désireuse d'améliorer ses compétences, d'élargir ses horizons et de réaliser son potentiel.

Le développement phénoménal d'Internet et des médias sociaux a accru la communication par-delà les frontières. Ils font maintenant naturellement partie des systèmes éducatifs formels et non formels. C'est avec la majeure partie de la planète que les membres de l'AMGE ont développé leur accès aux technologies de l'information. Il en résulte qu'un changement dans les attitudes à l'égard des apprentissages s'est opéré parce que les apprenants peuvent avoir accès et choisir par la voie électronique ce qu'ils veulent apprendre et la manière dont ces connaissances sont dispensées.

Le rôle du formateur/facilitateur a évolué depuis la transmission directe de contenu jusqu'à la facilitation et au soutien dans le processus d'apprentissage. La responsabilité d'apprendre s'est déplacée. Elle était le domaine réservé du formateur/facilitateur et elle est devenue un projet commun avec l'apprenant. L'AMGE a répondu en modifiant son approche de la formation, qui passe de l'offre d'opportunités de formation à la création d'un environnement centré sur l'apprenant, conjointement avec l'apprenant.

Ce changement se reflète dans la terminologie que nous utilisons pour décrire la structure de formation des Associations nationales : nous faisons maintenant référence au Cadre de formation, des apprentissages et du développement pour les adultes, et non plus au plan de formation de l'AMGE. Le nouveau titre met l'accent sur une approche centrée sur l'apprenant, tout en reconnaissant le rôle du formateur/facilitateur.

---

## 2.1 L'AMGE comme Organisation apprenante

En introduisant la reconnaissance des apprentissages et du développement continu parmi les adultes, nous promovons le concept d' "Organisations apprenantes" telles que définies par Peter Senge<sup>4</sup>:

Dans "La cinquième discipline", Peter Senge décrit Les Organisations apprenantes comme des lieux...

“ où les individus étendent en permanence leurs capacités à créer les résultats qu'ils désirent vraiment, où les nouveaux modèles expansifs de pensée sont soutenus, où les aspirations collectives sont fixées librement, et où les individus apprennent en permanence à voir la globalité de la réalité ensemble ”

Les priorités définies par l'AMGE en tant qu'Organisation apprenante sont les suivantes :

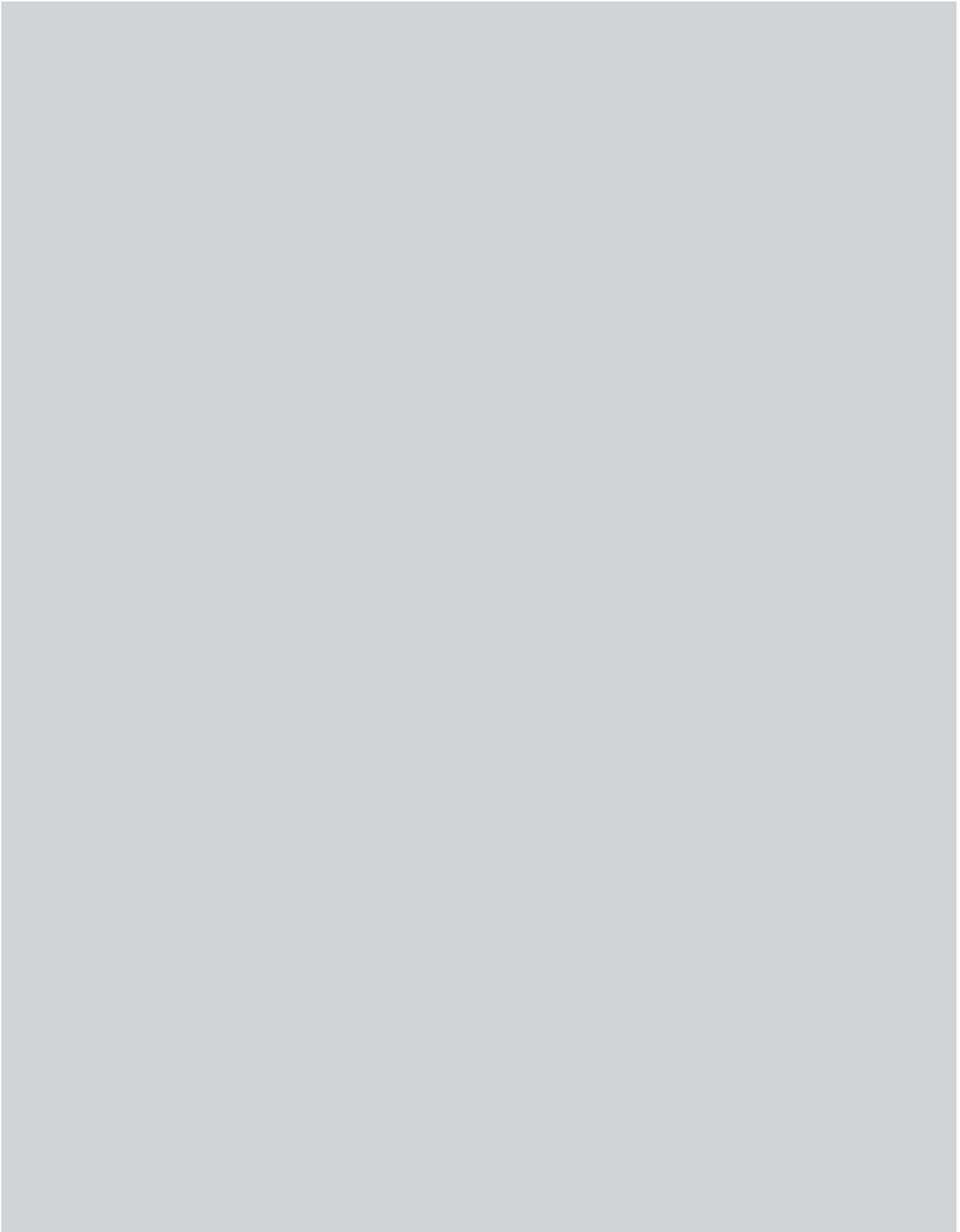
- Soutien au développement des stratégies d'apprentissages et de formation dans les Organisations membres.
- Revue régulière de la mise en œuvre des apprentissages et de la formation.
- Adoption de tendances émergentes dans les apprentissages des adultes.
- Utilisation des technologies dans le cadre des apprentissages pour les adultes.
- Utilisation de l'éducation non formelle pour les jeunes et les adultes.
- Partage des "bonnes pratiques" parmi les Organisations membres.

Chaque Association nationale apporte sa contribution à l'AMGE en tant qu'Organisation apprenante en intégrant tous les éléments cités ci-dessus dans sa stratégie de formation, d'apprentissages et de développement pour les adultes.

<sup>4</sup> Senge, Peter M. (1990): *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*

## NOTES

---





### 3 Valeurs et principes fondamentaux du guidisme et scoutisme féminin

Les valeurs et principes fondamentaux du guidisme et scoutisme féminin doivent sous-tendre toutes les formations, tous les apprentissages et tout le développement de tous nos membres, y compris les adultes. Le processus de formation, d'apprentissages et de développement doit également être relié à d'autres domaines stratégiques clés comme les effectifs et les relations avec la société, et en particulier aux programmes éducatifs<sup>5</sup>.

Le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes doit refléter :

- Les principes fondamentaux du guidisme et scoutisme féminin.
- Les valeurs du Mouvement.
- Une compréhension et un engagement dans la Promesse et la Loi.
- La méthode des guides et des éclaireuses.
- Les défis du monde d'aujourd'hui en perpétuelle évolution.

#### 3.1 La Mission et la Vision de l'AMGE

La Mission de l'Association mondiale des Guides et des Éclaireuses est :

***De permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel de citoyennes du monde conscientes de leurs responsabilités.***

Cette mission peut être réalisée au mieux si le guidisme et scoutisme féminin procure des formations en leadership de grande qualité et l'opportunité pour les membres d'apporter une différence dans leur communauté.

La vision 2020 de l'AMGE est que :

***Toutes les filles et les jeunes femmes soient reconnues à leur juste valeur et agissent pour changer le monde.***

Les membres adultes doivent comprendre qu'en allant à la rencontre d'autant de filles et de jeunes femmes que possible au travers des programmes éducatifs de l'AMGE, ils peuvent contribuer à la réalisation de la Vision 2020. Le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes doit être global dans son étendue et pratique dans son application pour créer l'environnement d'apprentissage propice, de nature à permettre aux adultes de réaliser la Vision.

<sup>5</sup> Voir [www.waggsworld.org](http://www.waggsworld.org) pour accéder aux documents de la politique de l'AMGE sur les six domaines stratégiques

---

## 3.2 La Promesse et la Loi

La Promesse et la Loi des guides et des éclaireuses sous-tendent tout le travail de l'organisation (voir Statuts et Règlement additionnel de l'AMGE, Article 2, juillet 2008). Toutes les Organisations membres ont une Promesse et une Loi qui reflètent l'essence de la Promesse et de la Loi d'origine, telles qu'exprimées par le fondateur du Mouvement.

## 3.3 La méthode des guides et des éclaireuses

La méthode des guides et des éclaireuses est basée sur des programmes éducatifs non formels dispensés pour enrichir le développement des filles et des jeunes femmes en tant que citoyennes, sur les plans physique, intellectuel, spirituel, moral, social et psychologique. L'éducation non formelle permet d'apprendre en dehors de la structure éducative formelle.

“ *Notre méthode de formation est d'éduquer de l'intérieur, plutôt que d'instruire de l'extérieur, d'offrir des jeux et des activités qui, tout en étant attractifs pour les filles, les éduquent sérieusement moralement, mentalement et physiquement.* ”

Sir Robert Baden-Powell, 1918

Les Associations nationales visent à préparer les filles et les femmes à prendre des responsabilités à égalité avec les hommes dans leur société. Certaines Associations nationales choisissent de travailler avec des filles et des jeunes femmes dans un environnement non mixte, tandis que d'autres préfèrent travailler dans un contexte de mixité. Chaque Organisation membre choisit l'approche qui correspond le mieux à ses besoins<sup>6</sup>.

## 3.4 Les principes du guidisme et scoutisme

Les principes énoncés ci-dessous sont fondamentaux pour l'AMGE et ses Organisations membres. Ils sont appropriés pour être utilisés dans un grand nombre d'environnements d'apprentissages pour les adultes au sein de l'organisation.

**Système de patrouille** : Les guides et les éclaireuses au sein d'une unité travaillent en groupes d'environ cinq à huit pairs, dont l'un est désigné comme responsable de patrouille. Ce groupe participe alors à des activités et des programmes de l'unité.

Au travers des **apprentissages par l'expérience** ou “apprendre en faisant”, les individus apprennent en effectuant une tâche, de même qu'au travers d'études, de discussions et d'observations.

**Développement progressif** de soi-même : un membre progresse individuellement au travers du programme de guidisme et scoutisme féminin, en choisissant sa propre route et en effectuant les activités qu'il a choisies, à son propre rythme.

Par les **apprentissages intergénérationnels**, les jeunes et les adultes coopèrent ensemble et apprennent avec et par les autres.

**Les activités en extérieur** et “les apprentissages par l'aventure” contribuent à construire la confiance en soi, la conscience de soi et la personnalité ainsi qu'à éveiller les consciences sur l'environnement.

**Le service dans la communauté** encourage le sens des responsabilités pour la société et ses membres.

**Les apprentissages interculturels et les expériences internationales** promeuvent le respect, la compréhension mutuelle et la tolérance vis-à-vis des autres, ainsi que le sens des responsabilités pour le monde dans lequel nous vivons.

<sup>6</sup> CM 3481 Déclaration de l'AMGE sur l'éducation mixte 2011

---

### 3.5 L'Éducation non formelle

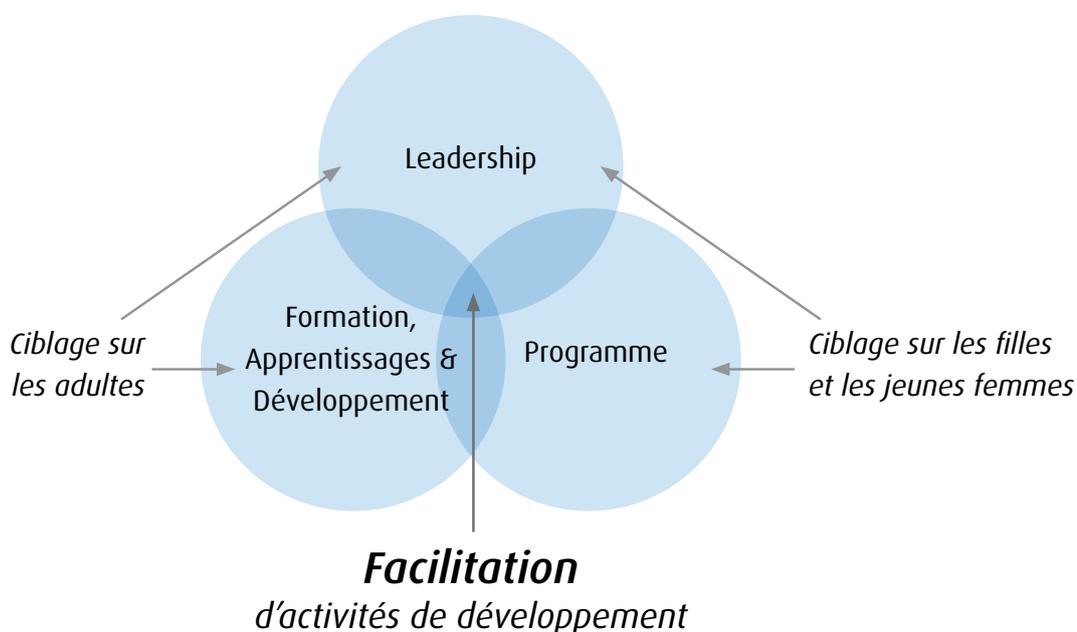
L'AMGE a la conviction que l'éducation non formelle est une manière importante pour les jeunes d'acquérir les connaissances, les capacités, les valeurs et les attitudes dont ils ont besoin pour jouer un rôle actif dans la société. Le programme d'éducation non formelle permet aux membres de développer la prise de décisions, le travail en équipe, la résolution des conflits et d'autres capacités en leadership. Par ailleurs, il les encourage à devenir des jeunes engagés, autonomes et responsables, en mesure de travailler avec les autres pour construire un monde meilleur.

L'AMGE collabore avec d'autres organisations de la jeunesse pour obtenir la reconnaissance à l'échelle internationale de l'éducation non formelle, afin que les connaissances, capacités, valeurs et compétences acquises par nos membres soient reconnues par des structures, gouvernements et employeurs extérieurs.

