



ASSOCIATION MONDIALE
DES GUIDES ET DES
ÉCLAIREUSES

DU PAPIER A LA PRATIQUE

COMMENT METTRE EN OEUVRE
LE MODELE DE LEADERSHIP DES
GUIDES ET ÉCLAIREUSES AU SEIN
DE VOTRE ORGANISATION ?



"She believed
she could
so SHE DID!"
#leadoutloud

SOMMAIRE

Mettre en place le modèle de leadership au sein de votre organisation	3
Créer et adapter le contenu du modèle de leadership	6
Travailler avec le modèle de leadership dans différentes langues	10
Partager vos contenus et expérience avec l'amge	12

Même si le Guidisme et le Scoutisme féminin nous apporte beaucoup de choses en commun, chacune de nos organisations est unique. Cet outil donne des idées de façons dont le Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses peut être mis en œuvre dans votre contexte, pour répondre aux besoins de votre structure et aider vos membres à atteindre les dix objectifs du leadership du Cadre de Développement du Leadership. De son côté, le cadre vous aidera à évaluer et exprimer l'impact sur le développement du leadership des filles et des jeunes femmes au sein de votre société.

Collectivement, cela nous permettra de rassembler un ensemble de preuves percutant pour montrer comment le Guidisme et le Scoutisme féminin donnent les moyens à des millions de filles et jeunes femmes du monde entier de pratiquer le leadership ; des preuves que nous pouvons utiliser pour démontrer la pertinence et l'impact du Mouvement.



Cet outil s'adresse aux Commissaires au Programme et leurs équipes, les Commissaires à la Formation et leurs équipes, ainsi qu'à tous les bénévoles et les membres du personnel qui aident à créer et mettre en œuvre des expériences de qualité pour les membres jeunes et adultes au sein de votre Organisation membre ou votre Association composante (OM/AC).

Il devrait être lu en même temps que le **Cadre de Développement du Leadership des Guides et Éclaireuses** ainsi que la **Synthèse du Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses**. Nous espérons que ces outils vous seront utiles au sein de votre OM/AC et que vous partagerez vos expériences et vos retours avec nous.

Si vous avez besoin de conseils pour utiliser le modèle de leadership avec votre organisation ou si vous avez des suggestions pour améliorer notre travail de leadership, merci de contacter l'Équipe Mission fondamentale via leadingforherworld@waggs.org



METTRE EN OEUVRE LE MODELE DE LEADERSHIP AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION

Le Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses s'applique à tous les âges et à tous les postes, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur du Guidisme et du Scoutisme féminin. Vous pouvez l'utiliser pour renforcer le développement du leadership dans votre organisation de plusieurs façons différentes.

Certaines OM/AC utilisent déjà le modèle pour ...

- développer des activités pour des filles d'âges différents pour les aider à se voir comme des leaders
- proposer des formations et des programmes de leadership pour jeunes adultes qui leur donnent les moyens d'occuper des positions de leadership à tous les niveaux
- créer un cadre pour structurer l'offre d'accompagnement et de conseil pour les commissaires et les équipes leadership
- porter une attention particulière au développement du leadership au sein de leur programme pédagogique national et/ou de leur cadre de formation, d'apprentissage et de développement pour adultes
- soutenir des processus d'évaluation et de mise en place d'objectifs pour leur comité national
- analyser les forces et besoins de leur organisation en rapport au développement du leadership
- expliquer leur impact aux ministères de l'éducation et aux donateurs potentiels
- créer des badges et récompenses qui appliquent le modèle de leadership et poursuivent les dix objectifs du leadership
- aider à préparer les individu.e.s et groupes à lancer des actions communautaires ou des projets de plaidoyer
- identifier des approches qui permettent de créer un environnement plus propice à la participation des jeunes
- créer un thème autour du leadership lors d'évènements, camps et activités en ligne variés

Le modèle de leadership aura le plus grand impact possible si vous l'implantez au cœur de votre travail. Cela signifie l'intégrer à vos programmes, activités, offre de formation, etc. sur le long terme, pour que le plus de membres possible apprennent peu à peu à pratiquer le modèle de leadership.

