



Rapport final : Évaluation des travaux en partenariat entre l'AMGE et l'OMMS pour la région Europe 2010-2013

Mars 2013

Document préparé par :

The **Social Investment** Consultancy

Londres | New-York | Dubaï

www.tsiconsultancy.com



- 2** Introduction
- 3** Évaluation des résultats
- 4** Résultats du travail en partenariat, 2010-2013
- 5** Retour sur investissement
- 7** Fourniture du travail en partenariat
- 10** Ce que veulent les OM et les ONS
- 12** Enseignements et recommandations

Annexes

- 14** Liste de produits du partenariat à la suite de la 13e CEGS
- 15** Plans opérationnels et produits du Groupe de travail conjoint 2010-2013

Liste des acronymes

AMGE	Association mondiale des guides et des éclaireuses	ONS	Organisation nationale de scoutisme
OMMS	Organisation mondiale du mouvement scout	OM	Organisation membre
ONSG	Organisation nationale de scoutisme et de guidisme	FEJ	Forum européen de la jeunesse
CEGS	Conférence européenne du guidisme et du scoutisme	AEV	Année européenne du volontariat (2011)
CI	Commissaire international		

À propos de The Social Investment Consultancy

The Social Investment Consultancy (TSIC) est une entreprise internationale de consultance qui utilise les derniers modèles d'évaluation d'impact, d'entreprise sociale et de philanthropie participative pour conseiller et soutenir les entreprises, les philanthropes et les organisations caritatives afin de les aider à maximiser leur impact social.

TSIC est experte dans les évaluations objectives pour des organisations caritatives et dans le suivi et l'évaluation intégrés au sein de grandes organisations. Elle a récemment mené à bien des projets pour des clients tels que l'UNICEF et Amnesty international. Ce projet est avant tout soutenu par Rachel Linn, docteure en politique de l'Université de Cambridge et consultante au sein de l'entreprise depuis 2011.

Pour en savoir plus sur les services de TSIC ou sur nos équipes mondiales, veuillez consulter www.tsiconsultancy.com.



Ce rapport présente les principales conclusions de l'évaluation du travail mené à bien dans le cadre du partenariat entre l'OMMS et l'AMGE en Europe en 2010-2013. Les conclusions et les recommandations de ce rapport ont vocation à soutenir l'OMMS et l'AMGE Europe dans la planification de l'avenir de leur partenariat et la préparation de la 14e Conférence européenne du guidisme et du scoutisme.

En décembre 2012, le bureau européen de l'AMGE et le bureau régional européen du Bureau mondial de scoutisme ont chargé The Social Investment Consultancy (TSIC) a été chargée de mener à bien une évaluation du travail effectué en partenariat entre les deux organisations. Il s'agissait de «réaliser une évaluation afin de passer en revue les réussites, les résultats et les enseignements du travail mené à bien durant le triennat écoulé (2010-2012). » L'évaluation a été organisée sur trois mois. Les principaux éléments livrables de chaque étape sont repris ci-dessous..

Déc. 2012

Janv.-févr. 2013

Févr.-mars 2013

1. Mettre au point un cadre d'évaluation

2. Faciliter l'organisation d'ateliers et d'entretiens

3. Préparer des rapports et évaluer les principales conclusions

Éléments livrables :

- Atelier lors du Forum CI
- Cadre d'évaluation, y compris les principales questions soulevées dans cette étude.
- Plan de travail, y compris le programme d'entretiens et une liste de parties prenantes à rencontrer.
- Entretiens et ateliers avec le personnel du bureau européen, ainsi que les comités, les groupes de travail conjoints, les représentants du Conseil national de la jeunesse et des volontaires des OM et des ONS.
- Évaluation des conclusions intermédiaires avec le Groupe de coordination.
- Projet de rapport d'évaluation sur le travail en partenariat.
- Atelier avec le Comité conjoint sur les conclusions et leurs implications.
- Rapport d'évaluation final pour une diffusion plus large aux OM et aux ONS.

Méthode et limites

L'évaluation s'appuie sur l'examen de documents stratégiques et opérationnels, ainsi que sur un échantillon d'évaluations existantes d'activités conjointes et d'informations financières fournies par les bureaux européens de l'AMGE et de l'OMMS. Ces sources de données ont été complétées par des entretiens personnels ou téléphoniques/par Skype avec une série de parties prenantes clés associées au travail en partenariat, ainsi qu'avec des membres d'OM et d'ONS désignés par les directeurs régionaux de l'AMGE et de l'OMMS. Pour les entretiens, un format semi-structuré a été utilisé, prévoyant une série de thèmes consacrés à la relation de la personne interrogée avec le travail en partenariat, tout en lui permettant d'approfondir ses réponses et de poser de nouvelles questions en cours de conversation.

Comme pour toute recherche qualitative, l'information collectée lors des entretiens peut parfois s'appuyer sur des perceptions plutôt que sur des faits. Elle ne doit donc pas être interprétée comme une « preuve » irréfutable au moment de tirer des conclusions. Néanmoins, les conclusions relayées dans ce rapport s'appuient sur les réflexions et les explications fournies à de multiples reprises par diverses parties prenantes. Elles peuvent donc être considérées comme relayant une expérience commune. Si l'identité des personnes interrogées est restée anonyme tout au long de l'évaluation, un profil général des individus consultés est fourni ci-dessous.

Profil des participants à l'évaluation

Au total, les entretiens d'évaluation ont porté sur 73 participants. Il s'agit de :

- 20 représentants de 12 OM et ONS
- 6 membres du Comité européen du scoutisme
- 6 membres du Comité Europe de l'AMGE
- 5 membres du personnel du bureau européen de l'OMMS
- 5 membres du personnel du bureau européen de l'AMGE
- 17 membres du Groupe de travail conjoint de l'OMMS
- 10 membres du Groupe de travail conjoint de l'AMGE
- 2 membres du Conseil du Forum européen de la jeunesse
- 1 membre du Groupe de travail relations extérieures de l'AMGE
- 1 membre du Groupe de travail relations extérieures de l'OMMS

12 OM et ONS ont été directement représentées. Il s'agit de :

- 4 OM de l'AMGE uniquement
- 4 ONSG
- 4 ONS de l'OMMS uniquement

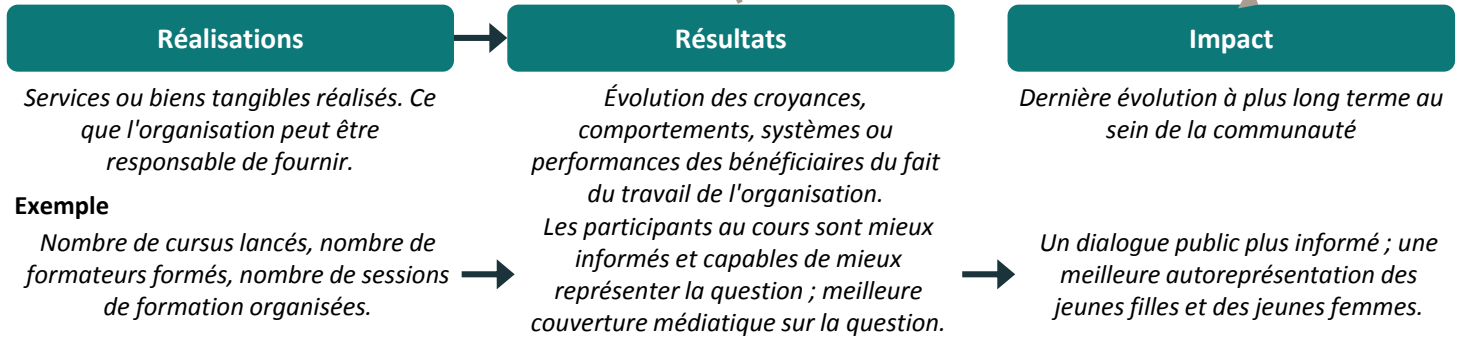
De plus, des ateliers ont été organisés lors du Forum CI 2012 et de la réunion du réseau en 2013 pour les représentants guides et scouts aux conseils nationaux de la jeunesse afin d'obtenir les vues générales d'environ :

- 111 commissaires internationaux
- 39 représentants de conseils de la jeunesse

Qu'entend-on par « résultats » ?

Cette évaluation examine les « résultats » tels que définis par trois parties constitutives, conformément aux définitions élaborées par la Commission européenne et EuropAid. Il s'agit également de la norme utilisée par de grands organismes de financement tels qu'USAID et la Bill & Melinda Gates Foundation. Une explication des trois parties constitutives, les « produits », les « résultats » et les « impacts », est fournie ci-dessous.

L'impact est une amélioration de la situation à laquelle l'organisation contribue mais dont elle n'est pas la seule responsable. Il s'agit par exemple d'une meilleure représentation des femmes au parlement.