### 3.6 Les apprentissages des adultes à l'AMGE

L'AMGE est engagée dans la formation, les apprentissages et le développement continu de ses membres adultes. Elle reconnaît que les adultes peuvent apprendre différemment des enfants. Knowles<sup>7</sup> définit la réussite des apprentissages des adultes comme étant le fruit de l'expérience, en impliquant l'adulte dans la planification et l'évaluation, en se focalisant sur des sujets qui sont immédiatement pertinents pour lui et en se concentrant sur les problèmes qui se posent. L'AMGE adopte cette approche dans la formation, les apprentissages et le développement pour les adultes.

Toutes les méthodes de travail, les programmes et les activités de l'AMGE sont reliés entre eux. Le diagramme ci-dessous fait apparaître l'interconnexion entre les trois volets du guidisme et scoutisme féminin : le leadership (à la fois des adultes et des jeunes femmes), les programmes éducatifs, ainsi que la formation, les apprentissages et le développement (concernant essentiellement les adultes). Chaque volet comporte différents éléments mais il y a des zones de convergence entre les trois volets.



<sup>7</sup> Knowles, Malcolm K. (1998) : L'apprenant adulte : Le classique définitif en matière de développement en éducation et ressources humaines pour les adultes. Houston, TX : Gulf Publishing

### 3.7 Les valeurs de l'AMGE

Les valeurs de l'AMGE peuvent être définies ainsi :

**P**rogressivité

**R**econnaissance  
de la dimension spirituelle

**O**uverture aux autres

**G**lobalité :  
engagement à l'échelle mondiale

**R**esponsabilité

**E**galité des chances

**S**ens du Service

**S**outenabilité (durabilité)

**I**ntégrité

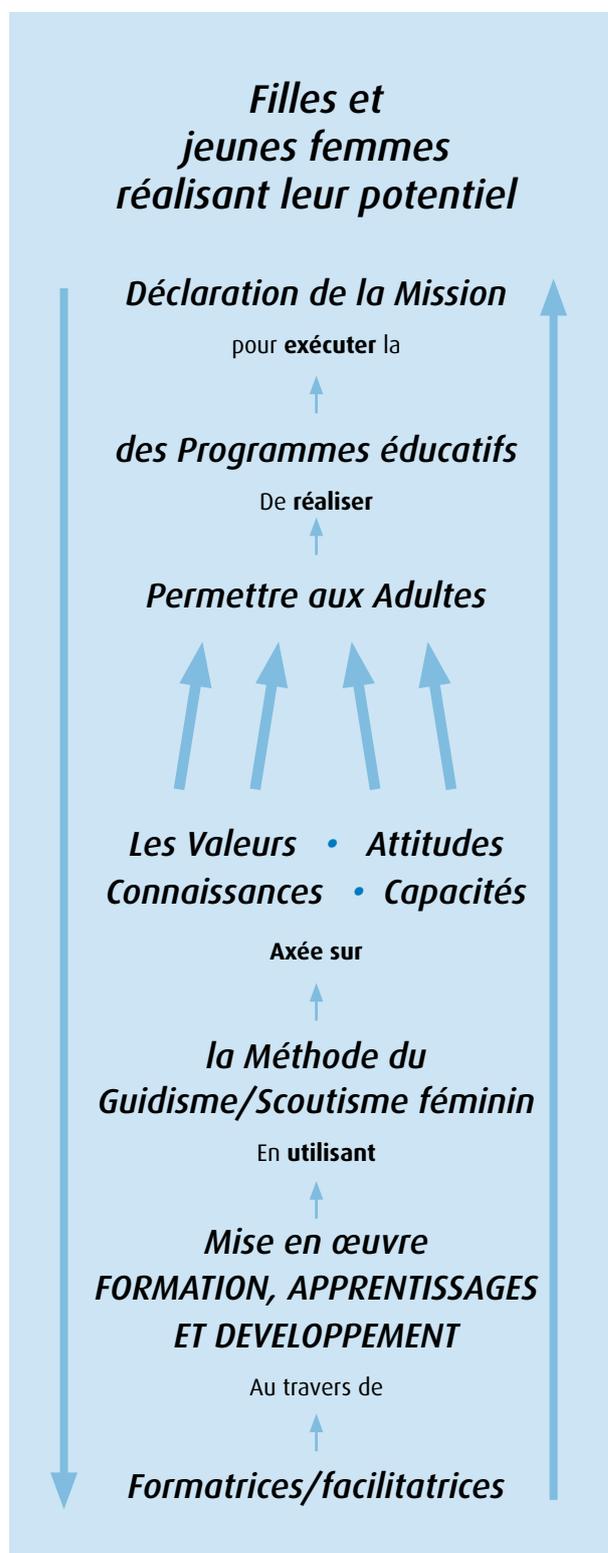
**V**olontariat (engagement bénévole)

**E**nvironnement  
(conscience environnementale)

Tous ces principes et valeurs sous-tendent le guidisme et scoutisme féminin. Ils doivent être intégrés dans la formation, les apprentissages et le développement de nos membres adultes.

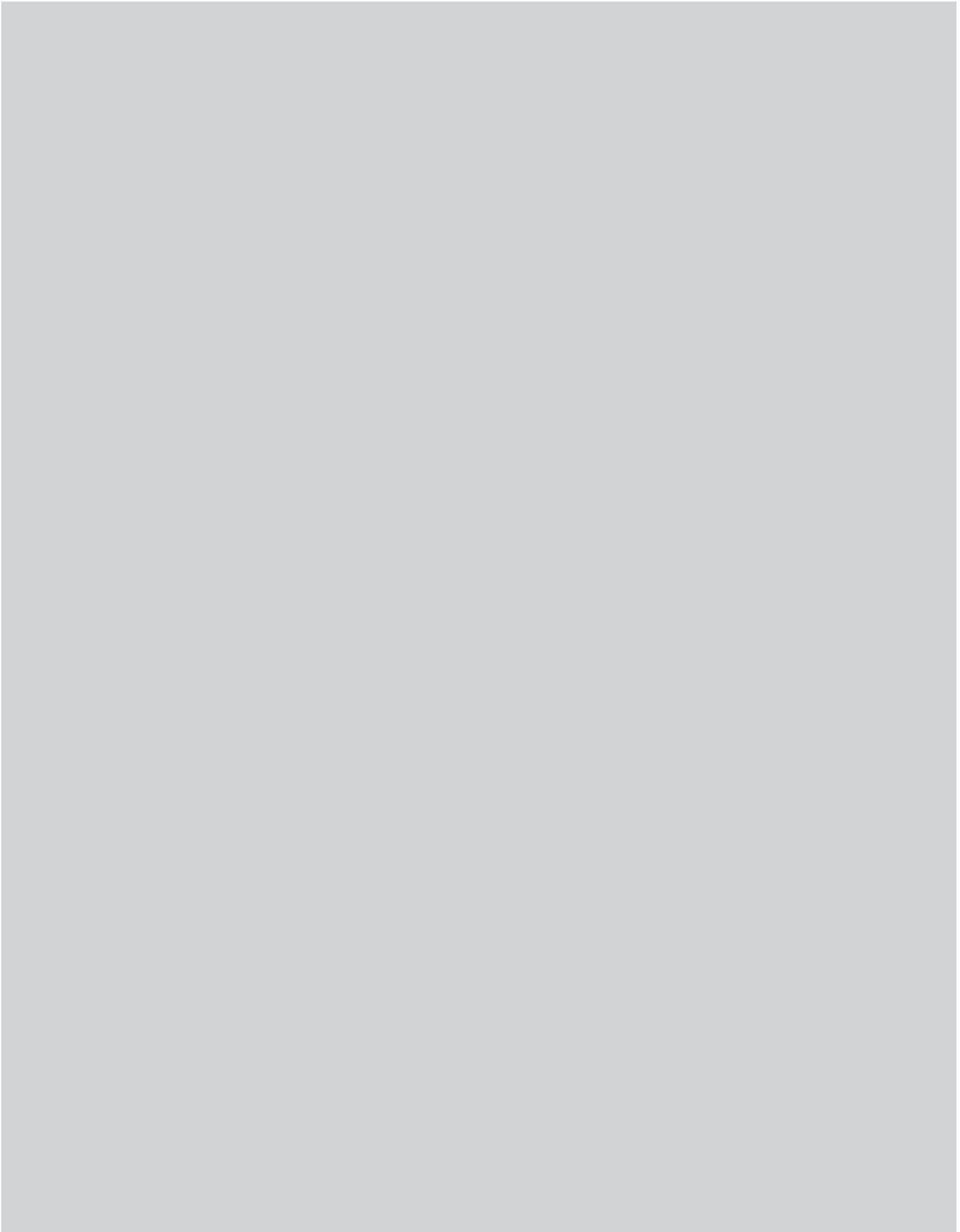
### 3.8 Relier la formation, les apprentissages et le développement des adultes à la mission, et aux principes et valeurs de l'AMGE

Le schéma ci-contre illustre le lien entre la formation, les apprentissages et le développement des adultes, la mission de l'AMGE et ses programmes éducatifs. Le schéma peut fonctionner dans les deux sens. La mission se répercute en cascade et dirige le travail de l'AMGE et la Mission peut être réalisée par le biais du travail qui commence avec nos formatrices/facilitatrices.



## NOTES

---





## 4 Tendances dans la société et dans le guidisme et scoutisme féminin

Il est important pour les Associations nationales d'avoir conscience des changements sociétaux dans les tendances et les comportements. Les changements et les tendances peuvent avoir une influence sur les apprenantes et les formatrices/facilitatrices.

### 4.1 Tendances dans la société

#### Globalisation et multiculturalisme

Le monde est devenu "plus petit" au travers de la mondialisation des affaires, des facilités de déplacement, des nouvelles technologies et du nombre croissant de sociétés multiculturelles. Les Cadres pour la formation, les apprentissages et le développement des adultes dans les Associations nationales doivent s'adapter à la diversité des apprenants sur les plans culturel et linguistique.

#### "Age de l'information" et de la communication

L'explosion des nouvelles technologies signifie que les personnes ont désormais un accès instantané à l'information et la capacité à communiquer immédiatement et constamment. Cela peut avoir des répercussions sur les méthodes de formation utilisées pour susciter et retenir l'attention de l'apprenant.

#### Changements dans les méthodes de travail

Notre capacité à nous concentrer sur une tâche se modifie. Selon les chercheurs en "Science de l'interruption"<sup>8</sup>, le travailleur moyen passe d'une tâche à l'autre toutes les trois minutes et s'il est distrait, a besoin de presque une demi-heure pour reprendre sa tâche d'origine. Le multitâche, autrefois considéré comme bénéfique, est montré comme réduisant la productivité, créant du stress et bloquant les apprentissages profonds, tandis qu'il est présent partout dans la vie des adultes. Les enfants également, influencés par les médias sociaux, sont souvent à la fois ici et ailleurs au même moment.

La conception et la mise en œuvre de programmes de formation, d'apprentissages et de développement doivent prendre en considération l'influence des ordinateurs et des réseaux sociaux. Cela peut avoir pour conséquence de modifier le style et la longueur des sessions d'apprentissages.

#### Familles

Dans la plupart des nations développées et de manière croissante dans les pays en voie de développement, le rôle des femmes a évolué de manière significative, avec un fort pourcentage de femmes équilibrant carrière, vie de famille, travail bénévole et autres activités, et dans un nombre croissant de cas, en tant que parent isolé. Ce qui a engendré une réduction du temps disponible pour occuper des postes bénévoles et suivre des formations.

#### Changements dans les profils de volontaires

Un accroissement du nombre d'adultes exerçant une activité professionnelle dans le secteur des services à la personne signifie qu'un grand nombre de nos volontaires et membres adultes disposent déjà d'une expérience en leadership, communication et relationnel, qu'ils peuvent apporter dans des postes bénévoles. Les Associations nationales doivent s'assurer que l'expérience et les qualifications de leurs volontaires sont reconnues et qu'on leur confie des postes et des responsabilités appropriés pour qu'ils restent impliqués et motivés.

<sup>8</sup> Clive Thompson (2005): À la rencontre des hackers de la vie

---

### Responsabilités et risques

On constate un plus grand sens des responsabilités et de la gestion du risque, en particulier dans le monde occidental.

Les Associations nationales doivent prendre en compte la manière dont elles gèrent et atténuent les risques inhérents aux programmes et activités, en particulier en ce qui concerne la qualité de la prestation, ainsi que le suivi et l'évaluation des résultats pour l'apprenant. La gestion du risque doit également faire partie du programme de formation et d'apprentissages.

### Tendances dans les apprentissages

Les apprentissages se déroulent tout au long de la vie. Bébés, nous apprenons en copiant. Ensuite, beaucoup de nos connaissances générales sont acquises au travers de l'éducation scolaire. Même après avoir achevé notre parcours d'éducation formelle, nous continuons à développer nos capacités et connaissances et à nous adapter aux nouvelles technologies. Un Cadre de formation, d'apprentissages et de développement pour les adultes doit contribuer au processus d'apprentissage individuel tout au long de la vie, en reconnaissant et bâtissant sur les expériences passées et en procurant des opportunités pour progresser dans les apprentissages et le développement.

## 4.2 Tendances dans le guidisme et scoutisme féminin

Dans le guidisme et scoutisme féminin, beaucoup de changements sont intervenus. Les Associations nationales peuvent avoir changé de différentes manières :

- Utilisation plus flexible de la cérémonie et de la structure dans les programmes éducatifs.
- Moins de "règles".
- Utilisation routinière des technologies pour communiquer avec et éduquer les membres.
- Des membres adultes qui se joignent au Mouvement pour un temps limité, plutôt que pour la vie.
- Un partage des rôles de leadership pour les membres adultes.
- Accent mis sur le guidisme et scoutisme féminin international : plus de voyages, plus de liens.
- Ressources obtenues à partir de sources non guides ou éclaireuses via Internet.
- Focus plus direct sur la croissance et le développement personnels.
- Souci de la gestion du risque sur les plans financier et légal, p. ex. évaluation, gestion de la performance, audits et vérification des casiers judiciaires.
- Utilisation accrue des apprentissages par l'expérience.
- Plus de focalisation sur les besoins de l'individu ainsi que sur les besoins de l'organisation.
- Collaboration et partenariat avec des organisations en dehors du guidisme et scoutisme féminin.
- Accent mis sur la construction de compétences en leadership chez les jeunes femmes.
- Diminution du nombre de membres adolescents.
- Manque de femmes volontaires comme leaders et administratrices.
- Croissance des engagements à l'extérieur à la fois pour les filles et les femmes.
- Baisse des activités en plein air pour certaines associations et augmentation pour d'autres.

Ces tendances varient en fonction du pays, des normes culturelles, du nombre d'années de mise en place du guidisme et scoutisme féminin et de la taille de l'organisation. Les tendances ont une influence à la fois sur les organisations de filles/femmes et sur les organisations mixtes. Elles doivent être prises en compte dans l'élaboration du Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes au sein des Associations nationales.