ATTEINDRE VOS OBJECTIFS

Le Cadre de Développement du Leadership des Guides et Éclaireuses décrit dix objectifs que vous pouvez atteindre en pratiquant le modèle de leadership, que ce soit avec les Guides et Éclaireuses, les chef.taine.s ou les responsables d'organisations. Il peut servir de point de départ pour vous aider à classer par ordre de priorité les changements que vous voulez voir au sein de votre organisation. Vous pourriez vous concentrer sur l'un ou plus des quatre catégories d'audience, ou sur des domaines spécifiques tels que la gouvernance, la gestion organisationnelle, le développement des adultes ou le programme pédagogique. Les objectifs, indicateurs et états d'esprit du leadership peuvent être appliqués à chacun d'eux.

Lorsque vous fixez des objectifs en vue d'améliorer le développement du leadership au sein de votre organisation, il vous faudra prendre en considération les facteurs qui pourraient affecter vos chances de réussir. Cela peut inclure les moyens financiers de votre organisation de soutenir le travail nécessaire, le temps disponible des gens impliqués (bénévoles comme membres du personnel), et la volonté des individu.e.s et des équipes à avoir des discussions honnêtes et ouvertes ou à faire des changements significatifs.

Votre organisation est-elle prête à implanter le Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses dans votre travail ? Utilisez ces questions pour vous aider à prévoir le changement de leadership que vous souhaitez voir :

1.

Que souhaitez-vous accomplir en utilisant le modèle de leadership au sein de votre organisation ? Quel est le but de ce travail ?

2.

Est-il déjà prévu de revoir certains domaines de votre organisation, tels que votre programme pédagogique, le cadre de développement pour adultes, la structure de gouvernance ou tout autre domaine qui vous permettrait d'y inclure le modèle de leadership ?

3.

Avec quelle des catégories d'audience voulez-vous travailler et avec combien d'entre elles travaillerez-vous en même temps ? Rappel des catégories : Guides et Éclaireuses, Chef.taine.s, Responsables d'Organisations, Leaders du Mouvement

4.

Quelles sont les personnes les mieux placées pour mener à bien le travail dans chaque domaine ou auprès de chaque audience, et comment vous assurerez-vous qu'elles ont les compétences, connaissances et le soutien nécessaires avant de démarrer ?

5.

Auriez-vous besoin du soutien de votre Région ou de l'équipe mondiale de l'AMGE ? Si oui, sous quelle forme cela vous serait-il le plus utile ?

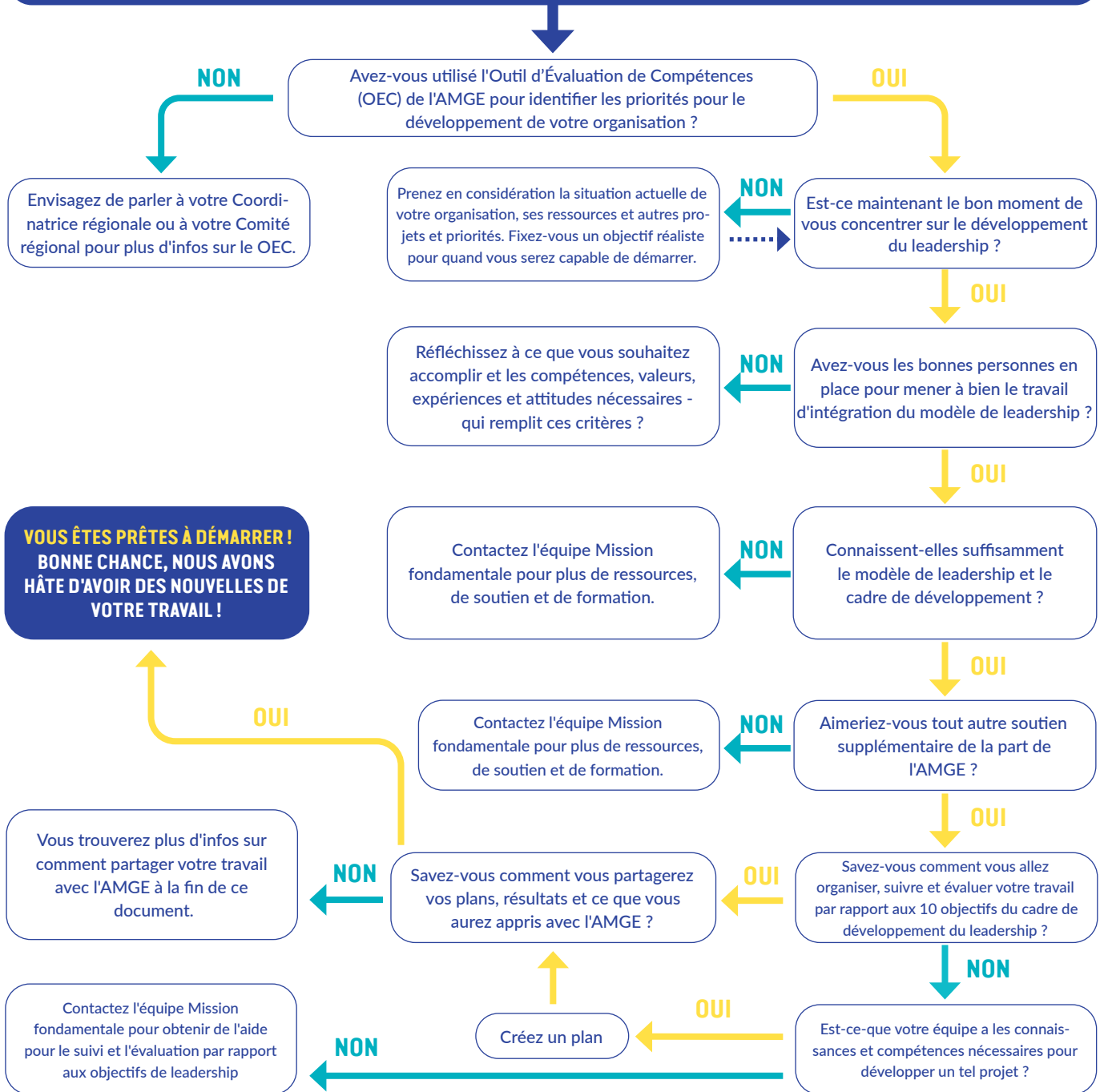
6.