Évaluation des résultats du travail en partenariat

Après avoir examiné les rapports sur les activités de partenariat des deux régions ainsi que des exemples d'évaluations d'événements conjoints, les rapports semblent actuellement se concentrer sur les réalisations plutôt que sur les résultats (sessions et présences plutôt qu'utilisation des enseignements 2 à 6 mois après l'événement, par exemple). Par ailleurs, alors qu'il existe des données fiables pour certains événements de grande ampleur, d'autres domaines d'activité conjointe semblent dénués d'objectifs distincts, par exemple au niveau de la coordination du travail de lobbying sur la question du volontariat à court et à moyen terme. Par conséquent, les résultats ne font pas l'objet d'un suivi systématique dans tous les domaines d'activité conjointe.

En outre, alors que l'AMGE et l'OMMS ont des IRC individuels pour leurs plans opérationnels, ces objectifs détaillés n'existent pas systématiquement pour toutes les activités conjointes, en particulier celles des groupes de travail « conjoints ». Par exemple, alors que le Groupe chargé de l'action en faveur du changement dispose d'un plan triennal conjoint permettant le suivi des progrès par rapport aux objectifs, le Groupe chargé de la croissance au travers de la qualité a adopté une approche plus large de généralisation de la croissance lors de chaque événement conjoint (voir annexe B). Si ces différences n'amoindrissent pas la qualité potentielle des produits, elles limitent la possibilité d'obtenir une vision claire et complète du partenariat.

Enfin, s'il est reconnu que les deux régions ont mis en œuvre des procédures de rapport à la suite des recommandations des membres et n'ont pas dû à ce jour produire de rapports spécifiques sur le partenariat, cette approche a néanmoins ses limites. De nombreuses OM et ONS ne sont pas conscientes de ce qui se passe dans le cadre du partenariat, ni des progrès réalisés.

Recommandations pour l'évaluation des résultats

1. Focalisation sur les résultats plutôt que sur les réalisations : Les évaluations actuelles des activités conjointes et les rapports des groupes de travail conjoints se focalisent généralement sur les mesures d'exécution. À l'avenir, l'évaluation des performances doit dans la mesure du possible être davantage orientée sur les résultats, afin de mesurer si les utilisateurs d'une boîte à outils ont par exemple par la suite changé d'approche et/ou amélioré leurs performances, ou si les jeunes participants sont plus confiants sur une question ou un domaine particulier grâce à leur participation.

2. Intégration des rapports de partenariat : Les rapports actuels tels que l'évaluation triennale 2007-2010 de l'AMGE ou l'évaluation des IRC de l'OMMS proposent des listes exhaustives d'activités et/ou des valeurs présentant les progrès par rapport aux IRC. La contribution au partenariat pour atteindre ces objectifs est plus implicite qu'explicite. Les OM et des ONS affirment souhaiter recevoir des rapports de haut niveau sur les performances du partenariat au moins une fois par an. Un état des lieux succinct des progrès représenté sous forme graphique en pourcentages ou en évaluations rouges/orange/vertes, accompagné d'un court commentaire explicatif, pourrait aider les membres à rapidement saisir les réussites et les lacunes, ainsi qu'à se sentir plus intimement associés au partenariat face aux objectifs concrets et à la progression vers leur réalisation.

Résultats du travail en partenariat, 2010-2013



Réalisations

À la suite de la 13e CEGS en juillet 2010, l'AMGE et l'OMMS ont conjointement produit et/ou soutenu, à la fin février 2013 :

- 19 événements conjoints pour les bénévoles et le personnel.
- soutien à 10 réunions de réseaux régionaux.
- 12 réunions de gouvernance.
- 4 visites nationales conjointes auprès de 3 pays membres.
- 1 boîte à outils sur le volontariat.
- 4 représentations au sein de forums politiques européens sur la jeunesse

Note : Une liste complète des réalisations est disponible à l'annexe A. Une liste complète des réalisations du Groupe de travail conjoint est disponible à l'annexe B.

Événements

Le travail en partenariat en 2010-2013 a permis à ce jour d'organiser une série d'événements bien accueillis et valorisés par les OM et les ONS. Les évaluations d'événements conjoints montrent qu'une majorité de participants les apprécient et les trouvent utiles.

Résultats

Temps forts de l'évaluation des événements :

-92 % des participants à l'événement Academy 2011 ont qualifié l'événement d'utile ou de très utile.

-99 % des participants du Forum CI 2012 ont déclaré que l'événement avait répondu à leurs attentes

Citations anonymes des personnes ayant participé à l'évaluation

« L'événement des directeurs s'est avéré extrêmement utile. La présentation de Scouting Ireland sur la gestion de leur base de données et la discussion sur les défis administratifs dans les différentes

associations nationales nous a apporté une aide précieuse »

« Roverway a été un très bel événement. La masse critique est meilleure lorsque l'on collabore... Vous bénéficiez de l'exposition à différents styles et idées. J'ai également trouvé que le Forum CI était très bien. »

Relations extérieures

En matière de relations extérieures, il est largement estimé que les OM et les ONS devraient bénéficier de la coordination entre l'AMGE et l'OMMS et se soutenir mutuellement dans les activités d'action politique au niveau européen. La coopération dans ce domaine étant le fruit du hasard plutôt que d'une planification stratégique, les progrès résultant des efforts de coordination sont moins concrets, à l'exception des personnes profondément engagées.

Résultats

Points forts des relations extérieures :

-Les représentants de l'AMGE et l'OMMS ont été élus au Conseil consultatif de la jeunesse 2012-2014.

-Élection d'un représentant de l'OMMS au Conseil du Forum européen de la jeunesse 2013-2014

-Membres fondateurs de l'Alliance européenne du volontariat (établie en févr. 2013)

« L'élection de représentants de l'AMGE et de l'OMMS au Conseil consultatif de la jeunesse a été un grand pas en avant. Nous avons commencé très tôt à dresser les profils des organisations et des candidats. Nous avons mis au point une stratégie commune sur l'approche de certaines questions et la façon d'améliorer la justification de la présence des deux organisations au Conseil consultatif. Nous avons également collaboré pour développer les missions inscrites dans leur mandat et les questions devant faire l'objet d'un suivi. »

« Nous avons beaucoup œuvré en faveur du volontariat depuis 2011. L'AMGE et l'OMMS sont à la pointe de l'Alliance européenne du volontariat et essentiels à sa fondation. Ce forum va continuer à placer le soutien au volontariat au cœur des politiques européennes. »

Vues sur la coopération en matière de relations extérieures :

Certains sont également préoccupés par le fait que chaque organisation puisse à l'occasion limiter ce à quoi elle peut parvenir à cause d'une « préférence » dans la collaboration :

« C'est délicat. La collaboration renforce notre influence, mais je pense qu'en tant qu'organisation féminine, nous travaillons sur de nombreuses questions, telles que la campagne STV, l'égalité entre les hommes et les femmes et la santé maternelle, que nous pourrions davantage approfondir parce que nous sommes une organisation de femmes. »

D'autres, qui sont familiarisés avec les perceptions de l'OMMS et de l'AMGE au sein d'organes clés en matière de politiques de jeunesse, sont d'avis que l'AMGE et l'OMMS devraient s'efforcer de ne pas être entrevues comme un « bloc » exclusif, mais comme des acteurs de la coopération en général sur la scène européenne en matière de jeunesse :

« En raison de de notre taille, nous sommes parfois perçus, à tort ou à raison, comme trop agressifs dans la communication de nos positions. Je pense que nous devons travailler sur ce point afin que notre discours ne soit pas uniquement perçu comme du guidisme et du scoutisme. »



Méthode et limites

L'objectif de cette analyse du « retour sur investissement » est d'établir une comparaison raisonnée entre les coûts de la fourniture et les bénéfices tangibles pour deux activités conjointes représentatives : le Forum CI de 2012 et l'Année européenne du volontariat de 2011.

Les coûts totaux de la fourniture découlent de la prise en compte du temps consacré par le personnel et des dépenses engagées. Toutes les informations ont été fournies par les bureaux régionaux de l'AMGE et de l'OMMS et soumises à des limites: en ce qui concerne les estimations temporelles, (par exemple les individus ont tendance à sous-évaluer le temps passé sur les diverses tâches), et sont également influencées par des différences de salaires et de coûts administratifs, etc. Ces limitations doivent être prises en considération lors de la comparaison des chiffres.

Puisque cette évaluation ne permet pas d'évaluer la valeur relative de ces activités pour les bénéficiaires potentiels, nous ne sommes pas parvenus à évaluer la valeur monétaire des bénéfices des activités sur la base d'une comparaison « un euro contre un euro ». Nous encourageons le lecteur à effectuer une comparaison des coûts de fourniture et des bénéfices afin d'évaluer par lui-même si les activités sont financièrement intéressantes. Une ventilation relative des dépenses financières et du temps qui serait consacré par chaque partenaire aux activités est également fournie.

Questions à envisager

Les lecteurs sont invités à envisager les questions suivantes :

- Les bénéfices de ces activités sont-ils proportionnels au coût de leur fourniture ?
- Selon votre perspective de personnel et de bénévole, auriez-vous consacré le même nombre de jours à cette activité si vous vous en étiez chargé seul ?
- Selon votre perspective de personnel et de bénévole, auriez-vous dépensé le même montant pour l'activité si vous vous en étiez chargé seul ?
- La contribution relative en ressources de chaque partenaire était-elle juste et équitable ?
- Quels sont les domaines cibles d'amélioration afin de renforcer l'efficacité et d'améliorer le retour sur investissement pour les futures activités en partenariat ?