---

### 4.3 Tendances actuelles ayant une influence sur l'approche de la formation, des apprentissages et du développement dans les sociétés dans le monde

La manière de dispenser la formation, les apprentissages et le développement dans le monde évolue. La tendance générale est de mettre l'accent sur les apprentissages plutôt que sur la formation en :

- Répondant aux besoins individuels de l'apprenant grâce à une méthode de prestation appropriée et individualisée.
- Créant un environnement d'apprentissages plutôt qu'un environnement de formation.
- Utilisant des plans d'apprentissages personnalisés.
- Reconnaisant les connaissances et l'expérience antérieures de l'apprenant en relation avec le sujet concerné.
- Reconnaisant que les apprentissages ont lieu dans des environnements variés et en admettant que les environnements formels, informels et non formels sont tous valables.

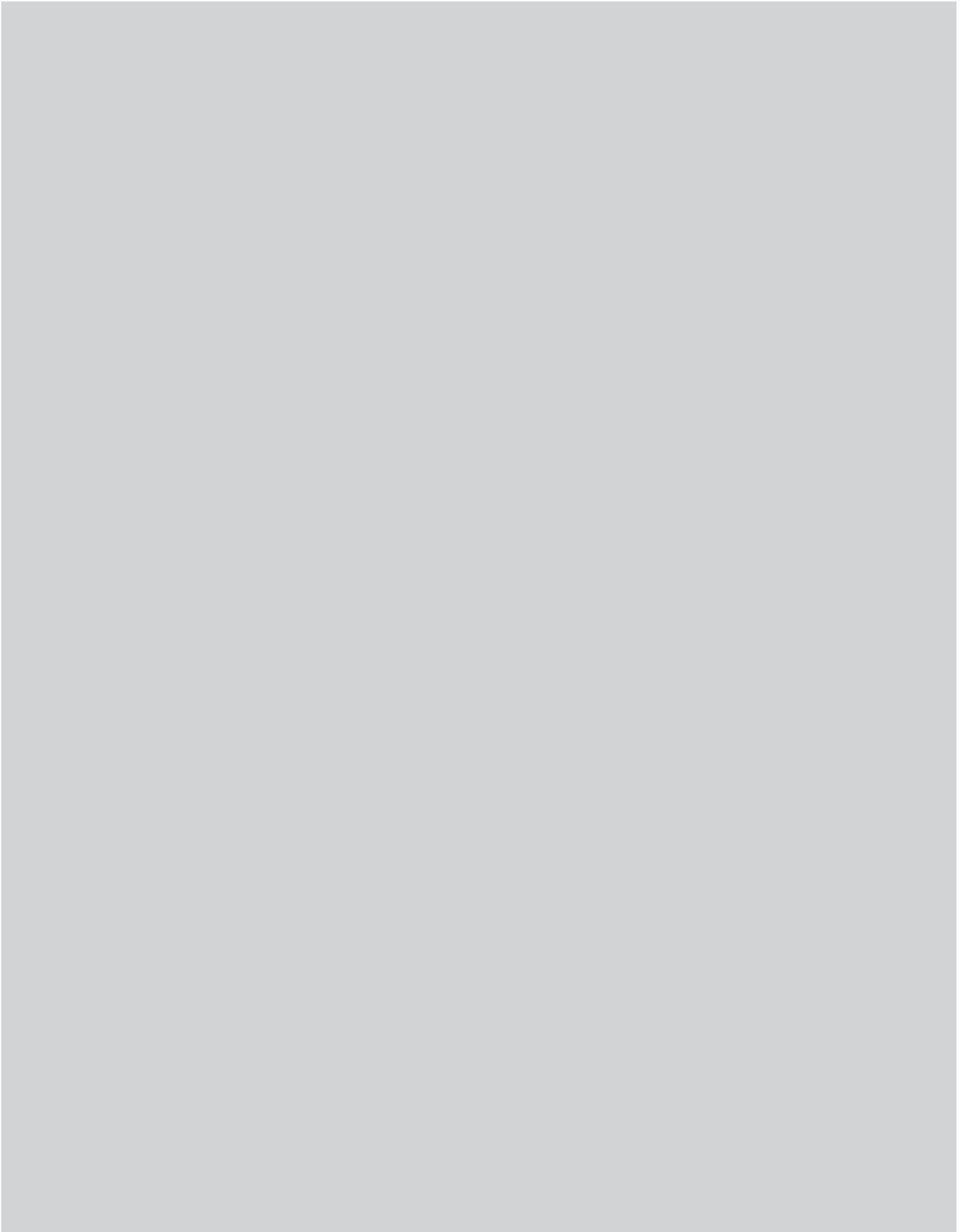
Les organisations nationales doivent prendre en compte tous les modes d'apprentissages et de formation, lorsqu'elles élaborent ou révisent leur Cadre de formation, des apprentissages et du développement pour les adultes. Ils peuvent inclure :

- Utilisation d'ordinateurs et de moyens similaires.
- Apprentissage et soutien "sur le terrain".
- Apprentissage par l'expérience et l'action.
- Expériences de développement personnel, par ex. réfléchir, partager, réaliser des activités artistiques.
- Reconnaissance des apprentissages antérieurs.
- Prestation mixte (techniques d'apprentissage utilisant certaines ou toutes les techniques ci-dessus).

En incorporant ces suggestions, l'Association nationale s'assurera que son Cadre de formation, des apprentissages et du développement pour les adultes reflètera les tendances actuelles dans la société, le guidisme et scoutisme féminin et dans la formation et les apprentissages, afin de s'adapter aux besoins des membres adultes d'aujourd'hui.

## NOTES

---





## 5 Lignes directrices sur la formation, les apprentissages et le développement pour les adultes

Ce chapitre décrit comment le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes contribuera à réaliser la Mission de l'AMGE par le biais de son approche de la formation centrée sur l'apprenant. Ces lignes directrices constituent un guide pour les Associations nationales qui élaborent leur stratégie de formation, apprentissages et développement pour les adultes. Ensuite, cette stratégie alimentera le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes, qui est requis par l'AMGE pour accréditation.

### 5.1 Approche de l'AMGE en matière de formation, d'apprentissages et de développement pour les adultes

Les membres adultes jouent un rôle essentiel pour encourager la croissance et le développement des filles et des jeunes femmes en jouant le rôle de modèles et en partageant leur engagement dans les apprentissages tout au long de la vie. La formation procure aux membres adultes des capacités, connaissances, attitudes, expériences et autres opportunités d'apprentissage qui sont nécessaires pour être efficaces dans leurs rôles.

La politique et les lignes directrices de l'AMGE sur la formation, les apprentissages et le développement pour les adultes soulignent la valeur de la formation centrée sur l'apprenant, une approche qui fonde la conception et la mise en œuvre de la formation sur le style d'apprentissage de l'individu et les préférences de l'apprenant adulte. Les lignes directrices expliquent les éléments clés et les avantages de la formation centrée sur l'apprenant.

### 5.2 Formation centrée sur l'apprenant

La méthode traditionnelle pour préparer et habiliter les apprenants adultes à acquérir plus de talents, de connaissances et de compétences passe par la formation. La formation peut s'étendre depuis des présentations hautement structurées, jusqu'à une série de jeux interactifs ; depuis l'apprentissage de l'action en équipes, jusqu'à l'apprentissage en ligne de manière autonome ; depuis les exercices par l'expérience jusqu'à l'apprentissage basé sur un projet.

Ces lignes directrices se focalisent sur la formation centrée sur l'apprenant, qui reconnaît l'adulte comme une personne avec des connaissances, des perspectives et des besoins uniques en matière d'apprentissages, basés sur son expérience dans la vie et son rôle actuel en tant que volontaire. Sur cette considération, la formatrice/facilitatrice utilise des approches et styles divers pour répondre à la manière optimale d'apprendre de chaque personne.

L'approche centrée sur l'apprenant intègre :

- La gestion de différents styles d'apprentissages.
- Des théories sur les apprentissages pour les adultes.
- Les caractéristiques des bénévoles et apprenants adultes.
- Des pistes pour instaurer la confiance
- Des techniques pour conduire des évaluations de besoins et de programmes.
- Le cycle d'apprentissage de Kolb (voir point 5.3)
- Des recherches sur le fonctionnement du cerveau adulte.

“ Vous ne pouvez rien apprendre à une personne.

Vous ne pouvez que l'aider à découvrir par elle-même ”

Galileo Galilei

---

Le rôle clé de la formatrice/facilitatrice est de faciliter les apprentissages. Adopter une approche facilitatrice de la formation signifie que le travail n'est pas terminé une fois l'information présentée, les capacités mises en pratique ou la partie jouée. Les apprentissages les plus efficaces s'opèrent lorsque l'apprenant est sollicité pour réfléchir sur la signification et l'impact de l'expérience concernée.

Qu'il soit présenté sous la forme de quelques questions ouvertes ou d'une activité élaborée d'équipe, le processus de débriefing (ou passage en revue<sup>9</sup>) de ce qui a été appris, ajoutera de la valeur à tout type de méthode de formation.

Il contribue à identifier et personnaliser l'expérience pour les apprenants. En facilitant un processus de débriefing individualisé, la formatrice/facilitatrice s'assure que chaque apprenant s'est impliqué dans l'expérience d'apprentissage, a compris les points clés du sujet et sait comment relier le sujet à son rôle dans le guidisme et scoutisme féminin.

L'approche centrée sur l'apprenant n'est pas dénuée de défis, dont le principal consiste à convaincre les formatrices/facilitatrices d'abandonner un peu de contrôle sur le processus d'apprentissage. Nos membres adultes arrivent avec une richesse d'expérience, de connaissances et d'expertise qui doit être intégrée dans la formation, afin que les formatrices puissent aussi apprendre et que les personnes formées restent motivées et engagées dans le programme. Reconnaître que l'apprenant adulte a des idées légitimes sur ce que devrait recouvrir un programme de formation et comment il devrait être dispensé, peut ne pas être immédiatement bien perçu par les formatrices/facilitatrices qui ont l'habitude d'un type de formation plus unilatéral. L'approche centrée sur l'apprenant peut être introduite lentement et avec tact, de telle sorte que tous les participants, y compris les formatrices/facilitatrices se sentent à l'aise avec l'idée que chacun s'impliquera dans le processus de formation/apprentissages.

### 5.3 Processus des apprentissages

***Apprendre est un processus par lequel des individus ou des groupes acquièrent des connaissances, des compétences, de l'expérience et/ou élaborent des attitudes et des valeurs aboutissant à un changement de comportement.***

(Guide de facilitation/animation de l'AMGE (2011) p. 55)

Apprendre est quelque chose que nous faisons tous, mais qui est difficile à décrire parce que c'est une expérience unique et continue pour chaque individu. Apprendre peut varier avec le type de tâche demandée et le style d'apprentissage, la culture, l'âge, la motivation et les valeurs de l'apprenant. Il est possible d'apprendre à travers une expérience éducative ponctuelle ou un processus continu tout au long de la vie de compréhension croissante, qui peut intervenir de manière inconsciente.

L'AMGE favorise les apprentissages en tant que processus et pas seulement comme un transfert d'informations. Par exemple, l'AMGE permet à de jeunes adultes membres d'apprendre sur des thèmes et des problématiques à l'échelle mondiale comme à travers le plaidoyer, la collaboration internationale, la gouvernance et l'environnement en procurant des opportunités par le biais de ses programmes éducatifs, de ses réunions internationales, de la collaboration avec d'autres structures et la participation à des structures de gouvernance de l'AMGE. C'est au travers de ces opportunités que les jeunes adultes membres doivent relever les défis d'élargir leur vision et examiner des pistes pour susciter le changement.

<sup>9</sup> Greenaway, Roger & Hilditch, David (1993): Playback: A Guide to Resourcing Activities. Centre for Learning, Luxembourg

---

Le processus d'apprentissage peut être illustré comme un cycle. Le meilleur modèle connu pour les adultes est le Cycle d'apprentissages de Kolb<sup>10</sup>, qui détermine un processus d'apprentissage en quatre étapes :

**Expérimenter quelque chose** (observer, ressentir, percevoir)

**Réfléchir à l'expérience** (répondre, se poser des questions, se souvenir)

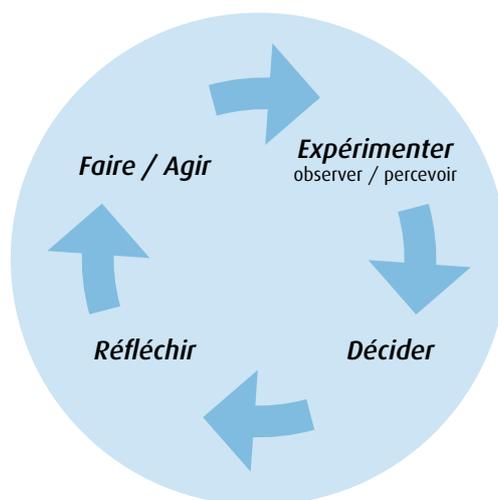
**Évaluer et décider** (analyser, relier, élargir)

**Réaliser des choses d'une manière nouvelle** (planifier, agir, tester)

Le cycle se construit par lui-même pour devenir une spirale de croissance et d'extension de compétences. Apprendre peut commencer à n'importe laquelle des quatre étapes du cycle, selon le style d'apprentissage préféré de l'apprenant.

Le rôle du formateur/animateur est d'encourager le flux d'apprentissages chez l'apprenant adulte. Cette méthode se rattache au Programme de développement du leadership de l'AMGE, dans lequel les participants suivent aussi quatre étapes : Communication – Expansion – Défi – Action.

### Cycle d'apprentissage de Kolb



## 5.4 Développement

L'approche centrée sur l'apprenant garantit que chaque apprenant s'implique tout au long du processus de formation et qu'il intègre ses nouvelles connaissances et expériences d'une manière sensée et appliquée. Bien que cette approche puisse prendre plus de temps que la simple prestation du formateur, elle fera gagner du temps sur le long terme en garantissant que l'apprentissage s'opère, que les connaissances ou les capacités sont comprises et qu'elles peuvent être appliquées.

L'approche de la formation, des apprentissages et du développement de l'AMGE vise aussi à procurer des opportunités aux individus pour leur permettre de se développer socialement, intellectuellement, physiquement, psychologiquement, spirituellement et moralement.