Comment saurez-vous lorsque vous avez atteint les objectifs souhaités ?

7.

Comment saisissez-vous cette information pour partager vos expériences avec l'AMGE ?

MON ORGANISATION SOUHAITE INTÉGRER LE MODÈLE DE LEADERSHIP DES GUIDES ET ECLAIREUSES À NOTRE TRAVAIL



De nombreuses OM ont des membres qui ont été formé.e.s au modèle de leadership lors d'événements de l'AMGE. Incluez-les dans votre travail ; elles.ils seront d'excellentes ressources et peuvent aider à former d'autres membres de votre organisation.

Vous pouvez contacter l'équipe Mission fondamentale par e-mail en écrivant à leadingforherworld@waggs.org

La Pratique du Leadership est un domaine de développement dans le Cadre de Renforcement des Compétences de l'AMGE. L'AMGE propose un Outil d'Évaluation de Compétences (OEC) pour aider les organisations à identifier et prioriser les façons dont elles veulent se développer. Si vous souhaitez en savoir plus sur ce processus, contactez votre Coordinatrice régionale ou un.e membre du Comité régional pour plus de soutien. Plus d'infos ici : www.waggs.org/en/resources/capacity-assessment-tool

CREER ET ADAPTER LE CONTENU DU MODELE DE LEADERSHIP



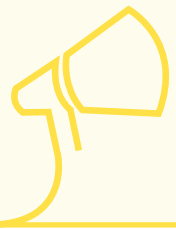
L'AMGE propose des supports clés pour vous aider lorsque vous utilisez le modèle de leadership, mais la plupart des organisations voudront traduire, adapter ou bien créer des ressources qui seront mieux adaptées à leur contexte.

Recommandations d'utilisation

Les OM/AC de l'AMGE peuvent utiliser et adapter librement le Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses, ainsi que tous les autres outils et ressources complémentaires offerts par l'AMGE. Elles peuvent personnaliser le design et graphisme des présentations et ressources pour qu'elles s'alignent sur leur style et leur graphisme à elles.

