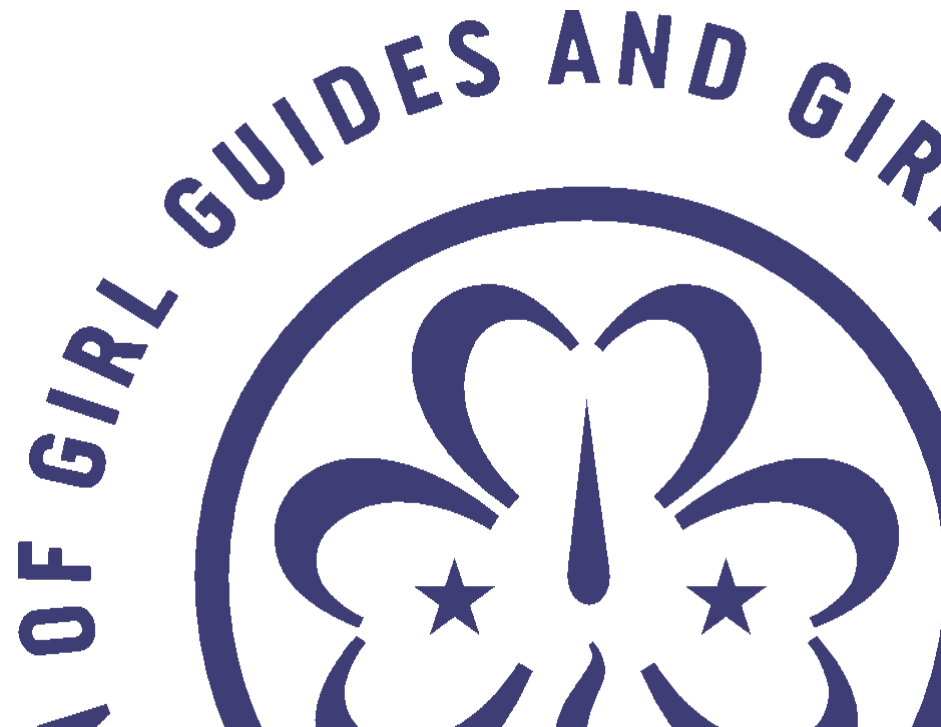


AMGE

Outil d'Évaluation Des Capacités (OEC)

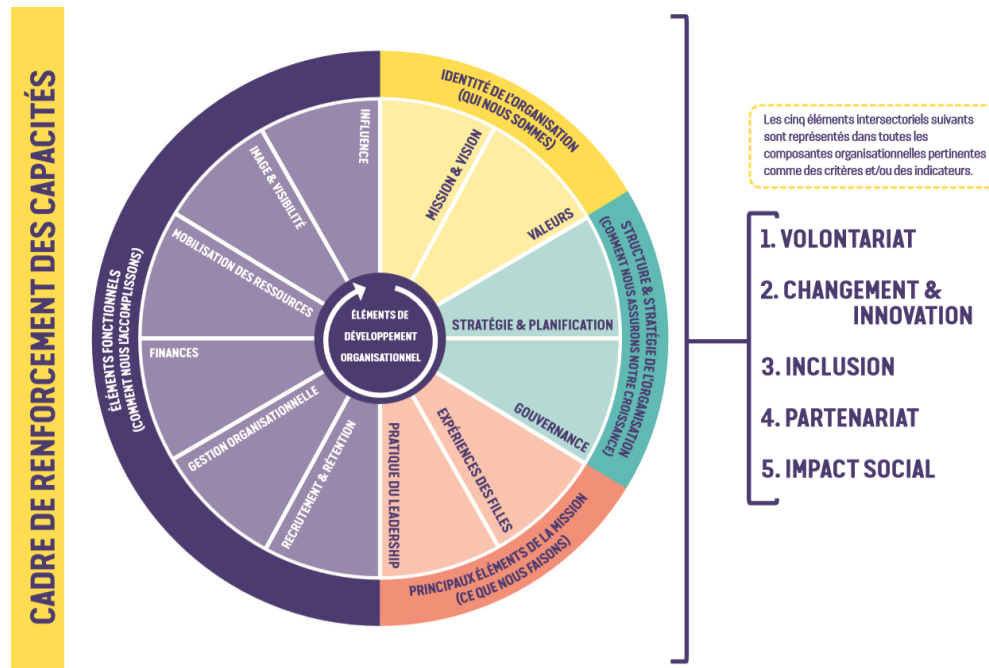
Section 1



Bienvenue à **L'Outil d'évaluation des capacités** de l'**AMGE** (OEC) section 1. Il s'agit d'un outil d'auto-évaluation conçu pour permettre aux associations d'avoir un aperçu de leurs points forts et d'identifier les domaines qui pourraient nécessiter une amélioration ou qui pourraient être mieux développés. Il permettra également à l'**AMGE** de mieux vous soutenir dans votre travail. Veuillez-vous référer aux lignes directrices, glossaire de termes, la foire aux questions(FAQ) et demandez à votre mentor ou Directeur de relations pour tout soutien supplémentaire dont vous pourriez avoir besoin. Tous les mots soulignés sont disponibles dans le glossaire de termes.

Introduction

Dans cette première section, nous examinons les **éléments fondamentaux de la mission (ce que nous faisons)**, et aussi un de nos **éléments fonctionnels (comment nous le faisons)**, celui lié au bénévolat. Le cœur du mouvement est **l'expérience des filles** : la façon dont le programme est conçu, comment nous mettons en place un espace sécurisé(sûr) pour tous les membres, la méthode éducative non formelle que nous utilisons et plus largement l'impact mondial. Nous allons ensuite observer comment nous travaillons, la structure de volontariat, les systèmes et **processus**. La roue que vous trouverez ci-dessous montre comment les éléments organisationnels sont regroupés, comment ils s'intègrent aux **normes** et **indicateurs** convenus par l'**AMGE**. Réunissez les personnes de votre association qui, selon vous, peuvent répondre le mieux à ces questions sur ces éléments, choisissez un facilitateur, et commencez !