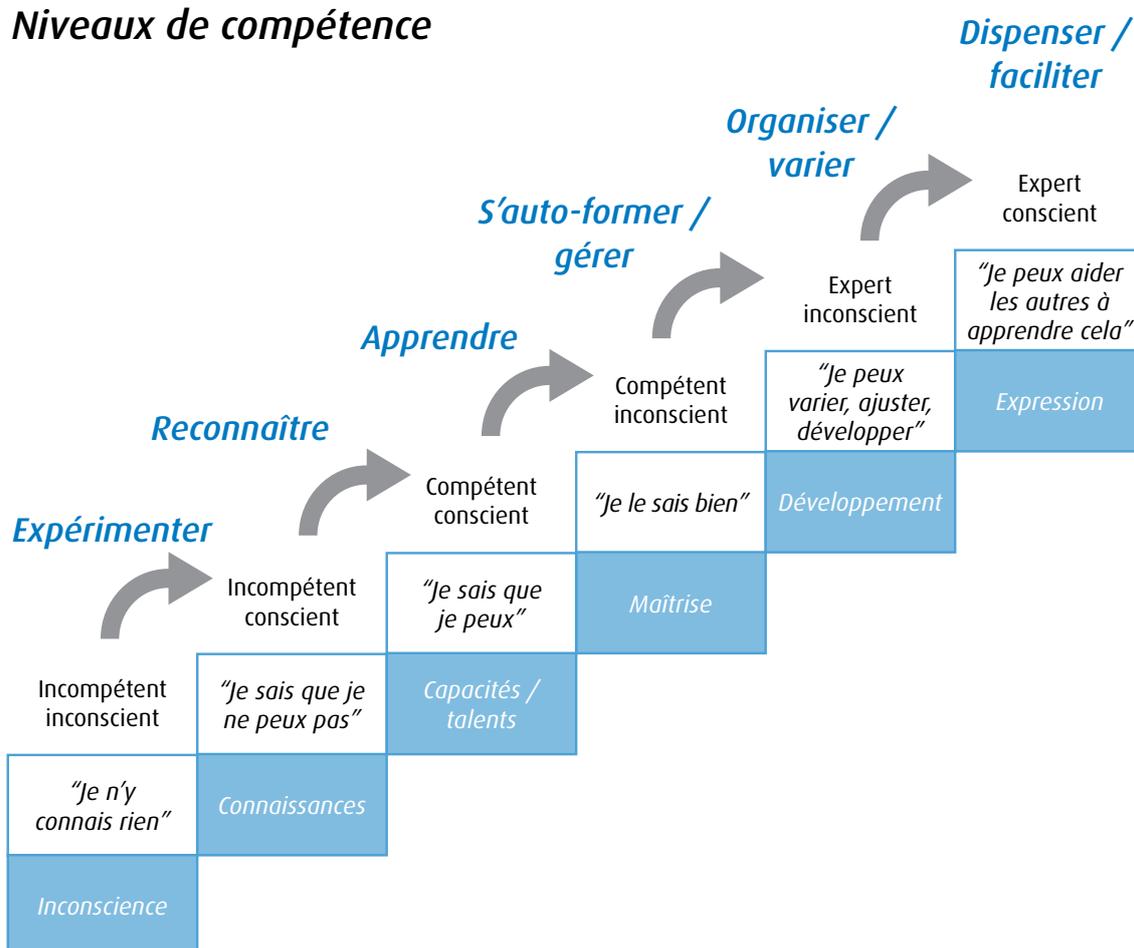
Aider des leaders à réaliser leur potentiel dans la vie exige un engagement continu et à plusieurs facettes de la part de l'Association nationale. Une telle transformation requiert du temps, de la créativité et des ressources, quel que soit l'âge du membre adulte.

<sup>10</sup> Kolb, David A. (1984): Apprentissages par l'expérience : L'expérience comme source d'apprentissages et de développement

Tout au long du processus de formation et d'apprentissages, un apprenant adulte doit développer des compétences. Vous trouverez ci-dessous un exemple de la manière dont les niveaux de compétences peuvent progresser. Ce schéma peut aider la formatrice/facilitatrice à évaluer quelle est la méthode d'apprentissage la mieux adaptée à l'apprenant (aux apprenants) :

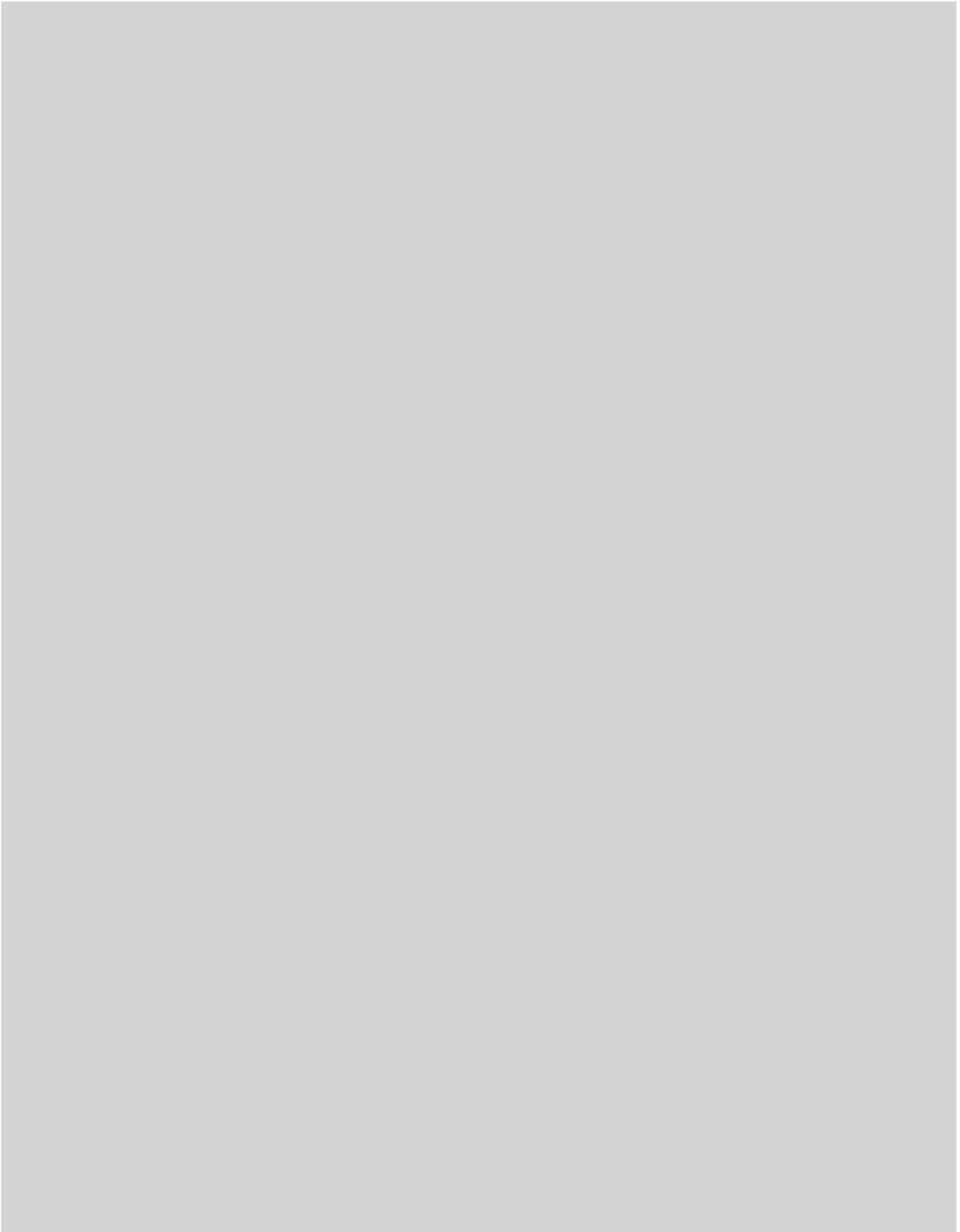
- Un membre adulte peut démarrer le programme de formation dans la position de celui qui ne sait pas ce qu'il a besoin de savoir (incompétent inconscient). La formatrice/facilitatrice peut en conséquence souhaiter démarrer avec une discussion sur le processus d'apprentissage actuel.
- Cela peut mener à obtenir des informations mais à reconnaître que l'apprenant ne peut pas encore utiliser ces informations dans son propre rôle de leadership (incompétent conscient).
- Le membre adulte peut alors commencer à sentir qu'il peut utiliser l'information et les apprentissages (compétent conscient).
- Il peut alors devenir parfaitement naturel pour lui de mettre en application les apprentissages (compétent inconscient).
- Cela peut conduire à ce que le membre adulte commence à utiliser ses apprentissages pour participer au développement d'autres personnes (expert inconscient).
- Au final, l'apprenant prend confiance et devient conscient qu'il peut aider les autres à développer leurs talents (expert conscient). C'est ce que nous visons à obtenir chez nos leaders adultes.

## Niveaux de compétence



## NOTES

---





## 6 Élaborer une stratégie

Ce chapitre procure des conseils et des informations sur l'élaboration d'une stratégie et d'un Cadre concernant la formation, les apprentissages et le développement pour les adultes.

Les Associations nationales varient dans leur structure et leur gouvernance organisationnelles selon la culture, la structure des effectifs et le contexte historique. Par exemple, certaines organisations mènent des activités de guidisme et scoutisme féminin qui s'appuient sur les écoles pour des filles et des femmes uniquement, tandis que d'autres sont indépendantes du système éducatif national et ont des filles et des garçons, des femmes et des hommes comme membres et leaders.

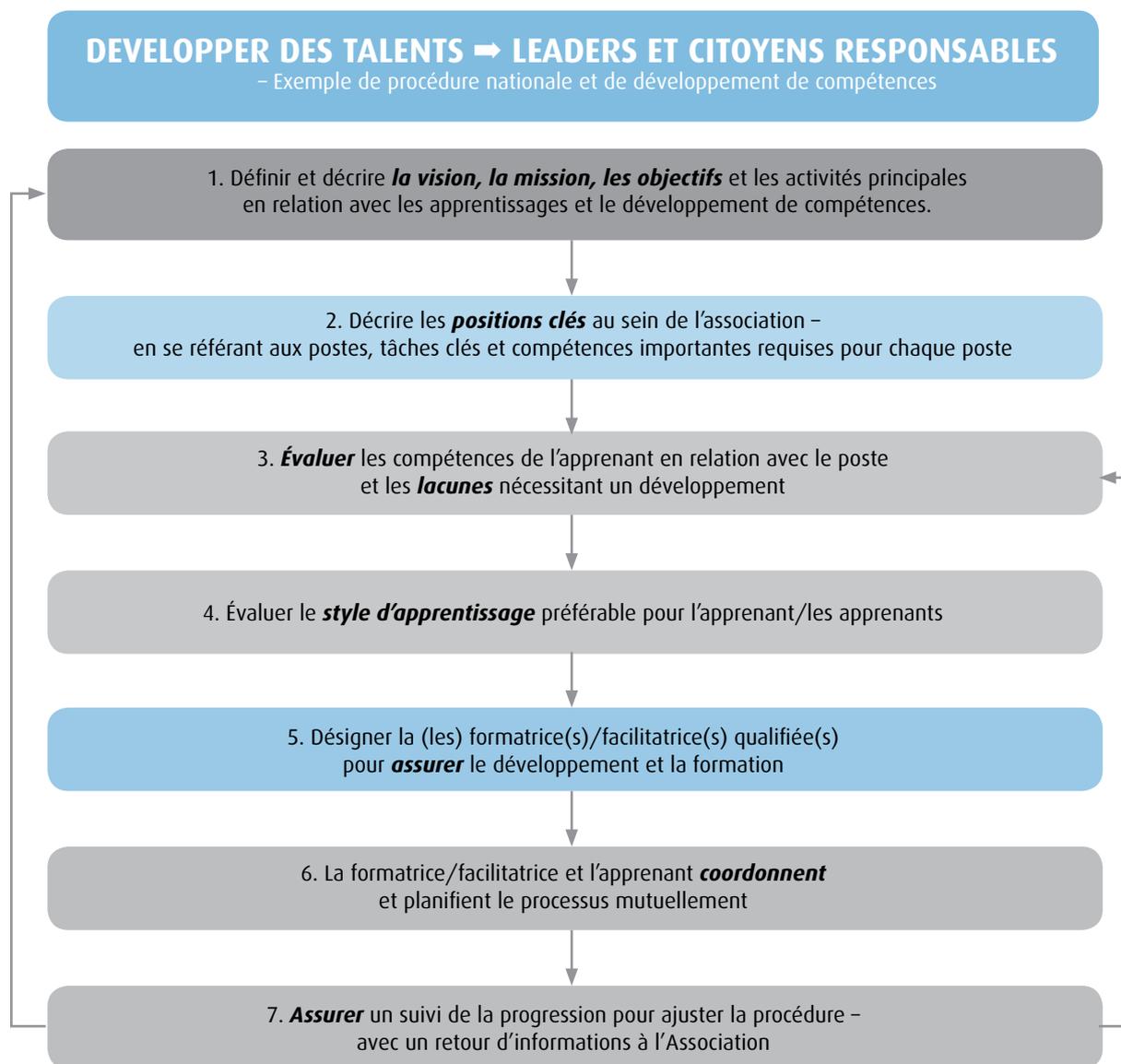
Le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes doit intégrer les éléments habituels des apprentissages pour les adultes, tels que présentés dans ces lignes directrices. Il doit également être mis en forme avec les caractéristiques uniques de chaque organisation.

### 6.1 Animer de la formation, des apprentissages et du développement pour les individus, les groupes et les Associations

La stratégie de formation, apprentissages et développement pour les adultes doit être alignée et basée sur :

- Les principes fondamentaux de l'AMGE.
- Les connaissances de la manière dont les adultes développent des compétences.
- Le besoin de compétences au sein des associations.
- Les tendances courantes parmi les jeunes et les leaders dans les organisations volontaires.

Le diagramme ci-dessous illustre le processus qu'une Association nationale doit suivre pour élaborer sa stratégie de formation, apprentissages et développement pour les adultes.



Vous trouverez ci-dessus un exemple de plan de développement pour un développement individuel en leadership en vue d'un poste clé à l'échelon national. Les points 1 et 2 concernent l'organisation, les points 3 et 4 l'apprenant, le point 5 la facilitation et les deux derniers points le processus d'apprentissage. Dans l'élaboration d'une stratégie de formation, les deux aspects de l'individu dans l'organisation et de l'organisation dans son ensemble doivent être pris en considération.

---

## 6.2 Postes clés

Chaque poste clé de l'organisation doit comporter un descriptif de poste clair incluant les rôles et les responsabilités, les tâches, les compétences obligatoires et toute formation normalement requise pour le poste. Les compétences nécessaires doivent renseigner le processus de formation.

## 6.3 Identifier les besoins et attentes en matière de formation et d'apprentissages

Au travers du processus de recrutement, l'Association nationale doit identifier les besoins et les attentes du volontaire et traduire ses propres attentes du rôle et plans par rapport à l'initiation, la formation et la suite du soutien.