Tous les supports restent la propriété intellectuelle de l'Association Mondiale des Guides et Éclaireuses. En adaptant et créant des supports liés au Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses, les OM/AC de l'AMGE acceptent de :

- N'utiliser le Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses que lorsque, ce faisant, elles contribuent à l'avancement de la Mission et de la Vision de l'AMGE
- S'assurer que les besoins et les intérêts des filles et jeunes femmes restent au centre de toutes les activités qui utilisent le Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses
- Clairement attribuer à l'Association Mondiale des Guides et Éclaireuses la création originale du Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses et tous les supports de l'AMGE en rapport, à tout moment
- Inclure le logo de l'AMGE sur toutes les ressources traduites, adaptées ou créées (cela peut être en plus du logo d'une OM/AC)
- Obtenir l'approbation de l'AMGE avant de faire des changements importants aux définitions et à la terminologie utilisées dans le Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses (comme indiqué dans le livret Synthèse du Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses)
- Utiliser la méthode pédagogique des Guides et Éclaireuses pour créer des expériences d'apprentissage en rapport avec le modèle de leadership et créer un environnement d'apprentissage positif où tous.tes les apprenant.e.s sont respecté.e.s, inclus.es et peuvent participer pleinement
- Partager avec l'AMGE tous les supports du Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses qu'elles traduisent, modifient ou créent
- Si possible, partager avec l'AMGE ce qu'elles ont appris, les données d'évaluation et preuves de l'impact créé grâce à l'utilisation du Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses
- Ne partager le Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses et tous les supports connexes qu'avec des partenaires et autres organisations qui ont confirmé à l'écrit leur adhésion aux conditions décrites ici.



MESSAGES CLÉS

Il a été démontré que le modèle de leadership est efficace à l'intérieur comme à l'extérieur du Guidisme et du Scoutisme féminin, ce grâce à un ensemble de preuves important.¹ Si les concepts et la méthodologie de base sont modifiés trop drastiquement, il pourrait ne pas être aussi efficace pour aider votre organisation à atteindre ses objectifs souhaités. Lorsque vous produisez ou adaptez du contenu, il est important que les messages clés suivants y soient inclus pour aider les gens à comprendre le modèle et comment l'utiliser au mieux.

Le Modèle de Leadership ...

donne la priorité aux comportements plutôt qu'aux compétences – le modèle de leadership considère les valeurs et comportements positifs comme la base d'un.e bon.ne leader. Les compétences de leadership sont évidemment importantes, mais, seules, elles ne suffisent à pratiquer un leadership contextuel.

est un modèle de pratique du leadership – Le modèle de leadership n'est pas un programme de formation au leadership. Il propose à la place des manières de pratiquer en pleine conscience le leadership dans la vie de tous les jours. Comme pour tout, plus nous pratiquons, plus cela devient facile ; en pratiquant le leadership de façon quotidienne, il deviendra plus facile d'intégrer le modèle peu importe votre âge, votre occupation ou votre situation.

reconnaît que tout le monde a besoin d'espace pour pratiquer le leadership – Le leadership n'a rien à voir avec qui commande ou qui détient le pouvoir. C'est un processus partagé qui crée collectivement un environnement dans lequel tout le monde est valorisé, peut être la meilleure version d'eux.elles-même et a de l'espace pour pratiquer le leadership comme ils.elles l'entendent.

met en lumière l'importance de l'environnement local dans le leadership contextuel – Il n'y a pas d'approche « taille unique » du leadership. Le leadership contextuel demande aux leaders de développer une compréhension approfondie de leur contexte local et d'y répondre positivement grâce à leurs comportements de leadership.

encourage à diriger pour l'épanouissement des filles – Le Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses a été créé dans le but de créer des leaders sensibles au genre qui travaillent ensemble pour un monde plus égal. Peu importe le genre d'une personne, nous avons tous un rôle à jouer pour promouvoir un monde plus égal.

utilise les six états d'esprit du leadership comme des outils – Chaque état d'esprit est un prisme au travers duquel on peut regarder pour avoir différents points de vue et influencer de façon consciente nos réactions, choix et comportements. En utilisant régulièrement les six états d'esprit du leadership comme des outils, nous pouvons tirer du sens de nos expériences et assimiler de nouveaux comportements de leadership jusqu'à ce qu'ils soient intrinsèquement ancrés dans notre personnalité de leader.

Le Modèle de Leadership n'est pas un programme de formation ; les participant.e.s n'arrivent pas sans rien connaître du modèle et repartent en le maîtrisant parfaitement. C'est un modèle de pratique du leadership qui requiert que les gens l'utilisent de façon consciente et régulière pour qu'il s'intègre à part entière à votre leadership.

FAQ

Nous souhaitons utiliser le modèle de leadership dans notre OM mais nous ne savons pas par où commencer.