Contenu – Section 1

I. Éléments Fondamentaux De La Mission (Ce que nous faisons)	4
I.1 Expérience Des Guides Et Des Éclaireuses	4
1. Un Programme bien conçu	
2. Espace sécurisé pour toutes les filles	
3. Méthode Éducative	
4. Un Impact mondial plus large	
I.2 Pratique du Leadership Adulte	11
1. Pratique et culture du leadership	
2. Opportunités de développement pour les adultes	
II. Éléments Fonctionnels (Comment nous le faisons)	14
II.1 Gestion Organisationnelle	14
1. Structure, systèmes et processus de volontariat	
II.2 Gouvernance	20
1. Constitution et statuts	
2. Structure et systèmes	
3. Personnes et travail d'équipe efficace	
4. Environnement externe	

I. ÉLÉMENTS FONDAMENTAUX DE LA MISSION (Ce que nous faisons)

I.1 Experience Des Guides et Des Éclaireuses

Les jeunes membres peuvent accéder à un programme planifié de valeurs basées sur des activités de développement de personnes entières, conçues pour être pertinentes pour leur vie et offrir un espace sécuritaire pour pratiquer le leadership et les compétences de vie.

EXPERIENCE DES GUIDES ET DES ÉCLAIREUSES : Norme 1: Un Programme Bien Conçu

L'association propose un programme axé sur les résultats, adapté aux besoins et aux intérêts des filles et des jeunes femmes dans leur société d'aujourd'hui.

Pour chaque indicateur, veuillez choisir (A ", " B ", " C "ou" D ") qui décrit le mieux la situation actuelle de votre association. Veuillez fournir des informations pour soutenir votre choix.

Indicateur Num.	A	B	C	D
1. L'expérience des guides et des éclaireuses	L' <u>association</u> n'a pas d'expérience planifiée de guides et d'éclaireuses, elle ne s'appuie que sur des manuels, ou utilise un vieux programme.	L' <u>association</u> a une expérience planifiée de guide et d'éclaireuse qui n'a pas de résultats éducatifs mesurables, ou qui ne tient pas compte des besoins et des intérêts des jeunes.	L' <u>association</u> a mis en place une expérience éducative non formelle destinée aux guides et aux éclaireuses qui répond aux besoins des jeunes dans leur société, qui a des résultats éducatifs et qui est révisée au moins une fois tous les cinq ans.	L' <u>association</u> a mis en place un cadre éducatif axé sur les résultats qui définit clairement l'impact que le travail a sur les jeunes. Le cadre est profondément intégré au cadre de développement des adultes. L'expérience des guides et des éclaireuses est conçue, mise à jour et son impact est contrôlé et évalué par rapport à ce cadre et elle est révisée tous les trois ans.

Indicateur Num.	A	B	C	D	
<p>2. Développement de l'expérience des guides et des éclaireuses</p>	<p>Les activités de l'<u>association</u> ne sont pas spécifiquement centrée sur l'expérience des guides et éclaireuses.</p>	<p>Les activités de l'<u>association</u> sont concentrées sur l'expérience des guides et éclaireuses. Les <u>rôles</u> et les <u>responsabilités</u> ne sont pas clairs, les membres de l'équipe ne possèdent pas les compétences requises ou ne collaborent pas avec des fonctions responsables des différentes tranches d'âge.</p>	<p>L'<u>association</u> maintient une équipe efficace responsable de l'expérience des guides et des éclaireuses et consulte des experts lors de la revue des programmes. L'équipe travaille progressivement sur toutes les tranches d'âge du programme et collabore avec la fonction de développement des adultes.</p>	<p>L'<u>association</u> investit dans le développement de l'expertise pour la fonction de l'expérience des guides et éclaireuses et s'assure que l'équipe travaille en étroite collaboration avec la fonction de développement des adultes. Les jeunes sont des partenaires égaux dans la prise de décision concernant le programme à tous les niveaux.</p>	
<p>3. Consultation des Jeunes</p>	<p>Peu/pas de consultation des jeunes ou de sensibilisation aux tendances qui affectent les jeunes. Aucun système mis en place pour adapter le programme.</p>	<p>La recherche sur les tendances affectant les jeunes est incompatible et la consultation des jeunes est irrégulière. Les apprentissages ne sont pas partagés ou exploités efficacement.</p>	<p>La fonction de l'expérience des guides et des éclaireuses de l'<u>association</u> inclut les jeunes en tant que contributeurs significatifs. L'<u>association</u> étudie les tendances qui affectent les jeunes, en particulier les filles et les jeunes femmes. Elle consulte les jeunes lors de la mise à jour du programme et partagent l'apprentissage avec les équipes de développement des adultes.</p>	<p>L'<u>association</u> consulte régulièrement les jeunes à l'intérieur et à l'extérieur du Mouvement et étudie les tendances qui affectent les filles et les jeunes femmes, leurs besoins et leurs intérêts et les obstacles pour l'égalité des sexes. Des leçons sont utilisées pour mettre à jour l'expérience des guides et des éclaireuses et la structure de développement des adultes.</p>	

Indicateur Num.	A	B	C	D	
4. La Continuité de l'Expérience: leadership et adhésion des adultes	Des opportunités limitées ou inexistantes pour les jeunes afin de progresser ou d'accéder à des opportunités adaptées à leur étape de développement et à leurs objectifs.	Les étapes du développement de l'enfant sont examinées mais limitées/pas de continuité des résultats du programme entre les étapes, les activités ne sont pas adaptées à l'étape, ou pas assez flexibles pour s'adapter aux besoins individuels.	L'expérience des guides et des éclareuses offre des opportunités de progression pour les jeunes. Les activités sont appropriées pour chaque étape du développement et peuvent être adaptées aux besoins individuels.	L'expérience des guides et des éclareuses évolue progressivement à travers les tranches d'âge et les étapes de développement, y compris une phase de transition consciente vers les <u>responsabilités</u> de <u>leadership</u> et l'adhésion adulte. Utilisation des modèles flexibles pour s'assurer que le programme peut être adapté aux besoins individuels.	
5. Programmation Pertinente	Le programme n'aborde pas de manière significative les domaines du développement de la personne dans son intégralité.	Le programme aborde les domaines du développement de la personne dans son intégralité de manière inconstante, ou d'une manière fixe excluant que certains jeunes trouvent le programme pertinent pour leur vie.	Le programme aborde de manière équilibrée tous les domaines du développement de la personne dans son intégralité et du bien-être (spirituel, social, moral, émotionnel, physique et intellectuel).	Le programme explore les domaines de développement dans un contexte moderne, en identifiant et en répondant aux défis et aux lacunes de l'expérience plus large des jeunes dans leur société.	
6. Compétences de vie et Développement	Non à peu focalisé sur le développement de compétences de vie pertinentes.	L' <u>association</u> travaille pour accroître les compétences de vie dans le programme, mais rencontre une résistance interne, ou les opportunités pour développer des compétences de vie pertinentes sont inconstantes.	Le programme accorde la priorité au développement de compétences de vie pertinentes et peut articuler les résultats aux jeunes, aux parents et aux parties externes.	Le programme offre des opportunités mesurables pour développer des compétences de vie pertinentes, en particulier pour combler certaines lacunes de compétences chez les filles dues à l'inégalité des sexes dans leur société. Il est reconnu dans la société élargie comme une valeur ajoutée pour la recherche d'emploi ou de formation.	