L'Association nationale doit :

- Identifier ses besoins avant de recruter des adultes.
- Créer un descriptif de poste pour tous les postes.
- Concevoir un processus d'évaluation constante pour tous les postes.
- Identifier les indicateurs de succès pour les tâches et les rôles.
- Fixer la durée du mandat, des lignes directrices pour le renouvellement et la nouvelle désignation pour tous les rôles.
- Préparer un système complet et continu de prix et de reconnaissance pour valoriser les contributions des volontaires.
- Construire une structure support qui se concentre sur la réponse aux besoins des volontaires.
- Avoir un schéma clair pour l'initiation et la formation de nouveaux volontaires.
- Faire connaître les options en matière de soutien, telles que coaching, mentorat et approfondissement de la formation.
- Identifier si une formatrice/facilitatrice est nécessaire pour faciliter les opportunités de formation convenues.

## 6.4 Spécification du rôle de formatrice/facilitatrice

Il est important de définir le rôle et la fonction de la formatrice/facilitatrice dans la stratégie.

Le profil d'une formatrice/facilitatrice doit comporter :

- L'expérience du travail dans un environnement d'apprentissage non formel.
- La volonté d'apprendre et de partager.
- L'ouverture à la diversité des approches en matière de formation et d'animation.
- La volonté de participer à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du processus de formation.

---

De plus, les formatrices/facilitatrices doivent disposer de compétences ayant pour effet de:

- Doter d'autonomie l'apprenant pour le responsabiliser dans ses apprentissages.
- Permettre un haut degré de flexibilité dans la gestion des sessions.
- Impliquer et doter d'autonomie les personnes grâce à d'excellentes capacités de communication.
- Réaliser un haut niveau de créativité et d'innovation.
- Engager l'apprenant et le soutenir à être une partie prenante motivée dans les processus d'apprentissage.

## 6.5 Concevoir des postes de formatrices/facilitatrices

Toutes les parties ayant un intérêt dans la formation, les apprentissages et le développement dans l'organisation doivent collaborer pour définir les fonctions des formatrices/facilitatrices et fournir le soutien nécessaire.

Les formatrices/facilitatrices spécifiques ont pour mission de dispenser de la formation pour :

- La commissaire générale et le Conseil national.
- Les responsables des équipes projet qui dysfonctionnent.
- Les leaders travaillant avec des personnes présentant des handicaps.
- Les leaders travaillant sur des projets d'action communautaire.

Un inventaire des compétences de formation actuellement disponibles au sein de l'organisation est un outil précieux pour la mise en place de cette phase du cadre général.

À la page suivante, vous trouverez un exemple de tableau présentant les postes, les descriptifs de rôle, les compétences requises et la formation exigée.

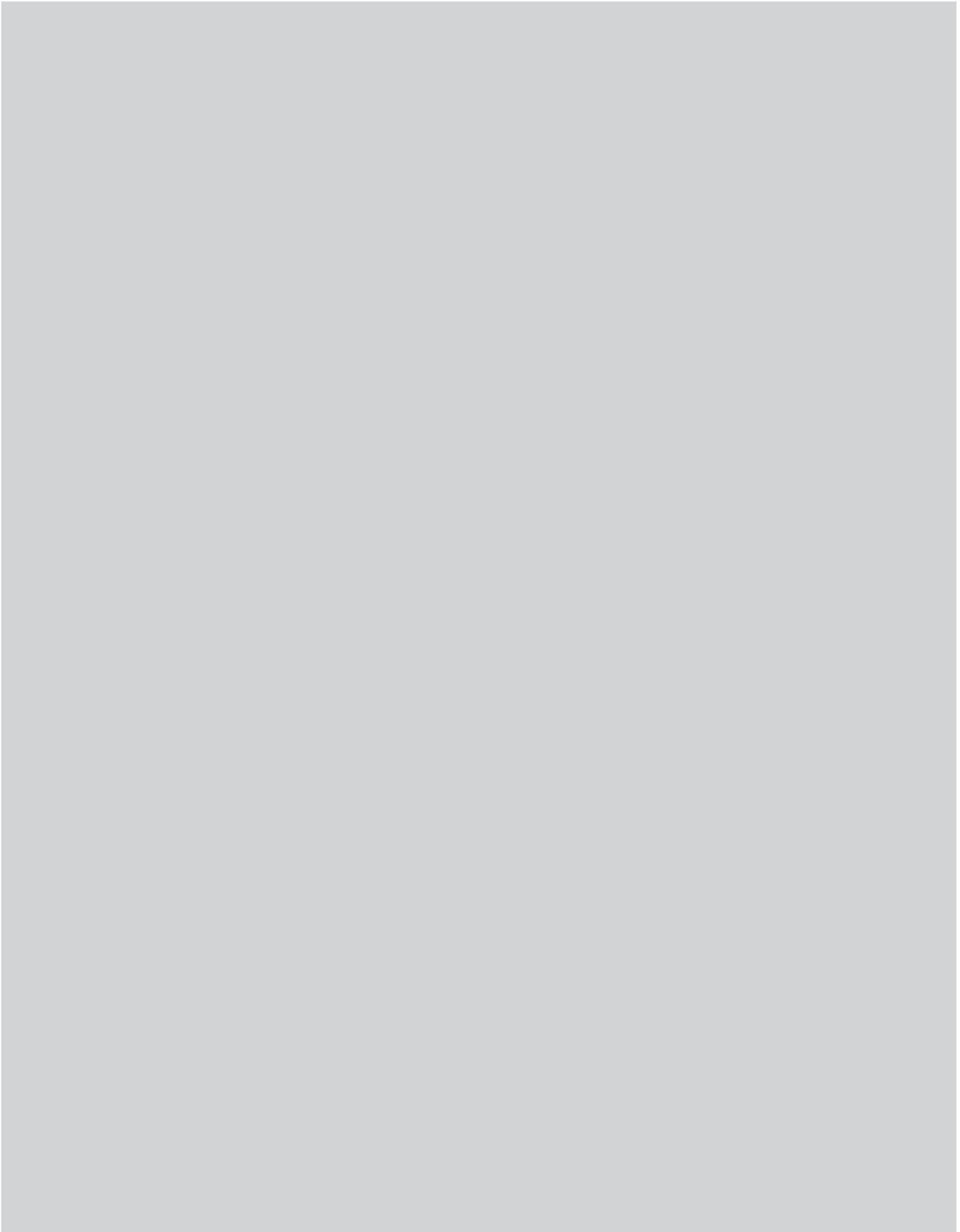
Poste	Descriptif du rôle : Tâches et responsabilités	Capacités, connaissances et compétences nécessaires pour remplir la fonction	Formation nécessaire
Formatrice/facilitatrice	Exemples : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Décrire, planifier, mettre en place et assurer le suivi des activités de formation, apprentissages et développement.</i></li> <li>• <i>Soutenir le processus d'apprentissage des personnes qui suivent tout type de formation en développement du leadership</i></li> </ul>	Exemples : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Connaissances concernant stratégie et structure organisationnelle de l'Association.</i></li> <li>• <i>Capacités de facilitation et de mentorat.</i></li> <li>• <i>Compétences en communication</i></li> <li>• <i>Compétences pertinentes en informatique</i></li> </ul>	Exemples : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Formation terrain en planification et mise en place de situations d'apprentissage.</i></li> <li>• <i>Options de suivi continu pour maintenir veille des tendances actuelles en formation, apprentissages et développement</i></li> </ul>
Comité de formation Y compris Commissaire à la formation	Décrire les différences de responsabilités, le cas échéant, entre membre du Comité de formation et Commissaire à la formation.		
Formatrice / facilitatrice avancée			
Formatrice / facilitatrice potentielle			
Membre Conseil national et Comité			
Commissaires			
Responsable d'unité (toute branche ou tranche d'âge)			
Personnel			
Membres sans uniforme			

## 6.6 Instaurer un environnement favorable aux apprentissages

Mettre en place un réseau pour soutenir le développement des individus et des groupes au sein de l'organisation, est un élément vital pour retenir les adultes qui quittent leurs postes de leadership mais souhaitent rester impliqués, par exemple sur des projets en tant que mentors pour d'autres leaders.

## NOTES

---





## 7 Critères d'accréditation pour le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement de l'AMGE pour les adultes

L'AMGE confère son accréditation aux Associations nationales et aux Organisations membres pour développer et mettre en place des normes de formation, apprentissages et développement pour les adultes, qui remplissent les critères fixés par l'AMGE. Chaque Association nationale doit soumettre un Cadre de formation, apprentissages et développement à destination des adultes pour accréditation. Une fois l'accréditation obtenue, l'organisation recevra des certificats et des pin's pour ses formatrices/ formatrices/ facilitatrices désignées.

Les critères retenus pour le Cadre et la procédure d'accréditation sont décrits dans ce chapitre.

### 7.1 Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes

Un Cadre de formation, apprentissages et développement pour les adultes au sein de l'AMGE doit comporter :

- Un exposé de la manière dont l'Association nationale intégrera la Politique et les lignes directrices : Formation, apprentissages et développement des adultes dans sa stratégie.
- Une description de l'approche et des stratégies pour la formation, les apprentissages et le développement des adultes au sein de l'organisation, et
- Une structure organisée d'opportunités de formation, d'apprentissages et de développement pour les membres adultes.

#### Objectif

Un cadre de formation, apprentissages et développement pour les adultes permet à l'Association nationale de :

- Développer le potentiel des individus et des groupes.
- Garantir la qualité de l'expérience du guidisme et scoutisme féminin pour tous les membres.
- S'assurer que tous les adultes sont soutenus pour remplir leurs rôles et fonctions de manière efficace.
- Fournir une direction et un soutien pour les formatrices/facilitatrices.
- Intégrer les apprentissages dans les stratégies et opérations des Organisations nationales.
- Remplir les critères de l'accréditation par l'AMGE.

---

L'accréditation de l'AMGE pour le cadre de la formation, des apprentissages et du développement à destination des adultes bénéficie à l'Association nationale en :

- Confirmant la valeur des apprentissages pour les adultes au sein de l'organisation.
- Reconnaissant les efforts pour réaliser le potentiel de l'organisation dans son ensemble.
- Entretien de la cohérence et la qualité des programmes de formation pour les adultes.
- Renforçant la crédibilité par rapport à la recherche de fonds.
- Relevant le statut des volontaires adultes, en particulier celui des formatrices/facilitatrices.
- Coordonnant le flux de communications entre l'AMGE et l'Association nationale sur les sujets des apprentissages et de la formation.
- Procurant des opportunités de partenariats et de collaborations dans la communauté au sens large.

## 7.2 Éléments essentiels du Cadre de la formation, des apprentissages et du développement des adultes

La planification du cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes doit inclure les étapes suivantes. Le contenu du cadre peut être issu de la stratégie qui est exposée au chapitre 6.

### Étape de préparation

- a. Le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes doit être élaboré par les membres de l'Association nationale qui disposent d'une expertise en matière d'apprentissages, de formation et de développement pour les adultes. Une fois établi, il doit être entériné et activement soutenu par le Conseil national.
- b. L'approche centrée sur l'apprenant doit être intégrée dans tous les aspects du Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes. Cette approche doit aussi être intégrée dans d'autres domaines clés, notamment le programme éducatif et la gouvernance.

### Étape de fondation

- a. Une évaluation des besoins doit être conduite, en examinant l'efficacité de la formation, des apprentissages et du développement dans tous les domaines de l'organisation. Divers membres adultes doivent s'investir dans la conception et la mise en place de cet instrument, en s'assurant que les définitions et les questions englobent une large perspective.
- b. Chaque Association nationale exerce le guidisme et scoutisme féminin dans son propre contexte, que doit refléter son Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes.

Le Cadre doit également prendre en considération les tendances et les changements intervenant dans les pratiques d'apprentissages et de formation pour les adultes, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation. La description de ces tendances nécessitera une mise à jour fréquente pour refléter ces changements.

---

## Étape d'information

- a. Un organigramme devra faire apparaître les rôles et les responsabilités de toutes les personnes impliquées et ciblées par le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes. Cela inclura les qualifications et les compétences nécessaires pour remplir chaque rôle, le processus de recrutement, les méthodes pour la formation initiale et les moyens mis en œuvre pour procurer un développement continu. Ces rôles et postes incluront le personnel de gestion et le personnel qui peut être concerné, les formatrices/facilitatrices, les formatrices de formatrices, des leaders, administrateurs et autres volontaires de tous âges qui ont le potentiel d'être des leaders.
- b. Les ressources disponibles pour procurer des opportunités de formation, d'apprentissages et de développement doivent être détaillées en fournissant les informations suivantes :
  - Le système d'information et de communication utilisé pour promouvoir et évaluer tous les apprentissages et formations.
  - La gamme de lieux disponibles pour dispenser les apprentissages et les formations.
  - Les livres, manuels et autres supports supplémentaires produits ou achetés pour venir en appui des apprentissages et formations.
  - Le budget alloué pour la préparation et la mise en œuvre des apprentissages et formations.
  - Un exposé sur la manière dont le budget et les autres ressources viennent en appui des buts et objectifs du cadre de travail.

## Étape d'élaboration

- a. Les buts et objectifs du Cadre doivent s'inspirer de la politique de l'AMGE : Formation, apprentissages et développement pour les adultes, ainsi que des résultats de l'évaluation des besoins et des descriptions de contexte.
- b. L'approche de l'Association nationale vis-à-vis de la formation, des apprentissages et du développement doit prendre en compte :
  - Les influences liées à la culture et aux priorités nationales.
  - La méthode du guidisme et scoutisme féminin dans les opportunités d'apprentissages et de formation.
  - Les valeurs du guidisme et scoutisme féminin.
  - Les compétences qui peuvent être pertinentes dans un monde qui change.
  - Une diversité de modèles d'apprentissage, de styles de mise en œuvre et d'utilisation des supports en adéquation avec l'évaluation des besoins des apprenants.
  - Flexibilité, adaptabilité et pertinence par rapport à un moment donné et à la situation de l'association et de son environnement.
  - Mise en œuvre de la politique de l'Association mondiale des Guides et des Éclaireuses : formation, apprentissages et développement pour les adultes 2012.

---

## Étape du contrôle de la qualité

Les mécanismes pour maintenir la qualité, suivre les progrès et évaluer les résultats des processus de formation et d'apprentissage doivent être insérés dans le Cadre dès le début.

- a. Les buts et les objectifs doivent être définis dans des termes qui expliquent comment l'apprenant fera la preuve de sa compétence issue des opportunités en formation, apprentissages et développement. Le Cadre doit comprendre une gamme d'outils d'évaluation adéquats pour évaluer l'impact et identifier de futurs besoins d'apprentissage. Le simple fait de noter la présence ou un retour d'informations immédiat ne constitue pas une mesure suffisante de qualité, progrès ou résultat.
- b. Les membres adultes peuvent perdre le contact après leur formation initiale. Ils ont besoin d'avoir accès à un retour d'informations et à un soutien continu de la part d'un pair, d'un mentor ou d'une personne responsable par rapport à leur poste. Un système de soutien, retour d'informations et évaluation doit être procuré pour chaque poste dans l'organisation, afin que de futurs besoins en formation, apprentissages et développement puissent être identifiés et traités.
- c. L'efficacité de l'ensemble du Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes doit être évaluée au moins tous les six ans. Une gestion et une évaluation continues des résultats fourniront des informations plus précises et utiles qu'une simple série d'évaluations lors de l'année finale.