Besoin d'aide pour incorporer le modèle de leadership selon vos besoins ? L'équipe Mission fondamentale met à votre disposition de nombreuses ressources, qui incluent de l'aide pour les bénévoles formées, de vous donner des retours sur vos ébauches de programme et contenu de formation, de vous mettre en relation avec d'autres OM/AC qui font un travail similaire et des opportunités de formation et d'apprentissage en ligne. Contactez votre Coordinatrice régionale ou l'équipe Mission fondamentale pour plus d'informations.



Peut-on utiliser le modèle de leadership dans un contexte co-éducatif ?

Diriger pour l'épanouissement des filles signifie s'engager pour l'égalité des genres, peu importe le vôtre. Même s'il a été créé pour se concentrer sur les filles et jeunes femmes, le modèle de leadership reste parfaitement pertinent dans un contexte co-éducatif et encourage les comportements de leadership positifs chez les personnes de tout genre. Il peut également aider à mettre en place un environnement où les garçons et les hommes peuvent participer au travail conscient d'égalité des genres et soutenir le leadership des filles et des femmes. Certaines organisations co-éducatives nous ont dit que les approches du développement du leadership de l'AMGE et de l'OMMS sont tout à fait complémentaires et peuvent être appliquées en même temps.

Faut-il compléter l'Outil d'Évaluation de Compétences (OEC) avant de s'associer à l'AMGE pour mettre en place le modèle de leadership ?

Nous recommandons de travailler sur l'OEC avec votre organisation car il apporte une vision plus complète de vos forces et besoins et vous aidera à identifier et prioriser les domaines les plus importants à améliorer en premier, ce qui peut, ou pas, être lié au développement du leadership ! Cependant, si vous êtes déjà sûr.e.s de vos besoins en développement du leadership, ou voulez mettre en œuvre le modèle de leadership dans une activité ou un programme spécifique, vous n'avez pas besoin de d'abord compléter l'OEC.

Et si une Organisation membre a déjà un cadre de leadership ou ne souhaite pas adapter celui-ci ?

Si votre OM/AC possède déjà un cadre d'objectifs de leadership qui vous convient, c'est super et nous ne vous demandons pas d'en changer ! Il se peut que certains de nos objectifs de leadership soient déjà présents dans votre cadre mais dits autrement - il existe de nombreuses façons de décrire des choses similaires. Nous aimerions pouvoir vous aider à comparer votre propre travail de leadership à ce cadre. Cela nous permettrait de démontrer l'impact collectif du Mouvement sur le développement du leadership des filles.

Peut-on utiliser les fichiers d'icônes, de design graphique et branding des ressources de leadership de l'AMGE ?

Tout à fait ! Nous rendons toutes les icônes, les actifs médias et les fichiers de design graphiques disponibles aux OM/AC. Ils peuvent être utilisés tels quels ou modifiés pour les incorporer au design graphique et branding de votre OM/AC. Merci de ne pas oublier d'attribuer à l'AMGE toutes les ressources que vous traduisez, modifiez et/ou créez et de les partager pour que nous puissions les mettre à disposition d'autres OM/AX si possible.



RESSOURCES DU MODELE DE LEADERSHIP

De nombreuses ressources, y compris des fichiers images, sont disponibles sur [cette page](#). Si vous n'arrivez pas à accéder aux ressources par ce lien, ou si votre OM/AC aimerait accéder aux fichiers graphiques for l'une des ressources du leadership, contactez l'équipe Mission fondamentale qui vous viendra en aide.

QUI PEUT PRODUIRE DU CONTENU EN RAPPORT AVEC LE MODELE DE LEADERSHIP ?

Lorsque nous valorisons et inspirons autrui, même de façon minime, nous pratiquons le leadership. Il n'y a pas de règles définies par rapport à qui peut organiser l'apprentissage et le développement dans le modèle de leadership. Lorsque vous créez et mettez en place du contenu lié au modèle de leadership dans votre organisation, nous vous encourageons à :

1.

Vous mettre en relation avec les ancien.ne.s d'évènements de l'AMGE dans votre organisation qui ont été déjà formé.e.s au Modèle de Leadership. Cela comprend les participant.e.s et animateurs.trices du Séminaire Juliette Low en 2019, les bénévoles régionaux.ales, les participant.e.s et animateurs.trices du Séminaire Helen Storrow, et les participant.e.s et animateurs.trices de tout atelier de leadership régional ou mondial depuis 2017.

2.