EXPERIENCE DES GUIDES ET DES ÉCLAIREUSES : Norme 2 : Espace sécurisé pour toutes les filles

L'expérience des guides et des éclaireuses offre un espace accessible où toutes les filles peuvent se sentir en sécurité, explorer leurs valeurs et faire partie d'une communauté solidaire.

Pour chaque indicateur, veuillez choisir (A ", " B ", " C "ou" D ") qui décrit le mieux la situation actuelle de votre association. Veuillez fournir des informations pour soutenir votre choix.

Indicateur Num.	A	B	C	D
1. La sauvegarde (Safeguarding)	L' <u>association</u> n'a pas de <u>politiques</u> ou de pratiques de <u>sauvegarde</u> en place; ou a des <u>politiques</u> et des pratiques qui ne sont pas conformes aux lois nationales.	L' <u>association</u> a des <u>politiques</u> et des pratiques de <u>sauvegarde</u> en place qui sont conformes aux <u>légalisations</u> nationales, mais elles sont appliquées de manière incompatible.	L' <u>association</u> a des <u>politiques</u> et des pratiques de <u>sauvegarde</u> en place qui sont conformes aux <u>légalisations</u> nationales et sont appliquées de manière cohérente.	L' <u>association</u> a des <u>politiques</u> et des pratiques de <u>sauvegarde</u> en place qui sont conformes aux <u>légalisations</u> nationales. Elles sont fondées sur les meilleures pratiques, appliquées de manière cohérente et examinées au moins tous les trois ans.
2. Politique de Protection de L'Enfant	L' <u>association</u> n'a pas de <u>politique</u> de <u>protection de l'enfant</u> en place ou a une <u>politique</u> de protection de l'enfance qui n'est pas conforme aux lois nationales.	L' <u>association</u> a une <u>politique</u> de <u>protection de l'enfant</u> qui est conforme aux lois nationales, mais elle est appliquée de manière inconstante.	L' <u>association</u> dispose d'une <u>politique</u> de <u>protection de l'enfant</u> conforme aux lois nationales et appliquée de manière cohérente.	L' <u>association</u> a mis en place une <u>politique</u> de <u>protection de l'enfant</u> qui est conforme aux lois nationales. Elle est basée sur les meilleures pratiques, est appliquée de manière cohérente et est révisée au moins tous les trois ans.
3. Diversité et d'Inclusion	L' <u>association</u> n'aborde pas les questions de <u>diversité</u> et d'inclusion, ou exclut, intentionnellement ou non, des groupes de filles de l'expérience	L' <u>association</u> a identifié des obstacles à l'inclusion dans son travail avec les jeunes et travaille sur des stratégies pour y remédier. L'expérience des guides et des éclaireuses offre des opportunités à divers	L'expérience des guides et des éclaireuses est conçue de manière flexible et peut être adaptée à des jeunes de différents horizons et ayant des besoins différents. L' <u>association</u> travaille à offrir un espace sûr à tous les jeunes qui s'identifient en tant que	L' <u>association</u> a une stratégie de <u>diversité</u> et d'inclusion, qui est appliquée de manière cohérente et révisée au moins tous les trois ans. L' <u>association</u> s'attaque activement aux obstacles et adopte des modèles de prestation flexibles.

	des guides et des éclaireuses.	groupes de jeunes pour se lier.	filles dans leur société.	L'expérience des guides et des éclaireuses est accueillante pour tous les jeunes qui s'identifient en tant que filles et est pertinente pour diverses communautés.	
Indicateur Num.	A	B	C	D	
4. Espace sécurisé / sûr	Les activités et les pratiques ne se tiennent pas toujours dans un espace sûr pour tous les jeunes qui y participent.	L' <u>association</u> a évalué les pratiques de sécurité dans son programme et la formation de ses leaders et a identifié les domaines à améliorer.	L'expérience des guides et des éclaireuses permet aux jeunes de sauvegarder leurs droits et de créer un environnement sûr et respectueux. Les équipes de développement de l'expérience des guides et des éclaireuses et des adultes travaillent en priorité sur des espaces sécurisés.	L'expérience des guides et des éclaireuses et les programmes de développement pour adultes garantissent des espaces sûrs pour toutes les activités, y compris la création d'espaces appropriés à chaque étape du développement pour que les filles soient elles-mêmes, prennent des risques, s'expriment et exercent leur <u>leadership</u> .	
5. Les Valeurs Fondamentales	Les <u>valeurs</u> fondamentales d'intégrité, de citoyenneté et de spiritualité sont explorées d'une manière excluant certains individus et/ou groupes communautaires.	Les <u>valeurs</u> fondamentales d'intégrité, de citoyenneté et de spiritualité sont explorées de manière à ne pas exclure directement les jeunes, mais à rendre indirectement certains jeunes indésirables, ou le programme ne semble pas pertinent pour leur vie.	Les <u>valeurs</u> fondamentales d'intégrité, de citoyenneté et de spiritualité sont explorées de manière à ce que tous les jeunes se sentent inclus et concernés.	L' <u>association</u> soutient les leaders pour <u>faciliter</u> une exploration plus approfondie des <u>valeurs</u> fondamentales d'intégrité, de citoyenneté et de spiritualité afin que les individus puissent étendre la compréhension de leur identité et de leurs <u>valeurs</u> grâce au programme.	

EXPERIENCE DES GUIDES ET DES ÉCLAIREUSES : Norme 3: Méthode Éducative

L'expérience des guides et des éclaireuses est facilitée par la méthode éducative de l'AMGE (décrite dans Prêt à Apprendre, prêt à Diriger), permettant aux jeunes de prendre les devants dans leur propre apprentissage et de développer leurs valeurs fondamentales.

Pour chaque indicateur, veuillez choisir (A ", B ", C "ou D ") qui décrit le mieux la situation actuelle de votre association. Veuillez fournir des informations pour soutenir votre choix.