## Étape de mise en œuvre

Un plan de mise en œuvre bien organisé devra être élaboré pour être utilisé dans toute l'organisation. Il faudra prévoir suffisamment de temps pour permettre aux formatrices de formatrices/facilitatrices de former et de préparer les formatrices/facilitatrices à mener à bien leurs processus de formation et d'apprentissages.

Il faut prévoir un plan pour le suivi, la formation et le retour d'informations pour toutes les formatrices/facilitatrices.

## 7.3 Considérations pour atteindre l'excellence

Lors de l'élaboration du Cadre pour la formation, les apprentissages et le développement des adultes, l'Association nationale est encouragée à inclure :

- La durée estimée du processus d'apprentissage pour les différents rôles.
- Un système pour reconnaître l'apprentissage initial et les compétences pertinentes acquises à l'intérieur ou à l'extérieur du guidisme et scoutisme féminin.
- La création d'un système efficace de mentorat pour les membres adultes.
- Des partenariats avec d'autres organisations qui sont expertes en matière d'apprentissages, de formation et de développement.
- Des systèmes pour s'assurer que les formatrices/facilitatrices sont systématiquement informées des changements dans le programme ou autres questions d'organisation.
- Des stratégies pour contrôler l'alignement du Cadre sur le programme éducatif et les autres activités de l'organisation.

À la page suivante, vous trouverez une liste de contrôle pour vous aider dans la formulation du Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes.

## 7.4 Liste de contrôle pour le contenu de l'accréditation

Dans le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement des adultes, les Associations nationales doivent faire référence aux sujets qui suivent. Le cadre doit être soumis au Bureau mondial pour accréditation.

SUJET A DECRIRE OU PRENDRE EN COMPTE	FAIT	NOTES
<b>Contexte</b>		
1 Comment le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes prend-il en compte : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La politique de l'AMGE</li> <li>• Les valeurs et les principes fondamentaux de l'AMGE.</li> </ul>		
<b>Étape de fondation</b>		
2 Résultat de l'évaluation des besoins pour la formation, les apprentissages et le développement des adultes.		
3 Tendances et influences à prendre en considération.		
<b>Étape d'information</b>		
4 Organigramme		
5 Définition du Cadre, en particulier <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôles</li> <li>• Processus</li> <li>• Résultats d'apprentissages</li> <li>• Opportunités pour progresser.</li> </ul>		
<b>Étape de conception</b>		
6 Buts et objectifs du Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes.		
7 Définition des ressources et de la manière de promouvoir les apprentissages et la formation.		
8 Description de l'approche des apprentissages.		
9 Description des processus de formation, d'apprentissages et de développement.		
10 Résultats des processus de formation, d'apprentissages et de développement.		
11 Description des opportunités d'apprentissage et des délais qui y sont associés.		
<b>Étape Contrôle de la qualité</b>		
12 Mesurer les buts et les objectifs réalisés.		
13 Description du système pour assurer le suivi et évaluer la formation, les apprentissages et le développement dans l'organisation.		
14 Description de la formation et du soutien des formatrices/facilitatrices.		
15 Plans pour évaluer l'efficacité et les révisions successives du Cadre de la formation, des apprentissages et du développement des adultes.		
<b>Informations supplémentaires</b>		
16 Processus pour s'assurer que toutes les réalisations antérieures sont reconnues.		
17 Plans pour communiquer avec tous les membres sur les changements dans l'organisation.		
18 Description de la manière dont le Cadre pour la formation, les apprentissages et le développement des adultes correspond au programme éducatif offert à tous les membres et l'appuie.		
19 Recherche de partenariats avec d'autres organisations pour renforcer l'offre des apprentissages.		
20 Est-ce la première fois que votre Association adresse une demande d'accréditation ? Sinon, quand votre plan de formation a-t-il été (ré-) accrédité ?		

---

## 7.5 Processus d'accréditation

L'accréditation du Cadre sera effectuée par les Responsables du développement régional en coopération avec un panel d'experts et confirmée par le Bureau mondial.

### PROCESSUS DE (RE-) ACCREDITATION DU CADRE DE LA FORMATION, DES APPRENTISSAGES ET DU DEVELOPPEMENT POUR LES ADULTES

#### *Étape 1 :*

L'Association nationale notifie aux Responsables régionales son intention d'adresser une demande d'accréditation ou de ré-accréditation.

#### *Étape 2 :*

L'Association nationale élabore et documente son Cadre pour la formation, les apprentissages et le développement pour les adultes avec le soutien des Responsables du développement régional. La liste de contrôle spécifie les informations requises.

#### *Étape 3 :*

L'Association nationale soumet son Cadre complet pour la formation, les apprentissages et le développement des adultes à la Région pour évaluation. La Région en informe le Bureau mondial.

#### *Étape 4 :*

L'organe d'évaluation de la Région évalue la demande. Il peut prendre contact avec l'Association nationale pour obtenir des informations supplémentaires ou des éclaircissements.

#### *Étape 5 :*

Lorsque les responsables de la Région approuvent la demande, les résultats de l'évaluation sont transmis au Bureau mondial, qui confirme l'évaluation. Toutes les demandes émanant du Bureau mondial doivent être adressées aux responsables de la Région.

#### *Étape 6 :*

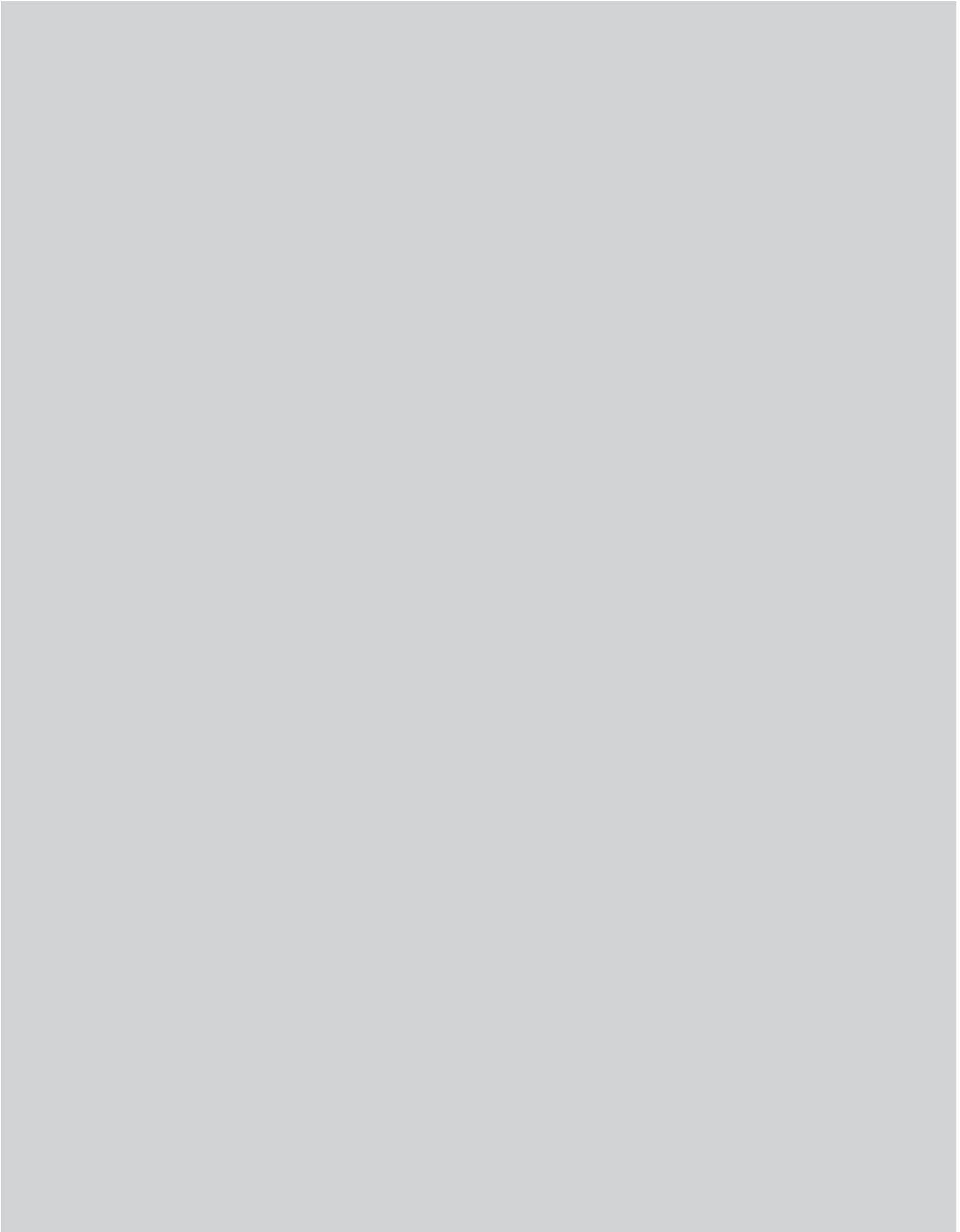
Le Bureau mondial de l'AMGE envoie le certificat d'accréditation à l'Association nationale avec les pin's de formation destinés aux formatrices de formatrices/facilitatrices. Une copie du certificat est adressée aux responsables de la Région.

#### **NOTE :**

Le processus d'accréditation ou de ré-accréditation ne doit pas dépasser quatre mois à partir de la soumission de la demande auprès des bureaux de la Région.

## NOTES

---





## 8 Glossaire

Vous trouverez ci-dessous des explications et des définitions des termes utilisés dans ce document. Ces définitions sont appropriées dans le contexte de l'environnement d'apprentissages de l'AMGE.

**Apprenant** : Personne qui s'engage de manière consciente dans un processus d'apprentissages ou une activité de développement.

**Apprentissages** : Changements de comportement résultant de l'acquisition ou de la modification des connaissances, comportements, capacités, valeurs ou préférences, ce qui peut supposer la synthèse de différents types d'information.

**Apprentissages en équipe** : Processus de travail collectif pour réaliser un objectif commun dans un groupe. Dans le contexte de l'organisation apprenante, les membres de l'équipe/de la patrouille partagent des connaissances et complètent mutuellement leurs capacités.

**Apprentissages informels** : Les apprentissages qui ne font pas partie d'un processus éducatif conscient. Les apprentissages informels ont lieu en dehors d'un environnement éducatif formel, ce qui suppose souvent des interactions et des relations parmi les membres d'une société. Parmi les exemples, citons l'acquisition du langage, les normes et pratiques culturelles.

Les apprentissages informels font partie des trois formes d'apprentissages définies par l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE). Les deux autres formes étant les apprentissages "formels" et les apprentissages "non formels".

**Apprentissages organisationnels** : Modèles et théories concernant la manière dont une organisation et ses membres apprennent et s'adaptent. Dans le développement organisationnel, les apprentissages constituent une caractéristique d'une organisation qui s'adapte, par ex. d'une organisation qui est en mesure de sentir des changements au travers de signaux en provenance de son environnement (à la fois interne et externe) et de s'adapter en conséquence.

**Apprentissages par l'action** : Processus éducatif par lequel les apprenants étudient leurs propres actions et expériences pour améliorer leurs performances. Les apprenants acquièrent des connaissances au travers d'actions et répétitions concrètes plutôt que par l'instruction traditionnelle. Les apprentissages par l'action se déroulent conjointement avec d'autres apprenants en petits groupes.

Apprentissages par l'expérience/apprendre en faisant : Apprendre en réfléchissant sur une expérience et en utilisant ensuite cette expérience pour nourrir de futures actions et décisions. Prendre part à un processus et puis réfléchir sur ce qui a été fait et apprendre de cela.

Les apprentissages par l'expérience sont reliés, sans être synonymes, aux apprentissages par l'action.

**Apprentissages pour les adultes** : Stratégies d'apprentissage centrées sur les adultes. Processus qui consiste à impliquer des apprenants adultes dans la structure de l'expérience d'apprentissages. Les apprentissages pour les adultes sont également connus sous le terme d'"andragogie" (grec : conduire l'homme) par opposition à la pédagogie (grec : conduire l'enfant).

**Association nationale ou organisation nationale** : Une association nationale de guidisme et scoutisme féminin peut être la seule Organisation membre de l'AMGE dans un pays. Ou bien elle peut faire partie d'une fédération avec d'autres Associations nationales dans le même pays.

**Centré sur l'apprenant** : Apprentissages dans lesquels l'apprenant a le contrôle de son expérience d'apprentissage et dont les besoins et les objectifs sont au centre du processus d'apprentissage.

---

**Coach** : Facilitateur d'apprentissages qui soutient un apprenant dans son développement en autonomie.

**Compétences et aptitudes** : La combinaison de capacités, connaissances, expériences, attitudes et valeurs, qui permet à une personne de mener à bien une tâche donnée à un niveau donné. L'aptitude est la capacité d'un individu à réaliser un travail correctement.

Certaines définitions présentent les termes compétences et aptitudes comme des synonymes. D'autres expliquent qu'il existe une différence entre les deux, considérant que le terme compétences est plus général et englobe les capacités sur le plan social, les comportements et les connaissances.

L'aptitude est la capacité d'un individu à réaliser un travail correctement. Une aptitude est un ensemble de comportements définis légalement qui fournissent un guide structuré permettant l'identification, l'évaluation et le développement des comportements.

**Débriefing** : Processus par lequel un formateur et l'apprenant passent en revue le processus d'apprentissage, les expériences et les perceptions, afin de tirer des conclusions et d'adapter le processus.

**Développement** : L'étude scientifique, menée par soi-même des changements systématiques sur les plans psychologique, émotionnel, perceptuel et comportemental tout au long d'une vie. Utilisé dans le présent contexte pour exprimer le développement personnel.

**Éducation** : Processus par lequel la société transmet délibérément ses connaissances, capacités, coutumes et valeurs accumulées de générations en générations, par ex. l'instruction dans les écoles.

**Éducation non formelle** : Programme planifié d'éducation personnelle et sociale, conçu pour améliorer une gamme de capacités et de compétences, en dehors des structures d'éducation formelle. La participation se fait sur la base du volontariat. Les programmes sont mis en œuvre par des responsables formés, qui sont généralement des bénévoles faisant appel à des méthodes créatives pour motiver l'apprenant.

**Environnement d'apprentissage** : le cadre, à la fois physique et mental, qui motive un apprenant et un formateur/facilitateur pour apprendre les uns des autres et par soi-même.