Essayer de proposer plusieurs façons de commencer à pratiquer le modèle de leadership. Formations et autres activités peuvent être données en ligne ou au niveau local, y compris les séances menées par les filles, ainsi qu'au niveau national ou par des activités plus formelles. N'oubliez pas, pratiquer le modèle de leadership est plus important que l'apprendre !

3.

Vous rappeler qu'il n'est pas obligatoire pour l'AMGE que les gens soient des formateurs.trices nationaux.ales au sein de leur OM/AC pour mettre en place du contenu en rapport avec le modèle de leadership.

4.

Tenez-vous informé.e.s de nouvelles mises à jour pour le programme d'accréditation des formateurs.trices de l'AMGE et des opportunités régionales et mondiales futures pour être formé.e au modèle de leadership



Vous souhaitez que plus de membres de votre OM/AC soient formé.e.s au modèle de leadership et prêt.e.s à soutenir vos activités de développement du leadership ? Les candidatures au Réseau de Volontaires de l'AMGE restent ouvertes. Vous pouvez appuyer la candidature de vos membres pour rejoindre le réseau et soutenir de nombreux projets de l'AMGE, lors desquels ils.elles acquerront de l'expérience qu'ils.elles pourront partager avec leur OM/AC. Plus d'informations sur le Réseau de Bénévoles sur www.waggs.org/en/what-we-do/volunteer-with-us/join-waggs-volunteer-pool



TRAVAILLER AVEC LE MODELE DE LEADERSHIP DANS DIFFÉRENTES LANGUES

Tous les supports du modèle de leadership produits par l'AMGE sont disponibles en Arabe, Anglais, Français et Espagnol. Cependant, il n'est pas forcément possible de travailler dans ces langues pour tous les membres et nous nous attendons à ce que certaines OM/AC produisent des versions dans d'autres langues pour répondre à ce problème.

Trouver des traductions du modèle de leadership qui en transcrivent les concepts de façon précise et fidèle peut être difficile. De plus, le langage et la terminologie utilisés dans nos documents est très souvent spécifique au Guidisme et au Scoutisme féminin, ce qui peut causer des difficultés supplémentaires pour les traducteurs.trices. Voici des astuces qui nous ont été utiles pour produire des traductions réussies :

- Posez des dates spécifiques : donnez autant de préavis que possible et accordez-vous sur une date limite claire, avec une 'marge de sécurité' en cas de problèmes.
- Bénévole, professionnel.le ou les deux ? Si vous avez recours à des bénévoles traducteurs.trices, n'oubliez pas que la plupart ne sont pas forcément des traducteurs.trices professionnel.le.s et qu'il vous faudra sûrement les guider plus et leur accorder plus de temps, en particulier si ils.elles ont d'autres occupations à côté, professionnelles ou personnelles. Cependant, les bénévoles connaîtront déjà la terminologie et le style de la maison. Travailler à la fois avec des volontaires et des traducteurs.trices professionnel.le.s pourra vous aider à trouver de meilleures façons de traduire les concepts.
- Aidez vos traducteurs.trices à faire connaissance avec le matériel. Essayez de n'utiliser que des traducteurs.trices qui connaissent le contenu, ou ont envie d'apprendre, et partagez avec elles.eux les supports et exemples pour apprendre. Les traducteurs.trices qui maîtrisent le sujet et comprennent comment les concepts s'imbriquent trouveront plus facile de traduire avec précision.
- Traduisez en conservant le sens. Certaines des termes employés dans le modèle de leadership n'auront pas de traduction directe et une traduction littérale des mots pourrait faire perdre leur sens aux concepts. Prenez le temps de discuter de la signification la plus proche du contenu, si possible en groupe, pour que vous puissiez trouver une traduction qui saisissent les concepts et fonctionnent dans votre contexte.
- Prenez le temps de relire, en particulier si c'est un document long et/ou partagé globalement pour lequel précision et justesse sont particulièrement cruciales. Comme les relecteurs.trices démarrent à partir d'une traduction finie, ils.elles peuvent la regarder dans son entièreté et avoir un œil frais pour vérifier la cohérence, la clarté et la nuance du ton et du sens.