Indicateur Num.	A	B	C	D	
1. La Méthode Éducative	Il y a peu/pas de priorité accordée à l'utilisation de la méthode éducative avec les jeunes. Les leaders mènent les activités de façon formelle ou l'apprentissage expérientiel est rarement mis en place.	La méthode éducative de l' <u>AMGE</u> est utilisée de manière inconstante ou n'est pas utilisée partout dans le programme et les pratiques des leaders. Les leaders travaillant avec les jeunes ne démontrent pas une compréhension suffisante de la méthode en tant que système éducatif.	La méthode éducative de l' <u>AMGE</u> est utilisée tout au long de l'expérience des guides et des éclaireuses avec les cinq éléments intégrés, et la compréhension de l'utilisation de la méthode est une partie essentielle de la formation de base des leaders.	L' <u>association</u> accorde une grande importance à la méthode éducative et en fait une priorité pour la prestation des programmes. Des systèmes sont en place pour contrôler et renforcer les compétences des leaders et reconnaître et partager les meilleures pratiques parmi les leaders.	
2. Leadership des Jeunes	L' <u>association</u> n'encourage pas de façon active une culture du <u>leadership</u> des jeunes, et les possibilités de participation des jeunes à la prise de décision sont limitées ou symboliques.	L' <u>association</u> encourage de façon inégale les jeunes à adopter des comportements de <u>leadership</u> , et la participation des jeunes et l'accès aux opportunités de <u>leadership</u> sont limités.	L' <u>association</u> crée un espace permettant aux jeunes de pratiquer des attitudes de <u>leadership</u> , elle peut identifier les résultats du programme pour le <u>leadership</u> , et facilite la participation des jeunes dans la prise de décision. Il existe un <u>processus</u> clair permettant aux jeunes de faire la transition vers des <u>rôles</u> de <u>leadership</u> .	L' <u>association</u> investit activement dans la création d'espaces permettant aux jeunes de pratiquer des attitudes de <u>leadership</u> . Les résultats en matière de <u>leadership</u> sont une priorité dans le cadre éducatif pour tous les âges. Des systèmes sont en place pour promouvoir, <u>faciliter</u> et surveiller la participation des jeunes et l'accès aux opportunités de <u>leadership</u> à tous les niveaux de l'association.	

EXPERIENCE DES GUIDES ET DES ÉCLAIREUSES : Norme 4: Un Impact Mondial Plus Large

Le programme permet aux jeunes d'agir dans leurs communautés et de se connecter avec le reste du monde.

Pour chaque indicateur, veuillez choisir (A "," B "," C "ou" D ") qui décrit le mieux la situation actuelle de votre association.

Veuillez fournir des informations pour soutenir votre choix.

Indicateur Num.	A	B	C	D
1. Sensibilisation et Intégration du mouvement mondial	La sensibilisation au Mouvement mondial, aux programmes de l' <u>AMGE</u> et aux expériences internationales est limitée et il est très difficile pour les membres d'y avoir accès.	Le programme comprend des informations de base sur le Mouvement mondial. Il existe un certain engagement avec le réseau international, les programmes de l' <u>AMGE</u> et les expériences internationales. Les obstacles à y accéder peuvent être identifiés.	Le programme comprend des opportunités pour savoir plus sur le Mouvement mondial. Des initiatives de l' <u>AMGE</u> sont offertes dans le cadre du programme ou à travers des activités spéciales. L' <u>association</u> participe activement aux expériences internationales et s'efforce de les rendre accessibles à plus de membres - et à des membres plus diversifiés.	Le programme comprend des opportunités d'apprendre et de se connecter avec le Mouvement mondial. Les initiatives de l' <u>AMGE</u> sont intégrées dans le programme national principal et des stratégies sont en place pour que tous les membres puissent avoir accès à des expériences internationales virtuelles et physiques. L' <u>association</u> valorise et investit dans les opportunités de réseautage international.
2. Action Communautaire et Impact Social	Agir dans la communauté ne fait pas partie du programme. Les problèmes locaux et mondiaux ne sont pas explorés.	Les jeunes ont la possibilité d'explorer des questions pertinentes et d'agir dans la communauté, mais ils ont tendance à être planifiés et dirigés par des adultes.	Le programme comprend des opportunités pour les jeunes d'explorer les problèmes locaux et mondiaux et d'agir dans la communauté à chaque étape du développement, en prenant le <u>leadership</u> dans les activités.	L' <u>association</u> prend en compte l'impact social dans son plan stratégique et s'assure que les jeunes peuvent régulièrement concevoir et diriger des projets de plaidoyer et d'action sociale sur des questions qui les concernent. Ils sont habilités à s'attaquer aux problèmes affectant les filles et les jeunes femmes

				au niveau local et mondial.	
--	--	--	--	-----------------------------	--

I.2 Pratique Du Leadership Adulte

Les membres adultes de l'association continuent à développer leur pratique personnelle du leadership et à l'appliquer dans leurs différents rôles pour soutenir l'association.

PRATIQUE DU LEADERSHIP ADULTE: Norme 1: Pratique et culture du leadership

Le modèle des adultes autonomise les pratiques de leadership et contribue à une culture du leadership positive dans l'association.

Pour chaque indicateur, veuillez choisir (A ", B ", C "ou" D ") qui décrit le mieux la situation actuelle de votre association.

Veuillez fournir des informations pour soutenir votre choix.

Indicateur Num.	A	B	C	D	
1. Développement du Leadership	L' <u>association</u> met l'accent sur les compétences de base et les qualifications des leaders adultes pour remplir uniquement leur <u>rôle</u> .	L' <u>association</u> reconnaît la valeur du développement du <u>leadership</u> personnel pour tous les adultes dans le guidisme et le scoutisme féminin mais n'a pas mis de <u>processus</u> en place ou des <u>processus</u> limités pour <u>faciliter</u> cela.	L' <u>association</u> reconnaît la valeur du développement du <u>leadership</u> personnel pour tous les adultes dans le guidisme et le scoutisme féminin. L' <u>association</u> travaille à renforcer la pratique du <u>leadership</u> et la modélisation des <u>rôles</u> de ses membres adultes conformément au modèle de <u>leadership</u> de l' <u>AMGE</u> .	L' <u>association</u> a mis en place un système permettant à tous les leaders de l'association de développer leurs pratiques de <u>leadership</u> et la modélisation de leurs <u>rôles</u> conformément au modèle de <u>leadership</u> de l' <u>AMGE</u> . L'impact de ces pratiques de <u>leadership</u> sur l'expérience des guides et des éclareuses et sur les pratiques de <u>leadership</u> organisationnel est suivi et évalué.	