Forum CI 2012

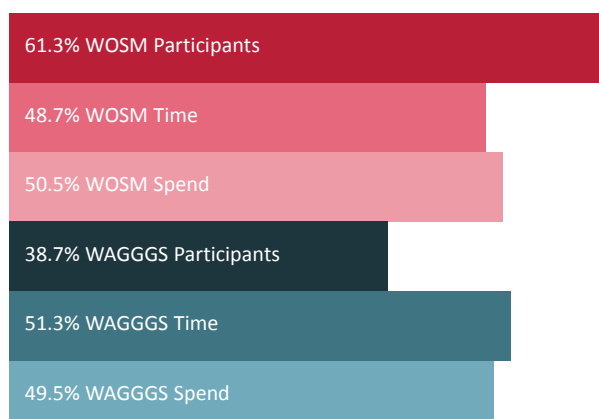
Cost Calculation

WAGGGS staff time cost	-€ 11,000.00
WAGGGS expenses	-€ 14,000.00
Total WAGGGS cost	-€ 25,000.00
WOSM staff time cost	-€ 18,164.55
WOSM expenses	-€ 7,773.61
Total WOSM cost	-€ 25,938.16
Total number of WAGGGS participants	43
Total number of WOSM participants	68
Total participants	111
Total WAGGGS/WOSM cost per participant	-€ 458.90
Plus participants' boarding fee	-€ 250.00
Plus participants' travel cost (estimated)	-€ 300.00
Total cost per participant	-€ 1,008.90
Total WAGGGS staff time (days)	30.1
Total WAGGGS volunteer time (days)	36.2
Total WOSM staff time (days)	32.0
Total WOSM volunteer time (days)	31
Total days effort	129.3
Total days effort per participant	1.2

Benefits

- Plus de 111 représentants d'OM et d'ONS de 41 pays
- 2,5 jours de sessions éducatives
- 99 % des participants ont déclaré que l'événement avait répondu à leurs attentes et 98 % que ses objectifs avaient été atteints.

Contribution relative en ressources par partenaire :





Année européenne du volontariat 2011

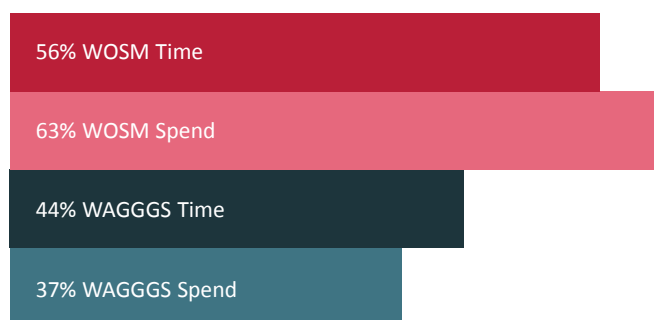
Cost Calculation

WAGGGS staff time cost	-€ 11,863
WAGGGS expenses	-€ 1,200
Total WAGGGS cost spent on events	-€ 13,063
WOSM staff time cost	-€ 20,748
WOSM expenses	-€ 3,000
Total WOSM cost spent on events	-€ 23,748
No. of activities represented	9
Average cost per event represented	-€ 4,090
<hr/>	
Total WAGGGS cost for online toolkit	-€ 1,460
Total WOSM cost for online toolkit	-€ 465
Total cost for online toolkit	-€ 1,925
<hr/>	
Total WAGGGS staff time (days)	36.5
Total WAGGGS volunteer time (days)	66.0
Total WOSM staff time (days)	51.0
Total WOSM volunteer time (days)	82.0
Total days effort	235.5

Benefits

- A contribué au développement de la *Charte européenne des droits et responsabilités des volontaires*
- A contribué à développer la *Déclaration du Forum européen de la jeunesse sur le volontariat*
- Activités représentées : Groupe directeur de l'AEV 2011, groupes de travail de l'AEV, 4 conférences de haut niveau de l'UE, audition du Comité économique et social européen, Groupe de travail du FEJ, Convention du FEJ sur le volontariat et Village du volontariat

Contribution relative en ressources par partenaire :



Fourniture du travail en partenariat



Alors que les bénéficiaires ciblés ont généralement bien accueilli les réalisations du travail en partenariat, le processus de fourniture du travail en partenariat s'est avéré irrégulier dans le meilleur des cas. Les membres des comités et les volontaires peuvent nommer de nombreuses lacunes dans les deux régions, qui peuvent généralement être classées en défis concernant : (1) les structures de travail ; et (2) la compréhension du « travail conjoint ».

1. Structures de travail

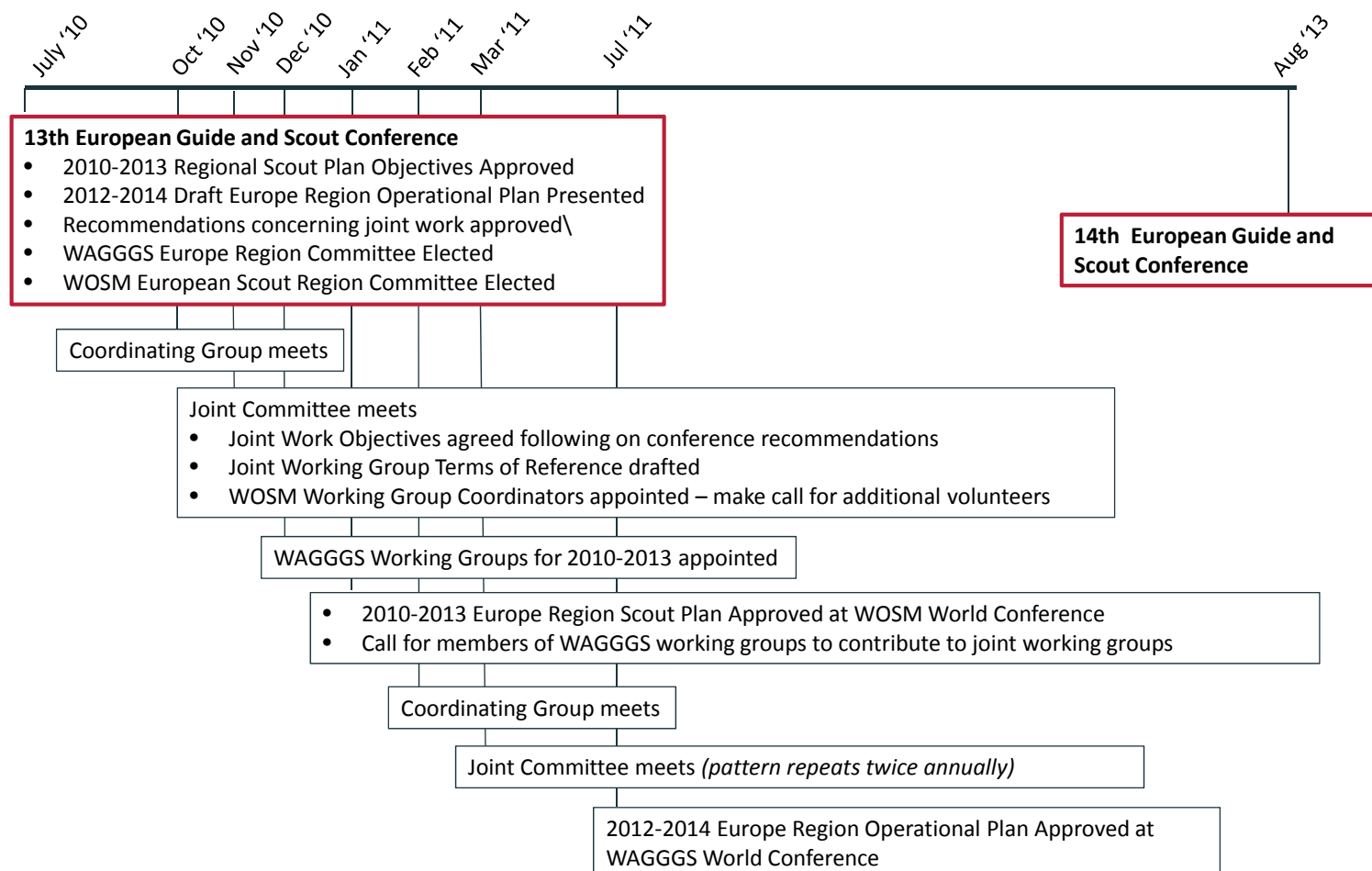
Le travail en partenariat en 2010-2013 a été structuré autour de trois domaines thématiques reconnus comme des sujets d'intérêt transversal à la suite des recommandations de la 13e Conférence européenne de guidisme et de scoutisme (CEGS), qui informent la planification stratégique des deux organisations pour leurs triennats à venir. Ces domaines sont (1) l'action en faveur du changement ; (2) le volontariat ; et (3) la croissance au travers de la qualité. Des groupes de travail « conjoints » ont été désignés pour chaque thème et une série d'objectifs leur ont été assignés, après détermination par le Comité conjoint dans le but de mettre au point un plan opérationnel. Cependant, ces groupes de travail, ainsi que les membres du personnel et du Comité, ont été confrontés à des difficultés de taille pour de multiples raisons.