**Facilitation** : Toute activité qui soutient les participants pour réaliser une tâche. Dans une situation d'apprentissages, elle est perçue comme un processus de soutien à un ou plusieurs apprenants dans leur processus de développement et d'apprentissage, en utilisant différentes méthodes de facilitation.

**Facilitateur(trice)/animateur(trice)** : Personne qui aide les apprenants à comprendre leurs objectifs communs et les assiste pour les atteindre.

**Formateur/trice** : Personne formée pour préparer, soutenir et évaluer un apprenant/stagiaire dans une situation d'apprentissage. Dans un contexte traditionnel, un formateur planifie, initie et contrôle la situation d'apprentissage. Dans un environnement centré sur l'apprenant, un formateur évalue les besoins et les travaux avec l'apprenant pour mettre en place l'activité d'apprentissage la plus appropriée.

**Formation** : Acquisition de connaissances, capacités et compétences résultant de l'enseignement de capacités et connaissances professionnelles ou pratiques en relation avec des compétences spécifiques.

**Formation-facilitation** : Environnement de formation dans lequel un formateur/facilitateur désigné utilise des normes établies pour guider les apprenants sur un parcours d'apprentissages. Les apprenants peuvent poser des questions et sont encouragés à mettre en application ce qu'ils ont appris pour résoudre un problème. La formation-facilitation est basée sur la recherche visant à démontrer que les apprenants comprennent et retiennent leurs connaissances lorsqu'ils sont impliqués dans le processus d'apprentissages.

**Leader** : Un leader est une personne qui cultive et nourrit la dynamique au sein d'un groupe et qui procure de l'autonomie à des personnes pour leur permettre d'accéder à des postes de leadership (Programme de développement du leadership de l'AMGE).

---

**Leadership** : Le leadership est le processus d'influence au sein d'un groupe qui aide le groupe à atteindre les objectifs qu'il s'est fixés.

**Leadership dans un groupe** : Relation qui définit et a une influence sur la vie et les actions des individus et du groupe (Programme de développement du leadership de l'AMGE).

**Membres adultes** : L'AMGE définit ses membres adultes comme étant ceux qui sont âgés de 18 ans et plus et qui sont bénévoles dans les postes de leadership de l'organisation.

Dans certaines Associations nationales, des femmes plus jeunes sont considérées comme des adultes. Cette politique et ces lignes directrices peuvent être adaptées à ce groupe par les Organisations membres.

**Mentor** : Personne expérimentée qui soutient le développement personnel et relié aux tâches d'une autre personne.

**Organisation apprenante** : Institution qui facilite les apprentissages de ses membres et se transforme en permanence. Une organisation apprenante a cinq caractéristiques principales : réflexion sur les systèmes, maîtrise de soi, modèles mentaux, vision partagée et apprentissages au sein d'une équipe (Peter Senge : La cinquième discipline).

**Organisation membre** : Organe national du guidisme et scoutisme féminin qui est habilité comme organisme membre de l'AMGE. Dans certains pays, l'Organisation membre est la seule Association nationale de guidisme et scoutisme féminin, et dans d'autres, l'Organisation membre est une fédération, un organe conjoint pour un certain nombre d'associations différentes de guidisme et scoutisme féminin et d'associations mixtes dans le pays concerné.

Voir également Association nationale.

**Pair** : Personne avec laquelle on a des liens et que l'on considère comme son égal, que ce soit en âge, en capacité ou en niveau au sein d'une organisation.

**Passage en revue (bilan)** : Tout processus qui aide un apprenant à faire usage de son expérience personnelle pour apprendre et se développer. Les processus de passage en revue comprennent : la réflexion (individuellement ou en groupes) sur l'expérience, l'analyse, l'appropriation de l'expérience, la communication, le recadrage et les apprentissages issus de l'expérience.

Voir également "Débriefing".

**Qualification** : Connaissances et capacités acquises par le biais de l'éducation formelle ou l'expérience, qui qualifient une personne pour délivrer une tâche définie.

**Stagiaire** : Personne qui suit un type de formation ou qui prend part à une activité pour apprendre.

**Système de patrouille** : Les unités de guides et d'éclaireuses sont généralement divisées en patrouilles ou groupes d'environ cinq à huit pairs, dont l'un est le leader désigné de la patrouille. Les membres du groupe fonctionnent ensemble sur des activités et des programmes établis par le leader de l'unité.



## 9 Bibliographie

**Documents de référence de l'AMGE** (la plupart d'entre eux peuvent être téléchargés à partir de [www.waggs.org](http://www.waggs.org)) :

Explorer votre leadership (2011).

Guidisme/Scoutisme féminin : un mouvement de défis à relever (1997).

Faire grandir des leaders : kit d'outils de planification de la relève (2011).

Mentorat dans le guidisme et scoutisme féminin en bref. AMGE Europe (2006).

L'AMGE d'un coup d'œil (1997).

Statuts et Règlement additionnel de l'AMGE (2008).

Lignes directrices du programme éducatif de l'AMGE (1998) (révision 2011/12).

Guide de facilitation AMGE (2011).

Politique de l'AMGE sur l'éducation des filles et des jeunes femmes à l'AMGE (1998).

### Autres références :

Argyris Chris et Schön Donald (1974). Théorie en pratique. Améliorer l'efficacité professionnelle. San Francisco, CA : Jossey-Bass.

Carr Nicholas (2011). Bas-fonds : L'influence d'Internet sur nos cerveaux. New York, Norton.  
<http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2008/07/is-google-making-us-stupid/6868/>

Conner M. L. (1997-2004) : Andragogie et Pédagogie. Apprenant sans âge, 1997-2004.  
<http://agelesslearner.com/intros/andragogy.html>

Downey Myles(2001) : Coaching efficace. Kit d'outils Pouvoir des affaires Orion.

Greenaway Roger & Hilditch David (1993) : Playback : Un guide pour passer en revue les activités. Prix du Duc d'Édimbourg.  
<http://reviewing.co.uk/pbk.htm> Online: <http://reviewing.co.uk/>

Honey P. & Mumford A. (2000) : Guide de l'assistant sur les styles d'apprentissage. Maidenhead : Peter Honey Publications Ltd.

Knowles Malcolm (1998) L'apprenant adulte : le classique définitif dans l'éducation des adultes et le développement des ressources humaines. Houston, TX: Gulf Publishing.

Kolb David A. (1984) : Apprentissage expérimental : l'expérience comme source d'apprentissages et de développement. Prentice-Hall, Inc., Englewood.

Marks Gloria (2011) : Dans le Magazine New Yorker, cité par le Dr Martin Hilbert, Science Magazine, 2/2011.

Martin Andre (2006) : Leader d'opinion. In : Directeur général 1er Juil. 2006.

Means B. et al (2010) : Évaluation des pratiques fondées sur les preuves dans les apprentissages en ligne : Une méta-analyse et un passage en revue d'études sur les apprentissages en ligne. Ministère américain de l'éducation – Bureau de l'élaboration de la planification, de l'évaluation et des politiques. Service Études politiques et programmes. Rév. Septembre 2010.

---

Schwarz Roger et al (2005) : Le manuel pratique du facilitateur qualifié : conseils, outils et méthodes éprouvées...  
Jossey-Bass, San Francisco.

<http://www.schwarzassociates.com/approach/><http://www.schwarzassociates.com/resources/articles/>

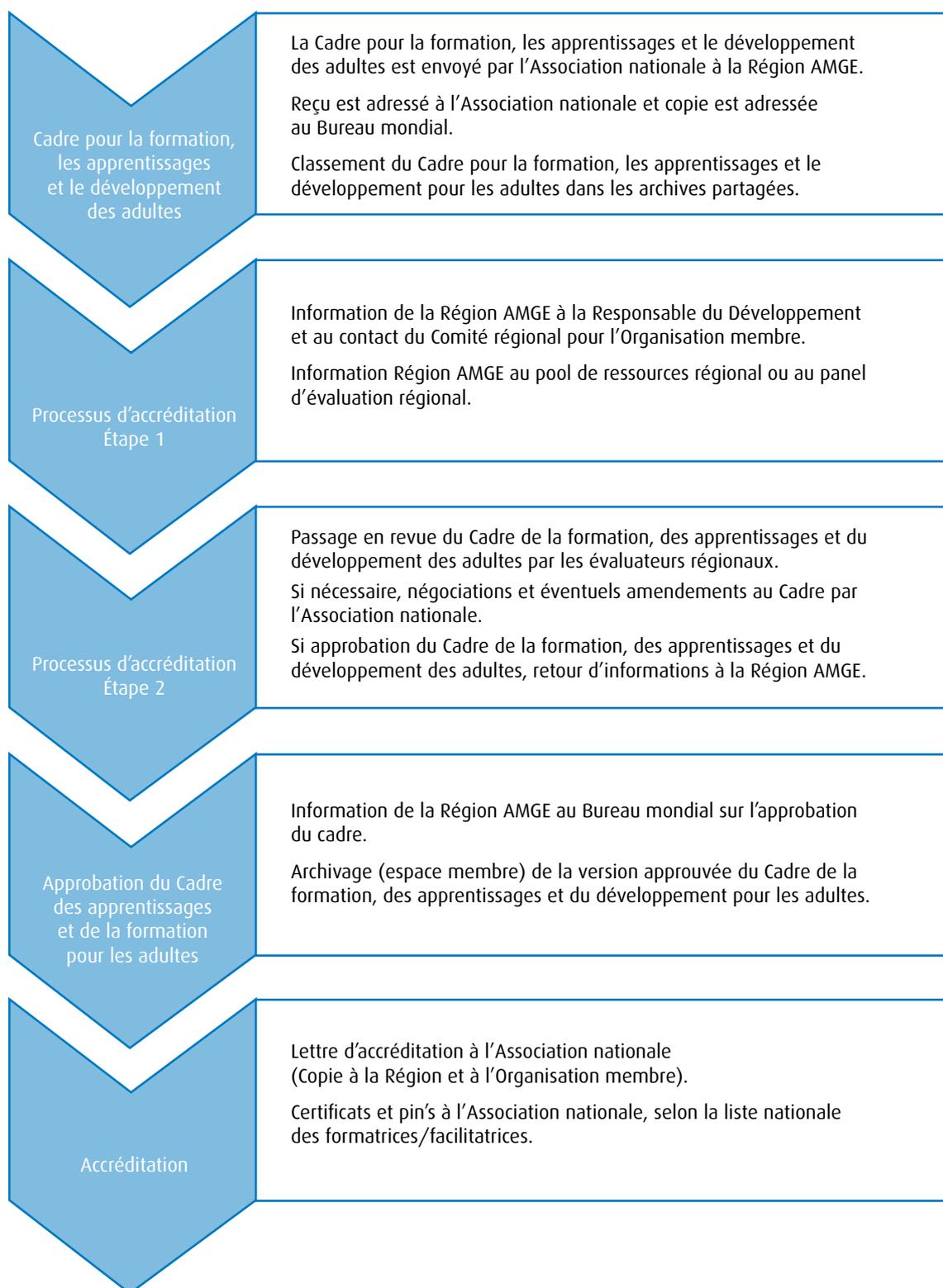
Thiagarajan, Sivasailam (en ligne) : Concevez vos propres jeux et activités. Travail d'équipe et jeux en équipe.  
<http://www.thiagi.com/>

ThiagiGameLetter : <http://thiagi.com/pfp/february2012.php>

Thompson Clive (2005) : À la rencontre des hackers de la vie. New York Times 16 octobre 2005.  
<http://www.nytimes.com/2005/10/16/magazine/16guru.html>



## Annexe A : Organigramme de la procédure d'accréditation





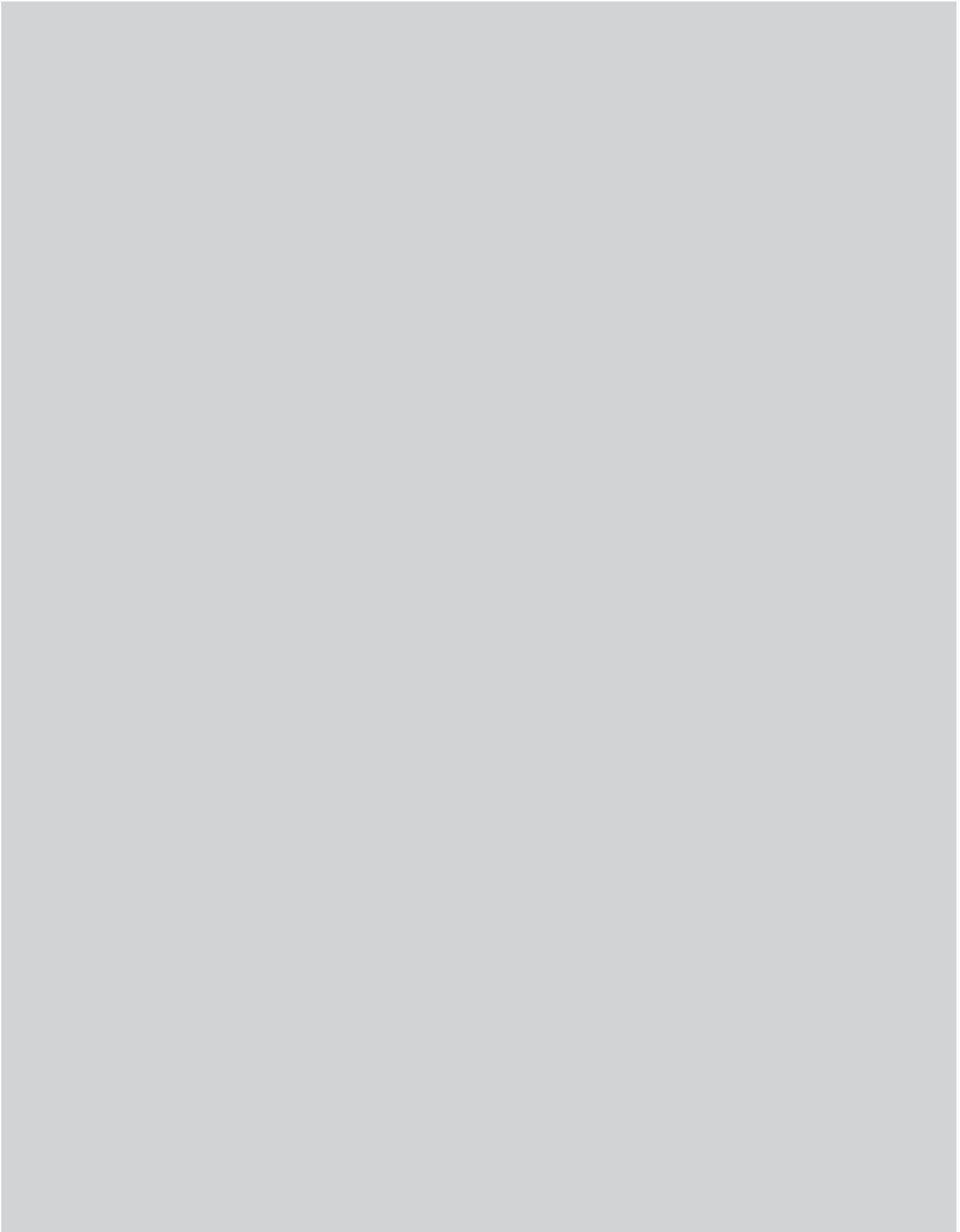
## Annexe B : Liste de contrôle pour le contenu de l'accréditation

Dans le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement des adultes, les Associations nationales doivent faire référence aux sujets qui suivent. Le cadre doit être soumis au Bureau mondial pour accréditation.