<p>2. Leadership organisationnel</p>	<p>L'<u>association</u> ne valorise pas et ne favorise pas le <u>leadership</u> partagé et ne travaille pas sur la planification de la relève.</p>	<p>L'<u>association</u> valorise et favorise le <u>leadership</u> partagé et travaille à améliorer la planification de la relève.</p>	<p>L'<u>association</u> valorise et favorise le <u>leadership</u> partagé au niveau organisationnel et a mis en place une stratégie de planification de la relève.</p>	<p>L'<u>association</u> modélise constamment le <u>leadership</u> organisationnel partagé et s'assure que son cadre de développement pour les adultes soutient la stratégie de planification de la relève. Elle est dirigée par des équipes dynamiques et efficaces, et établit, et atteint, les pourcentages cibles de jeunes dans les <u>rôles</u> de prise de décision.</p>	
---------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

PRATIQUE DU LEADERSHIP ADULTE: Norme 2: Opportunités de développement pour les adultes

Les membres adultes ont accès au soutien en développement dont ils ont besoin pour améliorer leurs pratiques de leadership et remplir efficacement leur rôle.

Pour chaque indicateur, veuillez choisir (A "," B "," C "ou" D ") qui décrit le mieux la situation actuelle de votre association.

Veuillez fournir des informations pour soutenir votre choix.

Indicateur Num.	A	B	C	D	
1. Cadre de Développement	Les leaders ont des opportunités limitées/pas d'opportunités de développement régulier ou d'accès à la formation.	Les opportunités de développement sont offertes aux leaders de façon inconstante, et les opportunités et les <u>rôles</u> ne sont pas toujours accessibles. Il n'existe pas de cadre de développement pour les adultes en place, ou le cadre est obsolète et pas mis en œuvre. L'efficacité n'est pas évaluée.	L' <u>association</u> a mis en place un cadre de développement pour les adultes qui identifie les compétences et les comportements nécessaires pour chaque <u>rôle</u> de <u>leadership</u> dans leur <u>association</u> et prévoit de les respecter. Les leaders sont activement encouragés à saisir des opportunités de développement et de nouveaux <u>rôles</u> . Le cadre est révisé au moins tous les cinq ans.	Le cadre de développement des adultes de l' <u>association</u> privilégie la facilitation par rapport aux pratiques de formation traditionnelles. Il est dirigé par l'apprenant, reconnaît l'expérience antérieure et utilise des méthodes flexibles telles que le mentorat, l'apprentissage en ligne et les communautés de pratique pour rendre les opportunités de développement efficaces et accessibles à tous. Il est profondément intégré dans le cadre de l'expérience des guides et des éclaireuses. Il est revu au moins tous les trois ans avec la contribution d'experts.	
Indicateur Num.	A	B	C	D	
2. Vivier de Développement pour adultes	Il n'existe pas de vivier de développement pour les adultes en place, le vivier est trop petit/localisé, ou manque d'expertise pour opérer dans la structure de formation.	Le vivier de développement des adultes de l' <u>association</u> a le potentiel de fournir les opportunités de développement nécessaires mais manque de ressources ou d'expertise, ou résiste aux pratiques de facilitation et aux modèles de délivrance flexibles.	L' <u>association</u> maintient un vivier efficace et durable d'adultes ayant l'expertise nécessaire pour délivrer leur cadre de développement pour adultes. Des modèles flexibles rendent la qualification de formateur accessible aux jeunes leaders.	L' <u>association</u> investit dans le développement et la gestion de la <u>performance</u> du vivier de développement des adultes, en insistant sur l'importance de la facilitation et de l'autonomisation des pratiques de <u>leadership</u> . Une solide planification de la relève et des qualifications souples et accessibles permettent aux adultes de tous âges, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Mouvement, de partager leur expertise	

<p>3. Fonction de Développement pour adultes</p>	<p>L'<u>association</u> n'a pas de fonction spécifiquement axée sur le développement pour les adultes</p>	<p>L'<u>association</u> maintient une fonction axée sur le développement pour les adultes. Les <u>rôles</u> et les <u>responsabilités</u> ne sont pas clairs, les membres de l'équipe n'ont pas les compétences requises ou ne collaborent pas correctement dans leurs <u>responsabilités</u></p>	<p>L'<u>association</u> maintient une fonction efficace de responsable du développement pour les adultes. La fonction fournit un soutien efficace aux adultes qui assurent le développement des adultes dans l'<u>association</u> et collabore avec la fonction de l'expérience des guides et des éclaireuses.</p>	<p>L'<u>association</u> investit dans le développement de l'expertise de la fonction de développement des adultes et veille à ce qu'elle travaille en étroite collaboration avec la fonction de l'expérience des guides et des éclaireuses. Les jeunes leaders sont des partenaires égaux dans la prise de décision concernant le développement des adultes à tous les niveaux.</p>	
---------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

II.

III. ÉLEMENTS FONCTIONNELS (Comment nous le faisons)

II.1 Gestion organisationnelle

La gestion organisationnelle fait référence à la capacité d'une association à garantir l'utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources disponibles afin de mettre en œuvre toutes ses fonctions organisationnelles et programmatiques clés.

GESTION ORGANISATIONNELLE : Norme 1: Structure, systèmes et processus de volontariat

L'association dispose d'une structure, de systèmes et de processus opérationnels efficaces qui sont constamment mis en œuvre et révisés régulièrement.

Pour chaque indicateur, veuillez choisir (A "," B "," C "ou" D ") qui décrit le mieux la situation actuelle de votre association.

Veuillez fournir des informations pour soutenir votre choix.

Indicateur Num.	A	B	C	D	
<p>1. Engagement envers les bénévoles</p>	<p>Pas de pratiques de travail planifiées et/ou de ressources pour soutenir la participation des <u>bénévoles</u> dans l'<u>association</u>.</p>	<p>Des pratiques de travail improvisées et une allocation incohérente des ressources pour la participation des <u>bénévoles</u> à l'<u>association</u>.</p>	<p>Il y a un engagement documenté à l'implication des <u>bénévoles</u> dans l'<u>association</u> (sous la forme d'une vision bénévole, d'une déclaration d'engagement ou d'une <u>politique</u> organisationnelle pertinente). Les pratiques de travail prévues pour soutenir la participation des <u>bénévoles</u> (par exemple, l'identification régulière et l'affectation des travaux de projet adaptés aux <u>Bénévoles</u> ; des heures de travail flexibles pour accueillir les <u>bénévoles</u> ; outils de communication et de partage de données pour <u>faciliter</u> la participation ; Structure RH qui soutient les <u>bénévoles</u>, etc) existent, mais ne sont pas documentées ou utilisées de façon cohérente et/ou examinées régulièrement. Les ressources adéquates pour soutenir l'implication des <u>bénévoles</u> ne sont pas toujours fournies.</p>	<p>Il y a un engagement documenté à l'implication des <u>bénévoles</u> dans l'<u>association</u> (sous la forme d'une vision bénévole, d'une déclaration d'engagement ou d'une <u>politique</u> organisationnelle pertinente). Des ressources planifiées suffisantes sont allouées pour soutenir l'implication des <u>bénévoles</u> dans l'<u>association</u>. Les pratiques de travail pour soutenir la participation des <u>bénévoles</u> sont documentées, facilement accessibles à tous, systématiquement utilisées et périodiquement examinées.</p>	