1.1 Des processus de planification différents – Puisqu'il faut attendre un an après la CEGS pour que le plan opérationnel de l'AMGE pour la région Europe soit mis en place, le personnel et les bénévoles de l'AMGE doivent s'engager dans des plans de travail conjoints sans savoir si et comment ces activités participeront aux objectifs stratégiques de l'AMGE. Par conséquent, alors que les thèmes de collaboration sont tous couverts dans le plan régional du scoutisme 2010-2013 et peuvent en théorie être associés aux objectifs stratégiques de l'OMMS, les objectifs du Groupe de travail conjoint sont parfois considérés comme plus indirectement connectés aux objectifs stratégiques de l'AMGE. Cette situation peut à l'occasion être une source d'incertitude parmi les bénévoles et le personnel de l'AMGE quant à la justification des activités conjointes et au niveau des ressources à y consacrer.

« Nous n'avons pas une vision claire de notre travail de collaboration et de sa justification. Celle-ci n'est pas liée à nos objectifs stratégiques. Par exemple, notre plan opérationnel ne prévoit rien en matière d'action pour le changement. »

« Actuellement, nous intégrons le travail conjoint après coup, parce que les thèmes qui le concernent sont décidés indépendamment des objectifs du plan opérationnel. Le travail conjoint est une mission parallèle à nos groupes de travail ordinaires. La priorité que nous devons lui accorder n'est pas claire. »

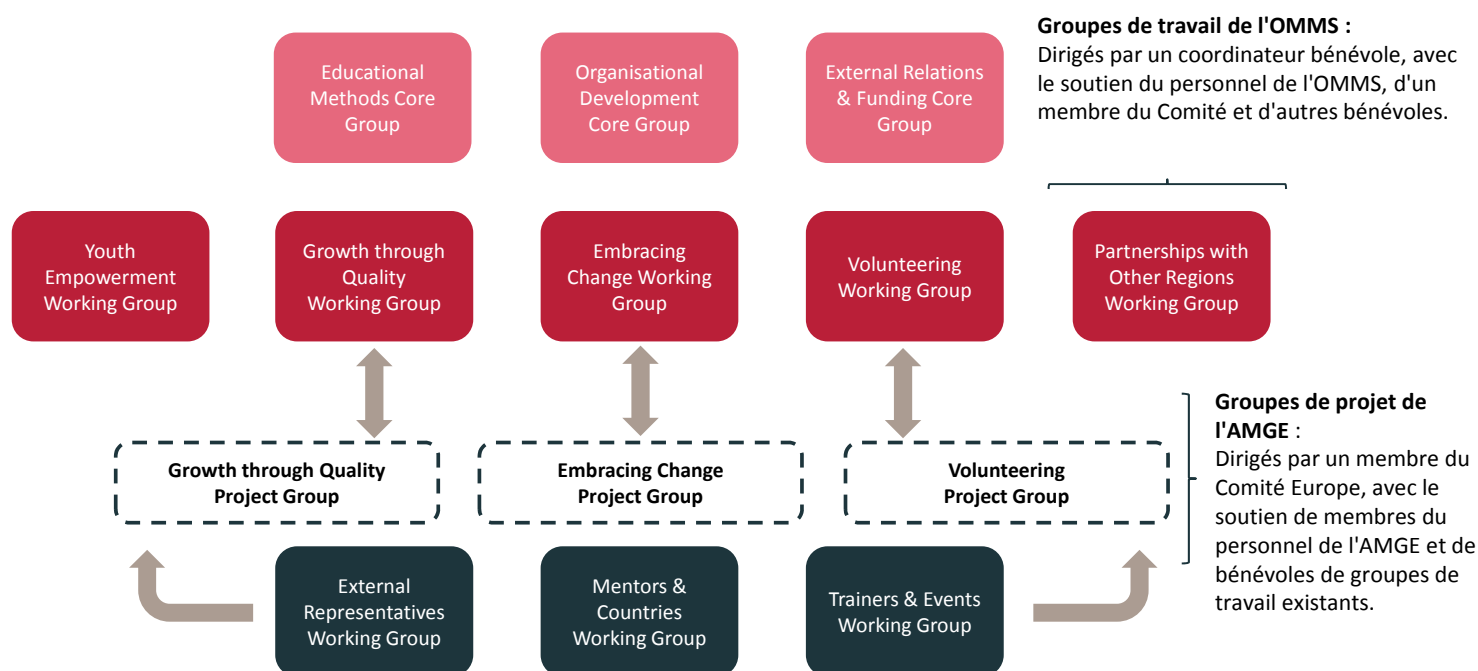
Planning de travail conjoint, cycle 2010-2013





1.2 Des structures et des ressources différentes au sein des groupes de travail – Les groupes de travail « conjoints » de l'AMGE sont ceux qui sont désignés au sein de l'OMMS pour atteindre les objectifs du plan régional de scoutisme. En 2010-2013, l'action pour le changement, la croissance au travers de la qualité et le volontariat constituaient trois groupes distincts sur un total de 8 groupes de travail et de fond désignés par l'OMMS et dirigés par des coordinateurs bénévoles. L'AMGE compte quant à elle trois groupes de travail formels : représentants extérieurs, membres et pays et formateurs et événements. Les bénévoles des groupes de l'AMGE existants ont été sollicités pour composer des « groupes de projet conjoints » dirigés par un membre du Comité de l'AMGE, qui devaient contribuer au travail conjoint dans le domaine thématique.

Groupes de travail conjoints 2010-2013



Face à ces différences structurelles, les groupes de travail de l'OMMS ont fait l'objet d'une formalisation significative; ils sont désormais dotés d'orientations fixes et de ressources permettant à leurs membres de se réunir régulièrement en personne. Les groupes de projets conjoints de l'AMGE sont en revanche plus informels et se réunissent une fois par an en même temps que les groupes de travail de l'AMGE. Ces différences ont engendré une grande frustration et ainsi entravé la réunion régulière des membres de l'AMGE et de l'OMMS. En outre, les responsabilités de chacun ne sont pas claires, de même que les points de contact appropriés. Les dirigeants du Comité des groupes de projets de l'AMGE éprouvent par ailleurs des difficultés à trouver un équilibre entre les groupes de projets conjoints et leur mission exigeante au sein du Comité, alors que les bénévoles des groupes de travail de l'OMMS consacrés à ce sujet ont en comparaison davantage

« Nous avons organisé une réunion conjointe avec l'AMGE au début de notre mission. Nos objectifs conjoints émanent directement des plans régionaux de scoutisme. Nos idées étaient donc un peu plus claires car l'OMMS était plus avancée dans le processus. Ils en étaient encore à l'étape de la désignation des membres du groupe au moment où nous organisons cette première réunion, qui n'a donc pas été très productive. »

« Actuellement, nous laissons le choix aux gens de décider de participer au travail conjoint parallèlement à leurs responsabilités au sein des groupes de travail. Nous ne sommes pas dotés des mêmes structures des deux côtés et cela complique les choses. »

« Je crois que le manque de ressources financières est un problème central. Il n'y a pas de fonds pour l'organisation d'une réunion conjointe. Il devient donc difficile de motiver les participants pour organiser une réunion Skype s'ils ne vont jamais se rencontrer et ne se sont jamais vus en personne. Il est très difficile de collaborer sans ressources. »

« La personne responsable était très occupée par sa position au sein du Comité, ce qui est compréhensible. Mais nous aurions préféré quelqu'un de plus impliqué. »



1.3 Absence de justification stratégique et d'orientations pour le travail en partenariat - Enfin, l'absence de justification stratégique bien articulée pour le partenariat expliquant pourquoi l'AMGE et l'OMMS collaborent et comment elles comptent procéder sème le doute chez les bénévoles lorsque des problèmes surviennent. Ces derniers sont alors tentés de ne pas collaborer.

« Les avantages de la collaboration doivent être clarifiés. Pour les personnes sur le terrain, ces derniers ne sont pas toujours clairs. Lorsque les choses ne se passent pas comme prévu, nous perdons confiance. Même si nous commençons par une conférence conjointe, nous divergeons par la suite et nous avons souvent l'impression de collaborer pour le principe. Il existe un fossé profond entre les niveaux politique et opérationnel aux niveaux de la compréhension et de l'engagement envers le travail conjoint. »

« Nous ne pouvons pas créer de nouvelles missions "conjointes" au moment de la fourniture. Pour l'instant, nous nous contentons de cocher des cases. Des objectifs conjoints doivent être fixés tout au long de l'année. »

« Nous parlons peu du pourquoi et du comment de cette collaboration. J'ai l'impression que le Comité nous confie un plan et que nous l'exécutons. Il y a peu de réflexion sur ses conséquences et la manière de s'y prendre. »

« Je pense que la question n'est pas de savoir « quand » communiquer avec l'AMGE mais « si » nous communiquons avec elle. Ce n'est presque jamais le cas car nous ne disposons pas d'orientations sur la manière de collaborer avec eux ou à qui s'adresser dans leur groupe de travail. Le groupe ne dispose d'aucun protocole d'entente sur la manière de communiquer. »

2. Compréhensions du « travail conjoint »

Durant le triennat actuel, la notion de « travail conjoint » n'a pas été clairement définie ou diffusée. L'élan de la collaboration découle du vote des OM et des ONS à la CEGS, qui sont elles-mêmes souvent peu informées des succès et des difficultés du travail de partenariat existant. Ces membres, ainsi que les bénévoles et le personnel finalement chargé du travail en partenariat, comprennent souvent de manière différente ce que le « travail conjoint » implique car leurs processus de gouvernance sont distincts, de même que leur expérience du partenariat.