SUJET A DECRIRE OU PRENDRE EN COMPTE	FAIT	NOTES
<b>Contexte</b>		
1 Comment le Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes prend-il en compte : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La politique de l'AMGE</li> <li>• Les valeurs et les principes fondamentaux de l'AMGE.</li> </ul>		
<b>Étape de fondation</b>		
2 Résultat de l'évaluation des besoins pour la formation, les apprentissages et le développement des adultes.		
3 Tendances et influences à prendre en considération.		
<b>Étape d'information</b>		
4 Organigramme		
5 Définition du Cadre, en particulier <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôles</li> <li>• Processus</li> <li>• Résultats d'apprentissages</li> <li>• Opportunités pour progresser.</li> </ul>		
<b>Étape de conception</b>		
6 Buts et objectifs du Cadre de la formation, des apprentissages et du développement pour les adultes.		
7 Définition des ressources et de la manière de promouvoir les apprentissages et la formation.		
8 Description de l'approche des apprentissages.		
9 Description des processus de formation, d'apprentissages et de développement.		
10 Résultats des processus de formation, d'apprentissages et de développement.		
11 Description des opportunités d'apprentissage et des délais qui y sont associés.		
<b>Étape Contrôle de la qualité</b>		
12 Mesurer les buts et les objectifs réalisés.		
13 Description du système pour assurer le suivi et évaluer la formation, les apprentissages et le développement dans l'organisation.		
14 Description de la formation et du soutien des formatrices/facilitatrices.		
15 Plans pour évaluer l'efficacité et les révisions successives du Cadre de la formation, des apprentissages et du développement des adultes.		
<b>Informations supplémentaires</b>		
16 Processus pour s'assurer que toutes les réalisations antérieures sont reconnues.		
17 Plans pour communiquer avec tous les membres sur les changements dans l'organisation.		
18 Description de la manière dont le Cadre pour la formation, les apprentissages et le développement des adultes correspond au programme éducatif offert à tous les membres et l'appuie.		
19 Recherche de partenariats avec d'autres organisations pour renforcer l'offre des apprentissages.		
20 Est-ce la première fois que votre Association adresse une demande d'accréditation ? Sinon, quand votre plan de formation a-t-il été (ré-) accrédité ?		

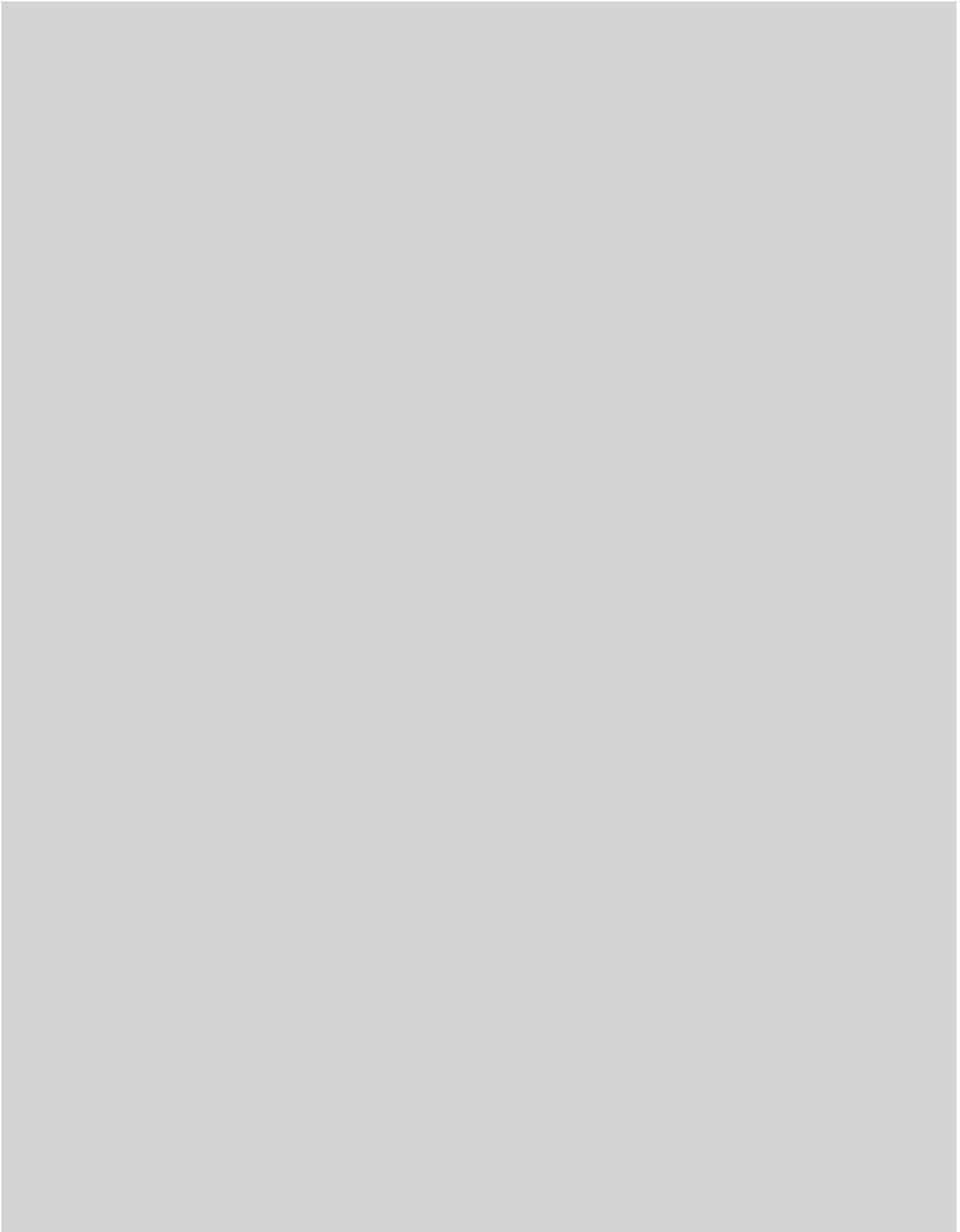
## NOTES

---



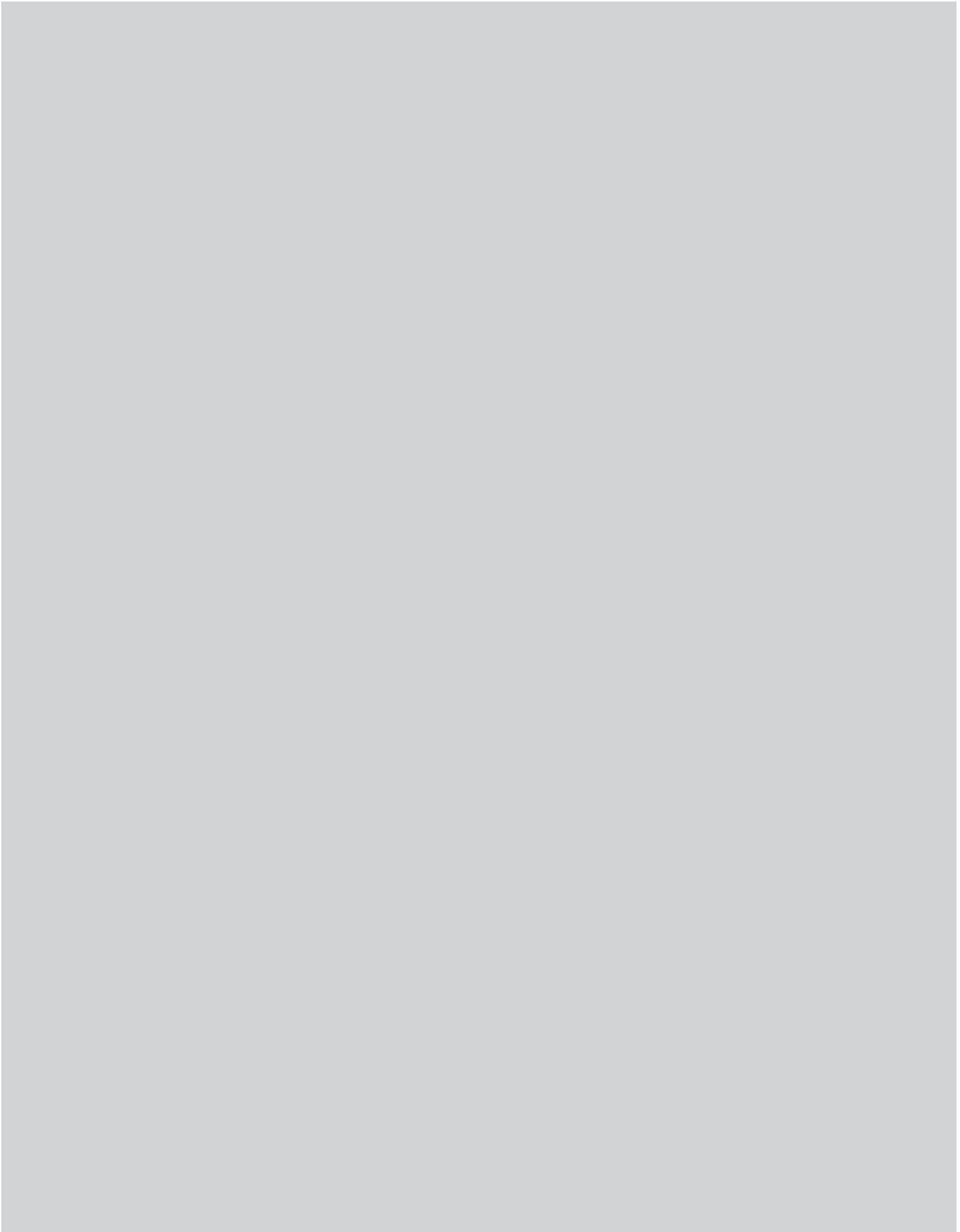
## NOTES

---



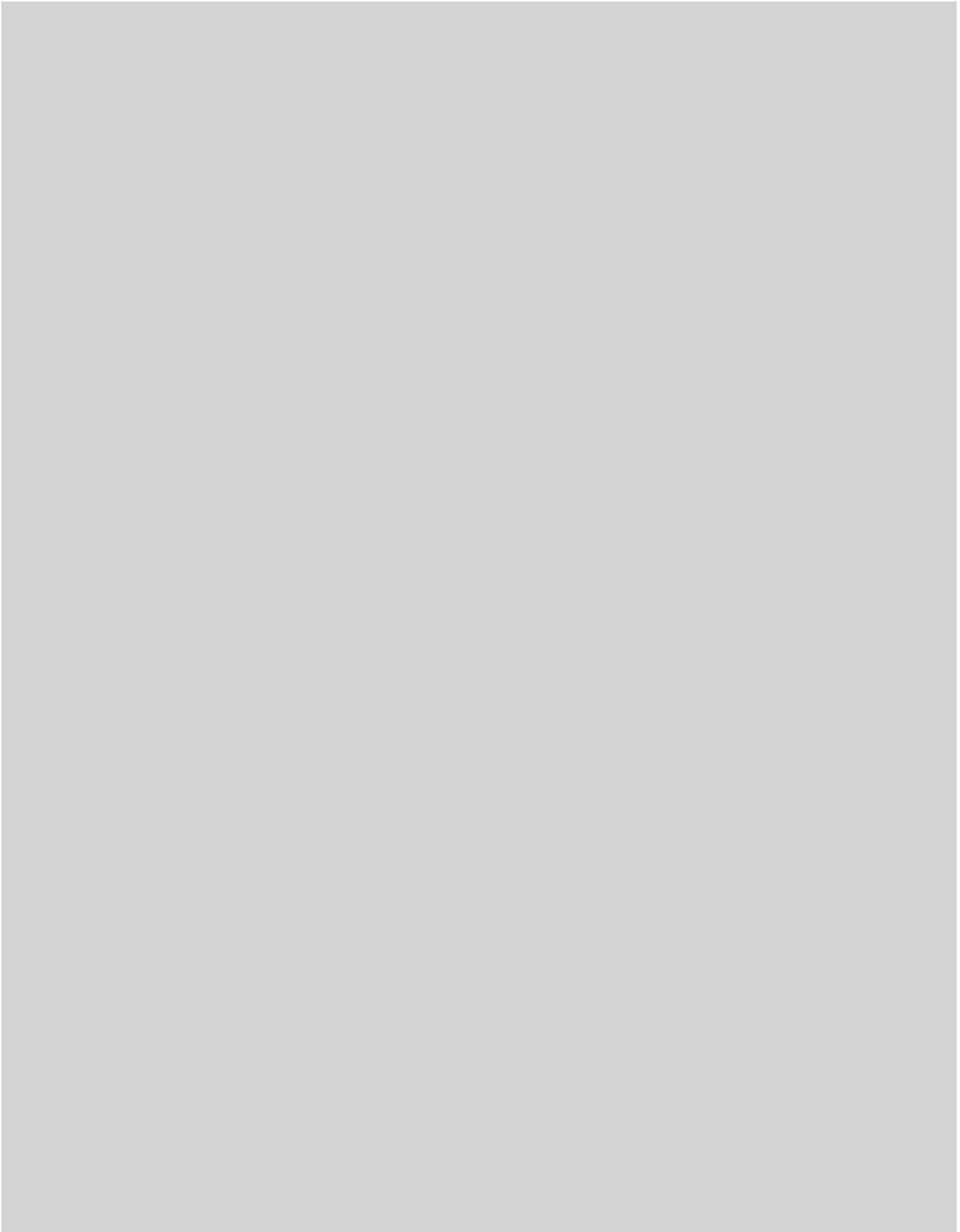
## NOTES

---



## NOTES

---





World Association  
of Girl Guides  
and Girl Scouts

Association mondiale  
des Guides et des  
Eclaireuses

Asociación  
Mundial de las  
Guías Scouts

World Bureau, Olave Centre  
12c Lyndhurst Road, London NW3 5PQ, England

telephone: +44 (0)20 7794 1181  
facsimilie: +44 (0)20 7431 3764

email: [waggs@waggsworld.org](mailto:waggs@waggsworld.org)  
[www.waggs.org](http://www.waggs.org)

Registered as a Charity (No.306125)  
in England and Wales

© AMGE, septembre 2012