Indicateur Num.	A	B	C	D	
2. Recrutement de Bénévoles et planification de la relève	<p>Aucun <u>processus</u> documenté de recrutement et de rétention des <u>bénévoles</u>.</p> <p>Aucune planification de la relève active dans le vivier des <u>bénévoles</u>.</p>	<p>Un <u>processus</u> planifié de recrutement de <u>bénévoles</u> répond à la plupart des besoins actuels de l'<u>association</u>.</p> <p>Mentorat ad hoc de <u>Bénévoles</u> entrants pour combler les futurs <u>rôles</u> de <u>leadership</u>, mais il n'y a pas de <u>processus</u> de transfert formel pour les <u>rôles</u> de <u>bénévoles</u>.</p>	<p>Il y a une stratégie de recrutement volontaire prévue qui répond aux besoins actuels et futurs de l'<u>association</u>.</p> <p>Les nouveaux <u>bénévoles</u> sont activement encadrés et préparés pour les futurs <u>rôles</u> de <u>leadership</u>, et les <u>processus</u> formels de transfert sont documentés.</p>	<p>La stratégie planifiée de recrutement des <u>bénévoles</u> est documentée et mise en œuvre pour répondre aux besoins actuels et futurs de l'<u>association</u>. De nouveaux <u>bénévoles</u> sont recrutés activement et stratégiquement, encadrés et préparés pour les futurs <u>rôles</u> de direction. Des <u>processus</u> de transfert spécifiques sont en place pour chaque <u>rôle</u> de bénévole, indiquant clairement les <u>responsabilités</u> de transmission des connaissances propres au projet et au <u>rôle</u>. Il existe une stratégie de rétention des <u>bénévoles</u> documentée et des pratiques de travail pour innover continuellement et optimiser l'expérience <u>bénévole</u> de l'<u>association</u>.</p>	
Indicateur Num.	A	B	C	D	
3. Soutenir les bénévoles	<p>Les <u>politiques</u> et <u>procédures</u> de volontariat (par exemple, les <u>politiques</u> de recrutement, d'induction et de sortie, etc.) n'existent pas.</p>	<p>Des <u>politiques</u> et des <u>procédures</u> générales sont en place pour le recrutement, la formation, l'orientation, le soutien et la sortie des <u>bénévoles</u>.</p> <p>Les <u>bénévoles</u> savent</p>	<p>Des <u>politiques</u> et des <u>procédures</u> générales sont en place pour le recrutement, la formation, l'orientation, le soutien et la sortie des <u>bénévoles</u> et elles respectent les <u>normes</u> juridiques nationales et les</p>	<p>Des <u>politiques</u> et des <u>procédures</u> équitables, transparentes, efficaces et cohérentes pour le recrutement, la formation, l'orientation, le soutien et la sortie des <u>bénévoles</u> sont documentées et accessibles. Ceux-ci respectent les <u>normes</u> juridiques nationales et les</p>	

		<p>qui supervise leur travail, mais les <u>responsabilités</u> et les <u>livrables</u> ne sont pas toujours clairement compris.</p> <p>Il n'y a pas de <u>politiques</u> ou de <u>procédures</u> en place pour résoudre les litiges ou gérer les mauvaises <u>performances des bénévoles</u>.</p> <p>L'<u>association</u> ne recueille pas de rétroaction lorsque les <u>bénévoles</u> complètent leur <u>rôle</u> et/ou quittent l'<u>association</u>.</p>	<p>meilleures pratiques.</p> <p>Les <u>bénévoles</u> savent qui supervise leur travail et ont défini les <u>responsabilités</u> et les <u>livrables</u>.</p> <p>Il existe des <u>politiques</u> et des <u>procédures</u> pour résoudre les litiges et gérer les mauvaises <u>performances</u>, mais elles ne sont pas entièrement accessibles.</p> <p>L'<u>association</u> recueille des commentaires lorsque les <u>bénévoles</u> remplissent leur <u>rôle</u> et/ou quittent l'<u>association</u>.</p>	<p>meilleures pratiques en matière de bénévolat. Les <u>bénévoles</u> savent qui supervise leur travail et ont clairement défini les <u>responsabilités</u> et les <u>livrables</u>. Les <u>politiques</u> et <u>procédures</u> utilisées pour résoudre les litiges et gérer les mauvaises <u>performances</u> sont clairement définies, accessibles et largement utilisées.</p> <p>L'<u>association</u> recueille régulièrement des commentaires lorsque les <u>bénévoles</u> complètent leur <u>rôle</u> et/ou quittent l'<u>association</u>, et utilise les commentaires pour améliorer ses <u>politiques</u> et pratiques.</p>	
Indicateur Num.	A	B	C	D	
4. Diversité des Bénévoles	Aucune pratique active conçue pour assurer un vivier de <u>bénévoles</u> diversifié.	<p>Des pratiques ad hoc pour attirer des <u>bénévoles</u> qui reflètent la <u>diversité</u> de leur communauté.</p> <p>Des ressources ad hoc pour soutenir les <u>bénévoles</u> d'un large éventail de milieux et</p>	<p>L'<u>association</u> a des pratiques de recrutement <u>bénévoles</u> qui recherchent activement la <u>diversité</u> de ses <u>bénévoles</u>.</p> <p>Les ressources nécessaires pour soutenir des <u>bénévoles</u> provenant d'un large éventail de milieux et</p>	<p>Les <u>bénévoles</u> reflètent la <u>diversité</u> de la Communauté dans laquelle ils vivent. Une gamme d'opportunités de bénévolat attrayantes et accessibles à différentes personnes, tout en répondant aux besoins de l'<u>association</u>, est disponible. Les ressources nécessaires pour soutenir des</p>	