Par conséquent, le « travail conjoint » de 2010-2013 a surtout été interprété comme une visibilité égale plutôt que comme un partage équitable des ressources dans le cadre tant de la planification que de l'exécution des activités conjointes. Cela a souvent entraîné un dédoublement des ressources humaines, sans pour autant toujours garantir les bonnes compétences au sein des équipes de planification. Outre qu'elle ralentit les processus, cette approche entrave l'économie de coûts et les bénéfices potentiels de l'expertise combinée.

« Le caractère "conjoint" n'est pas bien défini. Il est généralement supposé qu'il s'agit de l'engagement équitable des deux parties. Mais cela s'avère souvent très peu efficace. Par exemple, lors des événements, nous avons deux facilitateurs, nous divisons en deux le développement du contenu et nous vérifions chaque message communiqué aux deux parties. Cela peut devenir très laborieux et entraver la réalisation de nos missions. »

« Nous nous focalisons sur ce qui est visible, mais pas sur l'ampleur de notre action. Lorsque nous planifions un événement, nous nous focalisons sur la nécessité d'avoir une personne de l'AMGE et une de l'OMMS, et non sur le succès de l'activité en elle-même. »

« Lors des événements conjoints, nous voulons toujours que chaque partie soit représentée et nous nous efforçons de montrer que nous collaborons. Nous ne nous contentons pas de laisser une personne coordonner. Nous dédoublons souvent les ressources afin de montrer que les deux parties sont aussi engagées l'une que l'autre dans le travail conjoint. Je pense que nous agissons ainsi parce que nous voulons être perçus comme des partenaires égaux. »

« Nous devons voir les participants comme des individus dotés de compétences particulières et les associer à des besoins plutôt que de leur donner l'étiquette « guide » ou « scout » et partir de ce principe pour assigner les rôles. Notre vision est très limitée et nous n'avons souvent pas les compétences nécessaires au sein des équipes de planification. Il existe également de nombreux doubles emplois. »

Par ailleurs, nombreux sont ceux qui pensent qu'une répartition égale des ressources n'est pas réaliste face à leur répartition au sein de chaque région. Le partage des ressources devrait au contraire potentiellement refléter la valeur relative d'événements et d'activités spécifiques à chaque organisation et à ses membres.

« Nous devons clarifier l'engagement de chaque région. Nous avons le sentiment que les activités doivent être menées sur un pied d'égalité, mais les régions ne sont pas égales, ni en matière de RH, ni de finances, etc. Au niveau de la mise en œuvre, nous devons demander aux régions dans quelle mesure elles peuvent contribuer de manière réaliste. »

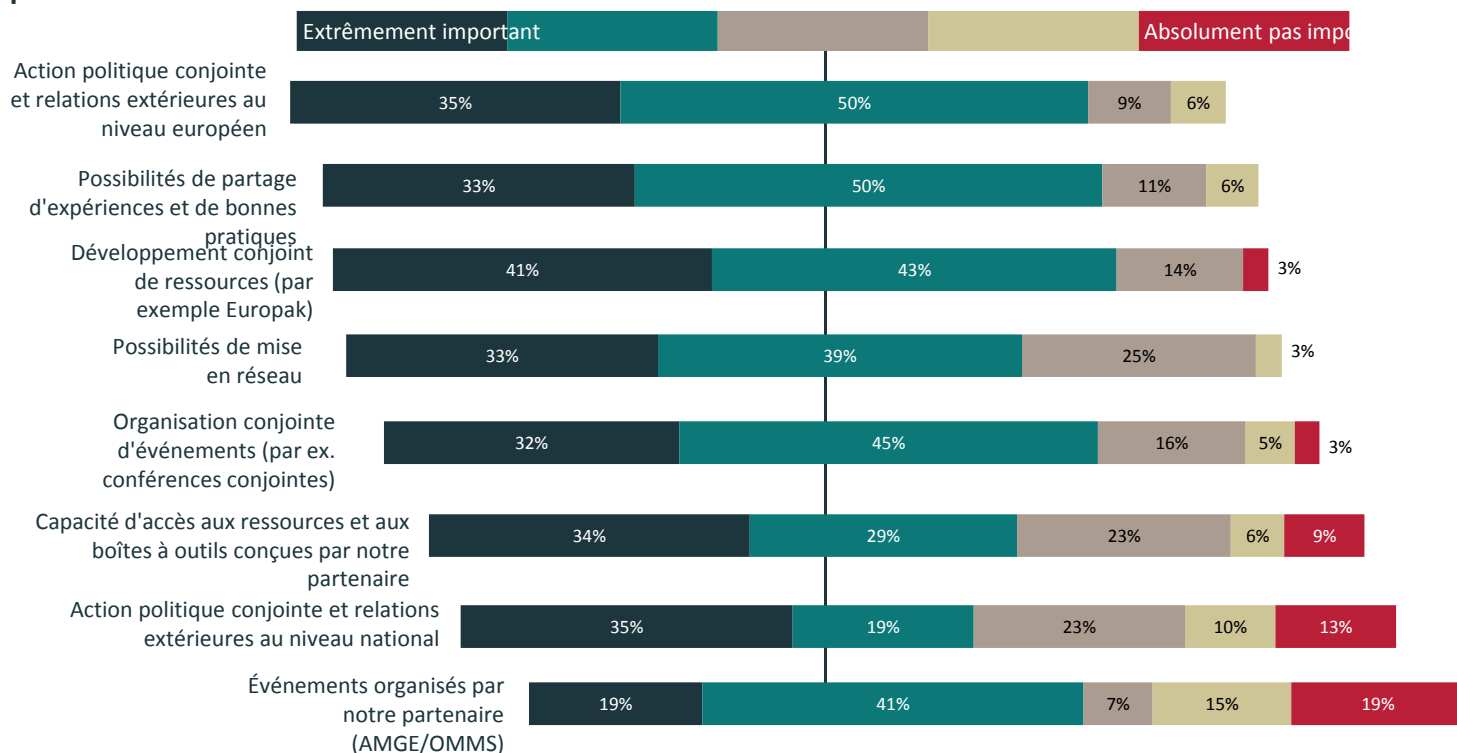
« Nous avons pu voir que la détermination du personnel pour l'événement Academy leur a été très difficile. Les GT étaient souvent composés d'un membre et d'un bénévole, avec le soutien de membre de leur bureau pour accomplir des tâches supplémentaires parce que leurs propres bénévoles n'étaient pas assez nombreux. L'AMGE et l'OMMS ne peuvent pas s'engager à collaborer dans ces conditions. Nous devons dire : « Voici ce que nous pouvons offrir, et c'est très bien ». Actuellement, tout le monde nourrit en permanence des attentes extrêmement élevées et finit par être déçu. »

Ce que veulent les OM et les ONS



Alors que l'importance accordée au partenariat européen est étroitement liée aux contextes nationaux, les OM et les ONS sont en grande partie cohérentes dans leurs attentes face au partenariat européen. Elles veulent avant tout bénéficier : (1) de possibilités de partage de connaissances ; et (2) d'une meilleure action politique au niveau européen sur des sujets d'intérêt partagé. Au niveau de la gestion du partenariat, elles voudraient également (3) des rapports plus transparents.

Étude du Forum CI 2012 : Quel est le degré d'importance des aspects suivants du partenariat AMGE-OMMS pour votre association ?



Note : Résultats du sondage du Forum CI réalisé auprès de 49 personnes

1. Possibilités de partage de connaissances

Les OM et les ONS veulent avoir l'occasion de partager des expériences et d'apprendre mutuellement lors d'événements conjoints et autres occasions de partage de connaissances.