- Créez un glossaire une fois que vous avez décidé du meilleur moyen de traduire les concepts du modèle de leadership dans votre langue, et partagez-le avec les futur.e.s traducteurs.trices.
- Répondez aux questions : Demandez à quelqu'un qui maîtrise bien le modèle de leadership de venir en aide aux traducteurs.trices, et soyez prêt.e.s à clarifier tout passage complexe si le traducteur ou la traductrice a des questions.
- Restez en contact : Pour assurer que la communication est efficace, demandez régulièrement des nouvelles au traducteur ou à la traductrice pour donner et recevoir des retours. Cela aide à suivre la progression du travail et d'établir une relation de confiance avec la traductrice ou le traducteur.
- Dites merci ! S'il.elle a fait un excellent travail, dites-leur. Se montrer reconnaissant.e pour leur contribution de façon pertinente et créative est une récompense appréciée des bénévoles comme des professionnel.le.s.
- Gardez un suivi de qui a réalisé la traduction et la relecture au cas où vous auriez besoin de refaire appel à elles.eux dans le futur.

Nous espérons qu'ensemble, nous rendrons le modèle de leadership disponible dans le plus de langues possibles. Si vous êtes d'accord pour que l'AMGE utilise vos traductions pour d'autres OM/AC qui pourraient en avoir l'utilité, merci de partager votre travail par e-mail à leadingforherworld@waggs.org





PARTAGER VOS CONTENUS ET EXPERIENCE AVEC L'AMGE

Nous souhaitons comprendre, et célébrer, ce que les OM accomplissent avec le modèle de leadership. Se mettre en relation avec l'AMGE pour votre travail de leadership présente trois principaux avantages :

1.

Fidélité au modèle de leadership. Il est primordial que le modèle de leadership soit appliqué correctement à tous les projets, pour s'assurer qu'il est le plus efficace possible et de façon à ce que tous les résultats puissent contribuer à notre ensemble de preuves. Nous pouvons vous proposer des outils et formations supplémentaires pour vous aider à approfondir votre compréhension du modèle de leadership et du cadre de développement du leadership.

2.

Accès à des communautés de pratique. Les OM/AC qui travaillent avec le Modèle de Leadership des Guides et Éclaireuses auront accès à des opportunités de partager leurs expériences et ressources, ainsi que de recevoir en avance l'accès à de nouveaux outils pour soutenir leur travail au fur et à mesure qu'ils sont développés.

3.

Témoigner de notre impact collectif. Nous pensons qu'être capable de raconter un récit collectif de l'impact du leadership au niveau mondial présente un grand potentiel. Au fil du temps, alors que plus d'OM/AC travaillent sur ces objectifs du leadership et rendent compte de ce qu'elles ont appris et de leur impact, nous serons capables d'accroître l'ensemble des preuves relatives à l'impact du modèle de leadership. Cela servira à la fois à soutenir la recherche future et à nous permettre d'exprimer notre impact collectif dans les sphères internationales.

Partager le modèle de leadership sur les réseaux sociaux

De nombreuses OM/AC sont douées pour partager leur travail sur les réseaux sociaux et nous adorons voir ce qui se passe autour du monde !

Si vous décidez de partager du contenu en ligne, assurez-vous de suivre les procédures de protection de l'enfance de votre organisation lorsque vous postez du contenu, des activités et des ressources. Par exemple, si vous partagez des photos, notamment des captures d'écran de réunions et activités en ligne, assurez-vous d'obtenir le consentement de toutes celles et ceux que l'on voit sur l'image (y compris celui des parents/tuteurs/trices pour les membres plus jeunes) avant de les mettre en ligne. Pensez à flouter les noms lisibles des personnes sur l'écran et vérifiez que les arrière-plans de celles et ceux inclus ne contiennent aucune information qui permettrait de les identifier.

Pour le contenu que vous décidez de partager, jetez un œil à la liste ci-dessous de hashtags utiles pour vous aider à vous connecter à l'AMGE et diffuser le modèle de leadership sur vos réseaux. Il s'agit de hashtags mondiaux mais vous pouvez également vous connecter aux comptes régionaux de l'AMGE.

Facebook: @World Association of Girl Guides and Girl Scouts

Twitter: @wagggsworld

Instagram: @wagggsworld

#TeamGirl

#ForHerWorld

Nous espérons que ces ressources vous seront utiles au travail de développement du leadership de votre organisation. Si vous avez la moindre question ou si vous aimeriez recevoir plus d'informations sur quoique ce soit en rapport avec le modèle de leadership dont nous n'avons pas parlé ici, merci d'écrire à leadingforherworld@waggs.org.

Ecrit par : Mel Ford, Bénévole chargée de la Pratique du Leadership pour l'AMGE

Traduit par : Eva Berthière