		<p>contextes mis à disposition.</p> <p>Il n'y a aucune tentative de capturer des données sur la <u>diversité</u> des <u>bénévoles</u>.</p>	<p>contextes sont souvent disponibles.</p> <p>La <u>diversité</u> de l'équipe de <u>bénévoles</u> est surveillée.</p>	<p><u>bénévoles</u> provenant d'un large éventail de milieux et contexte sont disponibles. La <u>diversité</u> de l'équipe de <u>bénévoles</u> est surveillée, et des stratégies sont en place et mises en œuvre pour accroître la <u>diversité</u>.</p>	
<p>5. Sécurité, Gestion des Risques et Sauvegarde</p>	<p>L'<u>association</u> n'a pas de <u>politiques</u> documentées pour réduire l'exposition des <u>bénévoles</u> aux préjudices financiers, émotionnels ou physiques.</p>	<p>L'<u>association</u> a mis en place des <u>politiques</u> pour s'assurer que les <u>bénévoles</u> sont exposés à des risques financiers, émotionnels ou physiques minimaux et gardés à l'abri des dangers.</p> <p>Ces <u>politiques</u> et <u>procédures</u> respectent les <u>normes</u> et réglementations nationales en matière de volontariat, d'emploi et d'<u>association</u>, mais ne sont pas systématiquement mises en œuvre.</p>	<p>L'<u>association</u> dispose de toutes les <u>politiques</u> et <u>procédures</u> nécessaires pour s'assurer que les <u>bénévoles</u> sont exposés à des risques financiers, émotionnels ou physiques minimaux et gardés à l'abri des dangers.</p> <p>Ces <u>politiques</u> et <u>procédures</u> respectent les <u>normes</u> et réglementations en matière de volontariat, d'emploi et d'<u>association</u> dans le pays, et sont systématiquement mises en œuvre, mais elles ne sont pas revues régulièrement.</p>	<p>Les <u>bénévoles</u> ont pleinement accès à des <u>politiques</u> et à des <u>procédures</u> clairement documentées visant à s'assurer qu'ils sont exposés à des risques financiers, émotionnels ou physiques minimaux et qu'ils sont gardés à l'abri des dommages. Ces <u>politiques</u> et <u>procédures</u> ont établi la <u>norme</u> pour les meilleures pratiques et se conforment aux <u>normes</u> et réglementations en matière de volontariat, d'emploi et d'<u>association</u> dans le pays. Ils sont systématiquement mis en œuvre et régulièrement examinés et mis à jour.</p>	
Indicateur Num.	A	B	C	D	
<p>6. Formation et Développement des Bénévoles</p>	<p>Il n'existe pas de <u>processus</u> informels ou formels, ni de ressources pour l'induction et la</p>	<p>Les possibilités informelles d'induction, de formation et de perfectionnement des <u>bénévoles</u> sont ponctuelles, sans que les ressources prévues ne</p>	<p>L'<u>association</u> engage des ressources planifiées pour mettre en œuvre un programme d'initiation bénévole et fournir une formation technique selon les besoins, mais sans plan</p>	<p>L'<u>association</u> engage des ressources suffisantes pour concevoir et mettre en œuvre un programme d'initiation bénévole et une formation continue qui offre une expertise technique et une capacité de <u>leadership</u> pour</p>	

	formation continue des <u>bénévoles</u> .	soient allouées.	de développement personnel clair.	soutenir la prestation du travail de l' <u>association</u> , et s'attaquer à l'apprentissage et la motivation et les besoins des <u>bénévoles</u> en matière de développement. Chaque bénévole peut identifier et autogérer son propre apprentissage grâce à un plan de développement personnel.	
Indicateur Num.	A	B	C	D	
7. Travailler ensemble	<p>Les <u>valeurs</u> de l'<u>association</u> et les comportements attendus pour les <u>bénévoles</u> ne sont pas définis.</p> <p>Les modes de travail entre les <u>bénévoles</u> à travers l'<u>association</u> et avec le personnel ne sont pas définis.</p> <p>Il n'y a guère de reconnaissance des aspects sociaux du bénévolat et l'<u>association</u> ne</p>	<p>Les <u>valeurs</u> de l'<u>association</u> et les comportements attendus pour les <u>bénévoles</u> ne sont que des pratiques courantes et sont communiquées de manière ponctuelle.</p> <p>Les méthodes de travail visant à promouvoir les partenariats entre les <u>bénévoles</u> de l'<u>association</u> et avec le personnel ne sont que des pratiques courantes et sont mises en œuvre de manière ponctuelle.</p> <p>L'<u>association</u> reconnaît les aspects sociaux du bénévolat, mais s'appuie sur les <u>bénévoles</u> pour créer leurs propres opportunités de communiquer entre eux.</p>	<p>Les <u>valeurs</u> de l'<u>association</u> et des comportements attendus pour les <u>bénévoles</u> sont clairement définies et communiquées formellement.</p> <p>Les méthodes de travail visant à promouvoir des partenariats efficaces et collaboratifs entre les <u>bénévoles</u> de l'<u>association</u> et avec le personnel sont documentées et parfois mises en œuvre. Toutefois, elles ne sont pas revues périodiquement.</p> <p>L'<u>association</u> reconnaît les aspects sociaux du bénévolat et alloue des ressources arbitraires pour que les <u>bénévoles</u> se connectent les uns avec les autres.</p>	<p>Les <u>valeurs</u> de l'<u>association</u> et les comportements attendus pour les <u>bénévoles</u> sont clairement définis, formellement communiqués et intégrés dans les activités des <u>bénévoles</u>.</p> <p>Les méthodes de travail visant à promouvoir des partenariats efficaces et collaboratifs entre les <u>bénévoles</u> de l'<u>association</u> et avec le personnel sont bien définies et mises en œuvre de manière cohérente. Ils sont également périodiquement examinés.</p> <p>L'<u>association</u> reconnaît les aspects sociaux du bénévolat et alloue des ressources planifiées aux <u>bénévoles</u> pour qu'ils se connectent les uns aux autres afin de renforcer les <u>relations de travail</u> et l'engagement envers l'<u>association</u>.</p>	

	crée pas d'espace pour que les <u>bénévoles</u> se connectent les uns avec les autres.				
8. Reconnaissance des bénévoles	Aucun système de récompense ou de reconnaissance n'est en place pour les <u>bénévoles</u> .	<p>Les <u>bénévoles</u> sont reconnus de manière informelle.</p> <p>Les pratiques de reconnaissance sont principalement unidimensionnelles et récompensent le temps d'engagement et/ou l'achèvement de <u>rôles</u> spécifiques.</p>	<p>Il existe un système permettant d'attribuer et de récompenser les <u>bénévoles</u>, mais il n'est pas largement utilisé.</p> <p>Les pratiques de reconnaissance célèbrent l'exécution réussie du projet en plus du temps d'engagement et/ou de l'achèvement de <u>rôles</u> spécifiques</p>	<p>Des pratiques claires et bien définies de reconnaissance formelle et informelle pour les <u>bénévoles</u> sont documentées et largement utilisées à tous les niveaux de l'<u>association</u>. Les pratiques de reconnaissance célèbrent le développement des compétences, l'innovation et l'exécution réussie des projets, en plus du temps d'engagement et de l'achèvement de <u>rôles</u> <u>bénévoles</u> spécifiques.</p>	

II.2 Gouvernance

La gouvernance fait référence à la manière dont l'association est gouvernée au plus haut niveau. Des statuts et un règlement additionnel définissent la structure de gouvernance et la structure de gestion de l'association. Les statuts décrivent les systèmes et les processus pour tenir l'association responsable de ses membres.