« Le principal point d'intérêt des événements conjoints, c'est le réseautage. Souvent, les idées initiales proviennent d'autres associations que nous rencontrons. Nous pouvons ensuite suivre leur progression pour en apprendre davantage et présenter de nouvelles idées qui améliorent notre propre association. »

« La collaboration permet aux organisations de bénéficier des bonnes pratiques, d'apprendre de l'expérience d'autres organisations et d'atteindre plus facilement nos propres objectifs. »

Réunion de réseau des représentants des guides et des scouts aux CNJ - Réalisations de l'atelier - « De quel type de soutien de l'AMGE et de l'OMMS Europe avez-vous besoin pour atteindre vos objectifs ? »

- Partage de ressources, d'orientations, d'exemples et de bonnes pratiques de divers pays
- Partage d'outils d'action politique et échange de bonnes pratiques
- Formation et consultation à l'intention des représentants du Conseil national de la jeunesse sur la base de l'expérience de projets de plus grande ampleur (collecte de fonds, gestion de projets)

2. Meilleure action politique au niveau européen sur des sujets d'intérêt partagé

Alors que la coopération dans les relations extérieures n'est pas régie par un accord ou une stratégie quelconque, les OM et les ONS estiment que le partenariat européen pourrait renforcer la voix européenne en conséquence des positions coordonnées et de l'alliance du nombre de membres afin de conférer plus de poids à l'action politique sur des sujets d'intérêt partagé.

« Dans les relations extérieures, j'estime que nous devons absolument être soudés, par exemple afin que l'UE accélère l'action en faveur des jeunes en Europe. Je crois qu'au sein de la sphère politique, dès que nous avons affaire à quelqu'un d'extérieur à nos organisations, il importe de collaborer. »

« Notre ONS bénéficie de l'action politique au sein du Forum européen de la jeunesse. Nous pouvons agir davantage au niveau régional au moyen de documents et de déclarations conjoints. »



Cependant, les OM et les ONS n'attendent pas de coordination à tous les niveaux des relations extérieures. Elles comprennent les différences entre les organisations et les avantages occasionnels de l'action individuelle. Les membres s'attendent à une collaboration dans les domaines où les intérêts sont totalement partagés.

Réunion de réseau des représentants des guides et des scouts aux CNJ - Réalisations de l'atelier - « Lors du prochain triennat, sur quelles questions voudriez-vous que l'AMGE et l'OMMS se focalisent dans le cadre de leur action politique au niveau européen ? »

- Rôle du scoutisme et du guidisme dans la crise économique
- Promotion d'une meilleure reconnaissance de la valeur du volontariat, en particulier par rapport à la sécurité de l'emploi
- Plus grande focalisation sur la promotion de l'égalité et de la tolérance, y compris en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, d'égalité intergénérationnelle et de présence dans le mouvement pro-européen.
- Promotion d'une éducation non formelle au sein du Forum européen de la jeunesse. Accent sur la qualité, la pertinence et le caractère inclusif du scoutisme. Meilleure communication de l'image du guidisme et du scoutisme.
- Participation des jeunes et développement d'un meilleur profil de la jeunesse dans l'agenda européen.

« La collaboration ne devrait pas être obligatoire. Chaque organisation devrait avoir le choix. L'AMGE s'engage davantage dans les discussions relatives aux droits de femmes. Nous devons garder à l'esprit qu'il n'est pas obligatoire de collaborer et qu'il ne faut pas forcer les choses. »

« Les meilleurs sujets de collaboration sont ceux sur lesquels nous travaillons : l'éducation non formelle, les activités pour la jeunesse et le volontariat. Voici les principales questions sur lesquelles nous devons continuer à travailler. »

« Dans certains domaines spécifiques, il est possible d'atteindre un niveau où le seul moyen de collaborer est de faire fi de 90 % du contenu pour trouver les 10 % d'idées communes. Dans ces cas de figure, une collaboration forcée entre l'AMGE et l'OMMS n'est aucunement bénéfique, et certainement pas dans tous les aspects de leur action. Tout extrême est désavantageux. Il serait également dommage de ne pas tirer les avantages de la collaboration lorsque nous avons 90 % d'intérêts communs. »

« Le volontariat doit continuer à être un domaine de focalisation. Il faut s'assurer que les politiques que nous défendons sont mise en œuvre dans les États membres et au travers des politiques au niveau européen. »

3. Rapports plus transparents

Alors que les OM et les ONS sont convaincues des bénéfices tangibles du travail conjoint, elles veulent avoir des preuves de planification stratégique et de rapport transparent sur les progrès, les enjeux et les résultats du travail en partenariat.

« Pour être honnête, nous ne savons jamais vraiment ce que l'AMGE et l'OMMS font en partenariat. Je voudrais qu'elles nous montrent davantage ce qu'elles font ensemble. Je suppose que nous avons une vue d'ensemble de cette collaboration lors de la Conférence européenne, mais il se passe énormément de choses d'une année à l'autre. »

« Si je me souviens bien, une fois par an, nous produisons un rapport conjoint, qui est en fait une simple combinaison des rapports de l'AMGE et de l'OMMS. C'est une simple liste de ce que chaque partie a accompli. Les échecs ne sont jamais mentionnés. Il faut remédier à cela. »

« Je crois que la collaboration a plus d'avantages que d'inconvénients, mais il est important de voir ses résultats. »

« Je n'ai pas eu de vision du travail conjoint avant le Forum CI. Je n'ai pas l'impression d'avoir été tenu au courant. Je ne sais pas si c'est moi qui ne reçois pas les courriels, mais c'est au Forum CI que j'ai entendu parler pour la première fois du travail conjoint depuis la conférence précédente... Il faudrait peut-être organiser un compte rendu téléphonique régulier, tous les six mois par exemple. On composerait un numéro et Craig ou Lara nous informeraient de ce que font les comités, leurs progrès vers les objectifs fixés, etc. Je crois que cela serait très utile. La façon dont nous sommes tenus au courant est très importante. J'ai vu des notifications signalant la tenue des réunions du Comité conjoint, mais je ne visualise pas vraiment leurs résultats. Si nous poursuivons la collaboration, il importe de se tenir informés afin de s'assurer que les OM et les ONS restent impliquées. »

Réalisations du Forum CI - « Qu'attendez-vous du partenariat AMGE-OMMS ? »

- L'assurance d'obtenir un partenariat, à savoir par un rapport de l'AMGE/OMMS certifiant que tous les compromis consentis ne sont pas source de pertes.
- Comprendre quels sont nos buts et objectifs communs. La collaboration nous aidera-t-elle à atteindre ces objectifs ?
- La compréhension de l'histoire de la collaboration. Ce qu'il s'est passé, ce qui a fonctionné ou pas. Comment éviter de réinventer la roue, par exemple pourquoi l'expérience de bureaux conjoints n'a-t-elle pas fonctionné dans les années 90 ?



Les bénévoles, le personnel et les membres du comité responsables du travail en partenariat proposent des réflexions et des enseignements largement cohérents sur les enseignements et les idées visant à améliorer les avantages de la productivité du travail en partenariat. Les thèmes les plus fréquemment cités sont repris ci-dessous, aux côtés des recommandations du consultant quant à la façon dont introduire le changement.

1. Mettre en place une stratégie de partenariat à long terme

En raison de la nature sans cesse changeante des comités européens et des structures triennales non alignées, le partenariat doit être orienté selon une stratégie à long terme qui n'est pas perdue en cas de changement de personnel et qui est ancrée dans les visions stratégiques de chaque organisation. Ce document stratégique peut être référencé afin de renforcer la confiance dans le partenariat et l'adhésion des principales parties prenantes.

Exemples de suggestions des participants à l'évaluation :

« Nous avons besoin d'un accord de partenariat clair qui établit qui nous sommes, ce que nous faisons, ce que les autres font et pourquoi nous collaborons et comment. Cet accord doit fixer des objectifs et évaluer chaque année nos résultats par rapport à ceux de nos partenaires. »

« Nous avons besoin d'une vision commune qui aille au-delà d'un triennat. Nous devons reconnaître qu'il s'agit d'un processus à long terme sur 6-9 ans au lieu de sans cesse revenir à ce que nous allons faire l'année suivante. »

2. Élaborer des orientations claires

Étant donné la complexité, le nombre et la productivité élevée des parties prenantes concernées, le partenariat européen doit être envisagé comme un partenariat professionnel entre deux ONG nécessitant des accords établis sur les rôles et les responsabilités, le partage des ressources et la communication, ainsi qu'une procédure de résolution des désaccords. Ces orientations doivent faire l'objet d'une évaluation régulière afin de pouvoir les adapter à l'évolution des circonstances et les clarifier en cas de changement des principaux membres du personnel.

« Les mécanismes de collaboration semblent s'interposer. Nous ne pouvons pas être distraits et devons avoir un protocole d'entente renouvelé chaque triennat, afin de déterminer les paramètres de la collaboration et peut-être de clarifier ce qu'il faudrait faire, ce qu'il serait intéressant de faire et ce qu'il ne faut pas faire du tout. »

« Il serait utile d'avoir un accord sur le travail conjoint. Il existe peut-être dans une certaine mesure, mais nous n'y adhérons pas complètement. Il serait vraiment utile d'en être tous conscients et de nous engager à le respecter. »

« Nous devons déterminer les règles à suivre dans le contexte de notre collaboration : comment éviter le dédoublement de personnel et d'efforts tout en respectant les perspectives de chaque organisation ? »

3. Simplifier les lignes d'activité

Volume et impact ne sont pas synonymes, et les domaines de collaboration doivent être limités aux projets conjoints pour lesquels un plus grand nombre de participants ou un territoire plus important, par exemple, améliorera directement les résultats pour les bénéficiaires. Les deux domaines d'activités actuels dans lesquels cet avantage est le plus évident sont les événements axés sur le réseautage et le partage de connaissances (Forum CI, réunion des directeurs) et l'action politique sur des questions d'intérêt partagé au niveau européen. Le nombre d'activités actuellement réalisées en partenariat doit très certainement être réduit à celles dans le cadre desquelles les deux partenaires peuvent apporter un soutien humain et financier adapté et équitable, dont les résultats peuvent être déterminés à l'avance et faire l'objet d'un suivi. Enfin, le travail en partenariat est plus fructueux lorsqu'il s'appuie sur des projets, et la collaboration sur des domaines thématiques sans modification du niveau actuel de ressources consacrées à des groupes de travail conjoint n'est pas recommandée.

« Nous avons un plan conjoint et avec le recul, nous avons en fait travaillé sur des projets et des aspects spécifiques. Nous ne devrions peut-être pas penser qu'il va s'agir de "travail conjoint", mais plutôt de projets conjoints. »

« La collaboration est positive si elle a lieu à grande échelle. Lors de grands événements, nous proposerons quelque-chose de plus attractif à nos membres en collaborant. »

Recommandations

1. Mettre en place une stratégie claire pour le travail en partenariat

En tant qu'ONG distinctes, l'AMGE et l'OMMS doivent avoir leur propre stratégie de partenariat visant à mettre en œuvre leurs visions. Ces stratégies doivent être transparentes et communiquées aux parties prenantes à tous les niveaux.

2. Élaborer un protocole d'entente et des orientations claires sur le travail en partenariat.

Au terme d'une évaluation des structures de travail actuelles, des structures modifiées doivent être codifiées sous la forme d'une série d'accords transparents. Ces accords doivent être communiqués à toutes les parties prenantes et évalués régulièrement afin de garantir qu'ils correspondent toujours aux besoins du partenariat.

3. Évaluer les activités actuelles réalisées en partenariat et leur degré de priorité.

Envisager quelles activités présentent les meilleurs résultats potentiels pour les bénéficiaires, si elles sont menées à bien en partenariat et combien d'activités les partenaires peuvent soutenir avec succès. Accorder la priorité et se limiter aux activités où l'augmentation des chiffres améliorerait clairement les résultats et où les deux partenaires peuvent soutenir les activités. Déterminer des résultats cibles pour les autres activités et opérer un suivi adapté.



4. Clarifier la stratégie européenne de l'AMGE dans le contexte du partenariat et la stratégie de l'OMMS sur les questions de genre

Beaucoup respectent et admirent la vision stratégique de l'AMGE, axée sur le développement des jeunes filles et des jeunes femmes en tant qu'acteurs de changement. Cependant, l'inégalité entre les hommes et les femmes est fréquemment, et plutôt à tort, considérée comme un problème touchant d'autres régions que l'Europe. Que cette perception soit due à un manque de sensibilisation à l'action de l'AMGE sur les questions de genre en Europe spécifiquement ou à un manque de compréhension à ce propos, elle pousse certains à considérer que la stratégie actuelle de l'AMGE est inadaptée à certains contextes européens. Cela crée également le sentiment, de la part de plusieurs membres de l'OMMS, que l'AMGE n'est plus une organisation très similaire à la leur

« Nous avons parfois l'impression que ce mouvement est devenu une organisation de campagne et de lobbysme où le guidisme n'est qu'accessoire. La raison d'être de l'AMGE est bien plus forte dans d'autres régions du monde et l'approche y est vraiment pertinente au niveau social. Elle l'est également en Europe, mais la tradition de coéducation de plus longue date complique les choses. »

« L'AMGE est un programme éducatif important, mais elle est en train de devenir davantage une agence ou un organisme caritatif. Il nous semble important qu'elle accomplisse cette mission et que nous l'aidions à y parvenir en lui donnant de l'argent, mais cela n'aide pas notre société ni ses membres. »

Le manque de clarté sur la stratégie de l'AMGE au sein de l'Europe est une source d'anxiété pour les membres du partenariat européen et d'incertitude pour les membres de l'OMMS quant à l'avenir du partenariat. Cela entrave une collaboration mieux assurée et respectueuse des visions stratégiques des deux organisations.

« J'ai l'impression que l'AMGE s'est un peu éloignée de sa définition et a perdu de son identité. C'est dur, car nous étions très similaires, et je me demande vers où l'AMGE se dirige. Et si nous voulons les y accompagner. C'est une question que bon nombre d'ONSG se posent également. »

« Nous avons besoin d'un soutien plus fort au niveau mondial afin d'articuler la vision particulière de l'AMGE et son importance, ainsi que d'établir ce à quoi elle veut parvenir grâce à la collaboration en Europe. »

« Nous devons développer les connaissances sur les questions de genre avec les principaux dirigeants et intégrer nos messages dans tout ce que nous faisons. Notre vision doit par exemple être liée à nos conseils de gouvernance sur l'égalité au sein des organisations, à notre soutien aux volontaires féminines et à l'émancipation des membres des comités, etc. Nous devons trouver un moyen d'encadrer toutes nos activités dans une même stratégie. »

Bon nombre de personnes considèrent également que l'OMMS n'occupe pas actuellement une position claire sur les questions de genre qui doivent être traitées.

« La généralisation des questions de genre était à l'ordre du jour du précédent plan régional triennal du scoutisme, et j'ai le sentiment que nous nous en sommes éloignés sans l'évaluer comme il se doit. Il est clair que notre représentation n'illustre pas l'égalité entre les hommes et les femmes. Notre comité est 100 % masculin. Nous avons davantage de bénévoles masculins que féminins au niveau européen et il en va de même du personnel européen. Je pense que nous devons y travailler. L'égalité des genres ne s'obtient pas du jour au lendemain d'un coup de baguette magique. »

« Nous n'avons pas vraiment envisagé les besoins des filles dans notre contexte, aux niveaux individuel et collectif. Nous confions généralement cette tâche à l'AMGE qui s'en occupe à notre place, mais je pense qu'il faut y réfléchir de façon structurée et nous en charger nous-mêmes. »

Recommandations

4.1 Articuler des stratégies claires et axées sur l'Europe concernant la dimension de genre

L'AMGE Europe devrait certainement mener des discussions internes afin d'articuler une stratégie européenne axée sur les questions de genre et d'organiser des consultations avec les OM, les membres du Comité et le personnel afin de sensibiliser à ces messages et de renforcer la confiance en ceux-ci, ainsi que de clarifier au sein du partenariat ce que l'AMGE est la seule à s'efforcer d'accomplir en Europe.

4.2 L'OMMS Europe devrait également envisager d'évaluer et de généraliser sa position sur les questions de genre afin de développer une stratégie clairement visible et bénéfique pour tous ses membres.

5. Clairement notifier aux OM et aux ONS ce qui a été accompli

Les deux régions doivent mettre en place des procédures de notification plus régulières et ouvertes aux OM et aux ONS sur les progrès, les défis et les résultats du travail en partenariat. Ces rapports sont particulièrement essentiels en vue des CEGS afin d'informer les membres des défis et des succès avant le vote des résolutions qui auront un impact sur le partenariat. Le suivi et la notification doivent se focaliser davantage sur les résultats, ainsi que, dans la mesure du possible, sur les produits, et envisager des formats alternatifs de rapports concis d'une ou deux pages en tableaux afin d'informer tous les six ou douze mois les principales parties prenantes des progrès, ou via des séances d'information virtuelles, par exemple.



Liste des réalisations du partenariat à la suite de la 13^e CEGS (août 2010-févr. 2013 inclus)

Domaine	Type	Activité
Réprésentation extérieure	Représentation et coordination	Alliance européenne pour le volontariat (fondée en févr. 2013)
	Représentation et coordination	Forum européen de la jeunesse (en cours)
	Représentation et coordination	Conseil du Conseil consultatif européen de la jeunesse (en cours)
	Représentation et coordination	Alliance de l'Année européenne du volontariat 2011
Soutien aux OM/ONS	Consultations conjointes par pays	4 visites nationales conjointes, auprès de 3 pays : la Lettonie, la Turquie et la Belgique
Resources pour les OM/ONS	Boîte à outils	Boîte à outils sur le volontariat.
Événements pour les bénévoles et le personnel	Événement	Séminaire pour les nouveaux membres des Conseils nationaux (nov. 2010)
	Événement	Pick 'n Mix (juin 2011)
	Événement	Conférence européenne des Directeurs des Centres de guidisme et de scoutisme (oct. 2011)
	Événement	Événement Growth - JUMP (Joint Useful Management Programmes) (avr. 2012)
	Événement	Academy (oct. 2010, oct. 2011, oct. 2012)
	Événement	Roverway (juill. 2012)
	Événement	Table ronde sur les TIC dans le scoutisme et le guidisme (nov. 2012)
	Événement	Réunion de réseau pour les Représentants des guides et des scouts dans les Conseils nationaux de la jeunesse (déc. 2010, déc. 2011, déc. 2012)
	Événement	Réunion des directeurs (nov. 2010, nov. 2011, nov. 2012)
	Événement	Forum de réseautage des responsables bénévoles (déc. 2010, avr. 2011, mars 2012)
	Événement	Forum des Commissaires internationaux (déc. 2012)
Soutien aux réseaux informels	Événement	Réunions de réseautage Overtures (oct. 2010, mai 2011, oct. 2011, mai 2012, oct. 2012)
	Événement	Réunions de réseautage Nord-Sud (oct. 2010, mai 2011, oct. 2011, mai 2012, oct. 2012)
Gouvernance	Événement	Réunions du Groupe de coordination (oct. 2010, févr. 2011, oct. 2011, févr. 2012, oct. 2012, févr. 2013)
	Événement	Réunions du Comité conjoint (nov. 2010, mars 2011, nov. 2011, mars 2012, nov. 2012)
	Événement	Conférence européenne des guides et des scouts (juill. 2010, août 2013)



Plans opérationnels et produits du Groupe de travail conjoint 2010-2013 (août 2010 – févr.