GOVERNANCE: Norme 1: Constitution et Statuts

Les statuts et le règlement sont en place et répondent aux exigences du modèle de statuts de l'AMGE.

Pour chaque indicateur, veuillez choisir (A ", B ", C "ou D ") qui décrit le mieux la situation actuelle de votre association.

Veuillez fournir des informations pour soutenir votre choix.

Indicateur Num.	A	B	C	D	
1. Constitution à jour	Les <u>statuts</u> n'ont pas été révisés au cours des cinq dernières années et ne permettent pas le bon fonctionnement de l' <u>association</u>	<u>Statuts</u> en place, mais non révisés au cours des cinq dernières années et non utilisés sur une base régulière.	<u>Statuts</u> en place, révisés au cours des 5 dernières années et l' <u>association</u> les utilise régulièrement. L' <u>association</u> fonctionne conformément aux <u>statuts</u> et au <u>règlement</u> additionnel.	<u>Statuts</u> en place, révisés tous les trois ans, avec une date convenue pour une révision future. L' <u>association</u> fonctionne conformément aux <u>statuts</u> et au <u>règlement</u> additionnel.	
2. Constitution et Gouvernance	Manque de sensibilisation quant à la nécessité d'observer des <u>mandats</u> clairement identifiés pour les membres du Conseil national.	Les <u>statuts</u> ne définissent pas clairement les <u>mandats</u> des membres du Conseil national.	Les <u>statuts</u> fixent les <u>mandats</u> des membres du Conseil national.	Les <u>statuts</u> fixent les <u>mandats</u> des membres du Conseil national et le Conseil fonctionne conformément à ces <u>mandats</u> .	

GOVERNANCE: Norme 2: Structure et systèmes

La structure et les systèmes en place pour soutenir le bon fonctionnement de l'association et la mise en œuvre des statuts et du règlement additionnel sont adaptés à l'objectif.

Pour chaque indicateur, veuillez choisir (A ", " B ", " C "ou" D ") qui décrit le mieux la situation actuelle de votre association.

Veuillez fournir des informations pour soutenir votre choix.

Indicateur Num.	A	B	C	D	
1. Termes de référence et définitions de rôle	Pas de <u>termes de référence</u> (TdR) ni de définitions de rôles (DR) disponibles	TdR et DR partiellement disponibles pour certains comités de travail et rôles du Conseil	TdR et DR en place, révisés tous les cinq ans et utilisés pour tous les comités de travail et les rôles du Conseil.	TdR et DR en place, révisés au moins tous les trois ans et utilisés pour tous les comités de travail et les rôles du Conseil.	

	pour les comités de travail et les rôles du Conseil.				
GOVERNANCE : Norme 3: Personnes et travail d'équipe efficace					
L' <u>association</u> utilise des outils et des techniques appropriés pour maximiser l'efficacité des <u>hauts responsables</u> .					
Pour chaque indicateur, veuillez choisir (A "," B "," C "ou" D ") qui décrit le mieux la situation actuelle de votre association.					Veuillez fournir des informations pour soutenir votre choix.
Indicateur Num.	A	B	C	D	
1. La <u>Diversité</u>	Manque de sensibilisation au besoin et/ou à l'importance d'un Conseil reflétant la <u>diversité</u> de l' <u>association</u> .	La composition du Conseil ne reflète pas la <u>diversité</u> de l' <u>association</u> . Le Conseil est conscient de cela et a un plan pour aborder la <u>diversité</u> de ses membres	La composition du Conseil reflète partiellement la <u>diversité</u> de l' <u>association</u> . Le Conseil a un plan pour améliorer sa <u>diversité</u> et est capable de mesurer ses progrès dans ce plan.	La composition du Conseil reflète pleinement la <u>diversité</u> de l' <u>association</u> .	

GOVERNANCE: Norme 4: Environnement externe					
L' <u>association</u> considère l'environnement externe en relation avec sa fonction de gouvernance.					
Pour chaque indicateur, veuillez choisir (A "," B "," C "ou" D ") qui décrit le mieux la situation actuelle de votre association.					Veuillez fournir des informations pour soutenir votre choix.
Indicateur Num.	A	B	C	D	
1. <u>Légalité</u>	L' <u>association</u> n'est pas en conformité avec le cadre juridique national actuel.	L' <u>association</u> est légalement enregistrée de façon appropriée à son contexte national. Le respect du cadre juridique national actuel n'a pas été vérifié au cours des 3 dernières	L' <u>association</u> est légalement enregistrée de façon appropriée à son contexte national ; elle est consciente de son statut juridique et respecte le cadre juridique national en vigueur.	L' <u>association</u> est légalement enregistrée de façon appropriée à son contexte national. Elle est consciente de son statut juridique et respecte le cadre juridique national en vigueur. Le statut juridique de l' <u>association</u> est	

		années.		évalué annuellement et des mesures sont prises pour s'adapter à tout changement juridique national.	
Indicateur Num.	A	B	C	D	
2. L' Autonomie de l'association	Les pratiques de l' <u>association</u> sont autonomes et ne sont liées à aucun parti politique. Ceci est connu de manière informelle mais n'apparaît pas dans les <u>statuts</u> et le <u>règlement</u> additionnel.	Dans les <u>statuts</u> et le <u>règlement</u> additionnel et tout autre document pertinent, il est clairement indiqué que les pratiques de l' <u>association</u> sont autonomes et ne sont liées à aucun parti politique.	Dans les <u>statuts</u> et le <u>règlement</u> additionnel et les documents qui s'y rattachent, il est clairement indiqué que les pratiques de l' <u>association</u> sont autonomes et ne sont liées à aucun parti politique. Ceci est en partie connu par les membres, le personnel, les <u>bénévoles</u> et les parties prenantes concernées.	Dans les <u>statuts</u> et le <u>règlement</u> additionnel et les documents qui s'y rattachent, il est clairement indiqué que les pratiques de l' <u>association</u> sont autonomes et ne sont liées à aucun parti politique. Ceci est connu, compris et respecté par tous les membres, le personnel, les <u>bénévoles</u> et les parties prenantes concernées.	