2013 inclus)

Objectifs	Actions planifiées	Réalisations	Statut/Notes
Agir en faveur du changement			
1. Encourager l'innovation dans la gestion des organisations membres et des organisations nationales scouts	1.1. Organiser une ou plusieurs sessions sur la planification de la succession lors d'événements conjoints	Session à l'Academy 2012	
	1.2 S'assurer qu'au moins un événement de ce triennat est consacré à l'action en faveur du changement et explore pleinement ce thème sous tous ses aspects	Academy 2012 sur l'action en faveur du changement	
2. Encourager l'innovation dans la mise en oeuvre du programme éducationnel	2.1 Soutenir des organisations dans le partage et le développement de programmes éducatifs tenant compte des besoins des divers groupes	Soutenir le travail du réseau Overtures sur la diversité	En cours - Planification d'un événement sur la diversité par le GT de l'OMMS en juin 2013
	2.2 Soutien aux organisations dans le partage et le développement de méthodes de formation novatrices, dont l'apprentissage en ligne	Session à l'Academy 2012	
	2.3 Soutenir des organisations dans le partage et le développement de programmes de formation permettant aux dirigeants de travailler avec divers groupes cibles	Session à l'Academy 2012 Soutenir le travail du réseau Overtures sur la diversité	En cours - plan de développement d'une bibliothèque d'outils, de bonnes pratiques et de données adaptées pour l'événement Europak sur la diversité en juin 2013
	2.4 Avoir repéré les défis de gestion organisationnelle auxquels les OM et les ONS sont confrontées et concevoir/dispenser des sessions de formation	-	En cours - recherche par le personnel de l'AMGE et de l'OMMS sur les principaux défis sur la base des données existantes

Annexe B (suite)



Plans opérationnels et réalisations du Groupe de travail conjoint 2010-2013 (août 2010 – févr.

2013 inclus)

Objectifs	Actions planifiées	Réalisations	Statut/Notes
Volontariat			
1. Soutien aux OM et aux ONS pour recruter, retenir et reconnaître les volontaires	1.1 Profiter de l'Année européenne du volontariat pour encourager les ONS et les OM à se pencher sur la question de la reconnaissance des compétences professionnelles et sociales acquises par les guides et les éclaireuses dans le cadre de leur expérience de volontaires	- Soutien et promotion du projet « Scouting Netherland, Recognition of Learning in Scouting » (ROLIS) - Atelier à Roverway 2012	
	1.2 Encourager une discussion entre les ONS et les OM sur le soutien et la motivation des bénévoles adultes et sur l'introduction de mesures spécifiques afin de faciliter le volontariat au sein des mouvements de scoutisme et de guidisme	- Ateliers à Academy et Roverway 2012 - Boîte à outils de l'AMGE sur le volontariat. - Doc euroscout de l'OMMS sur les bonnes pratiques du volontariat	
	1.3 Développer, conjointement avec les OM et les ONS, des études coordonnées sur la situation et les tendances des ressources adultes au sein des mouvements scouts et guides	- Étude sur le volontariat	En cours - lancée en oct. 2012
	1.4 Coopération avec les OM et les ONS pour développer une stratégie pour recruter et retenir les ressources adultes, afin d'améliorer le profil du guidisme et du scoutisme et de mieux informer l'opinion publique sur les possibilités offertes par les mouvements en ce qui concerne le développement personnel, social et professionnel	-	Pas d'action planifiée – Sentiment : responsabilité du GT chargé de la croissance au travers de la qualité
2. Promouvoir et créer la culture de volontariat au moyen de programmes, de formations et de partenariats	2.1 Coopération avec les OM et les ONS, ainsi qu'avec les groupes de travail régionaux sur le volontariat, afin de promouvoir la compréhension du guidisme et du scoutisme et leur approche du volontariat, axée sur l'engagement permanent et continu des bénévoles de toutes les générations, dès leur plus jeune âge.	- Représentation : a. Dans de groupe directeur de l'AEV b. Lors de conférences thématiques de l'UE c. Au sein de groupe directeur afin de développer une nouvelle alliance du volontariat d. Au sein de la Convention sur le volontariat du Forum européen de la jeunesse (FEJ) et des ateliers du Village des bénévoles e. Groupe de travail du FEJ sur le volontariat - Site web développé pour l'AEV 2011	
3. Créer des possibilités d'expérience de volontariat au sein du guidisme et du scoutisme	-	-	Pas d'action planifiée – Sentiment : responsabilité des OM/ONS
4. Promouvoir et créer une culture du volontariat en interne et à travers le lobbying et des partenariats pour la nécessaire législation de soutien	4.1 S'efforcer, en interne et en externe, d'améliorer le profil des mouvements guides et scouts, de mouvements composés de bénévoles qui oeuvrent constamment, au travers de l'éducation non formelle, à construire une Europe de la paix, de la solidarité et de la fraternité	Voir 2.1	Pas d'action spécifique planifiée - pas considéré comme différent du 2.1
	4.2 Faire davantage pression auprès des institutions européennes pour développer et adopter des initiatives législatives et politiques visant à reconnaître la valeur sociale élevée du volontariat et garantir un cadre législatif plus favorable en la	Voir 2.1 plus encourager les OM et les ONS à agir sur le programme politique de l'AEV en matière de volontariat	



Plans opérationnels et produits du Groupe de travail conjoint 2010-2013 (août 2010 – févr. 2013 inclus)

Objectifs	Actions planifiées	Réalisations	Statut/Notes
Croissance au travers de la qualité			
Soutenir les OM et les ONS dans leur stratégie de croissance en se focalisant sur l'amélioration de la qualité...			
1. Des programmes et de la formation	Généraliser la croissance lors de tous les événements conjoints	<ul style="list-style-type: none"> - Sessions de formation lors d'Academy 2011 et 2012 sur l'utilisation des boîtes à outils de croissance - Sessions de formation lors d'Academy 2011 et 2012 sur les programmes d'évaluation et de renouvellement afin d'améliorer leur pertinence - Session lors de l'Academy 2012 sur les normes de qualité des programmes et de la formation pour la jeunesse - Session lors de l'Academy 2012 sur la coéducation et la croissance - Session lors de l'événement "Growth through Quality, JUMP" (avr. 2012) - Session lors de la réunion du réseau Overture en mai 2012 - Ressources téléchargées sur la bibliothèque "Growth Network" (hébergée sur Europak) 	En cours - planification d'une circulaire conjointe sur les ressources/boîtes à outils sur la croissance, à diffuser
2. Ressources et leadership pour adultes		<ul style="list-style-type: none"> - Sessions de formation lors d'Academy 2011 et 2012 afin de recruter, de gérer et de retenir les adultes - Session lors de l'événement "Growth through Quality, JUMP" (avr. 2012) - Session lors de la réunion du réseau Overture en mai 2012 - Ressources téléchargées sur la bibliothèque "Growth Network" (hébergée sur Europak) 	
3. Relations extérieures, reconnaissance et collecte de fonds		<ul style="list-style-type: none"> - Session lors de l'Academy 2012 sur les partenariats pour la croissance - Session lors de l'événement "Growth through Quality, JUMP" (avr. 2012) 	
4. Développement et gestion organisationnels		<ul style="list-style-type: none"> - Session lors de l'événement JUMP et des événements Academy 2011 et 2012 sur la planification stratégique pour la croissance - Session lors de l'événement JUMP et l'événement Academy 2012 sur le suivi et l'évaluation pour la croissance - Session lors de la table ronde sur les TIC dans le scoutisme et le guidisme (nov. 2012) - Session lors d'Academy 2012 sur le transfert d'idées entre les OM et les ONS - Ressources téléchargées sur la bibliothèque "Growth Network" (hébergée sur Europak) 	

Sources :

Agir en faveur du changement : "Report to the Joint Committee, Embracing Change Working Group November 2012", "Embracing Change Joint Plan Update November 2012"

Volontariat : "Volunteering Joint Working Group Terms of Reference 2012", "Actions on the Joint Recommendation on Volunteering"

Croissance au travers de la qualité : "Joint Growth through Quality Working Group Terms of Reference 2012", "Growth through Quality Review November 2012"

+ Plus entretiens avec tous les membres des groupes de travail disponibles