



# **Une Stratégie pour le Scoutisme: Rapport des Groupes de Discussion**



**36th  
World Scout  
Conference**

**36e Conférence  
Mondiale  
du Scoutisme**

**H E L L A S    2 0 0 2**

## Priorité stratégique 1 – Participation des jeunes - revitaliser la méthode scout

<p><b>Situation idéale</b></p> <p>1. Les jeunes participent activement à tous les niveaux institutionnels de prise de décisions.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vieil état d'esprit des personnes plus âgées.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Considérer les quotas de jeunes dans les comités nationaux comme un outil de transition ou proposer une autre alternative aux quotas en cas de désaccord.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publier les rapports des Forums des Jeunes du Scoutisme Mondial et les discuter en régions y compris la recommandation sur les quotas.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>2. Une pleine participation des jeunes est mise en œuvre à tous les niveaux de l'organisation, volets institutionnel et éducatif.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La méthode scout n'est pas toujours appliquée.</li> <li>• Une mauvaise analyse des besoins des jeunes.</li> <li>• Résistance des adultes.</li> <li>• Contraintes économiques.</li> <li>• Freins réglementaires.</li> <li>• Contraintes culturelles (prépondérance des anciens).</li> <li>• Un manque de motivation des jeunes.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer la formation.</li> <li>• Renforcer l'éducation par l'action et la pleine participation.</li> <li>• Amener les adultes à faire la transposition de la relation éducative à la gestion quotidienne de l'organisation.</li> <li>• Mettre à disposition les moyens budgétaires et politiques pour que l'aspect économique ne soit pas un frein à la participation.</li> <li>• Réviser les règlements et statuts en y faisant disparaître les freins à la participation.</li> <li>• Rassurer les adultes.</li> <li>• Renforcer l'utilisation de la Charte de Marrakech.</li> <li>• Encourager les jeunes à être candidat aux différents postes vacants.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outils de formation</li> <li>• Rassembler les expériences des différentes Organisations scout nationales, plus diffusion.</li> <li>• Allouer des ressources humaines et financières.</li> <li>• Encourager la participation des jeunes aux événements internationaux en diminuant les frais de participation.</li> <li>• L'OMMS doit montrer l'exemple.</li> <li>• Un réseau de communication formelle et informelle encouragé par l'OMMS.</li> <li>• Une double approche "top-down" et "bottom-up" (et pas uniquement "bottom-up")</li> <li>• Créer un fonds pour supporter des jeunes dans les pays où cela est nécessaire.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>3. On retient les adolescents dans le Mouvement.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les adolescents n'ont rien à dire, donc ils partent.</li> <li>• Les adolescents n'ont pas de vraies responsabilités, donc ils partent.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner une réelle voix aux jeunes à tous les niveaux de prise de décisions.</li> <li>• Offrir aux adolescents de réelles responsabilités.</li> <li>• Impliquer les jeunes dans le développement du programme.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impliquer les jeunes dans les Comités régionaux et mondiaux.</li> <li>• Encourager le Forum des Jeunes du Scoutisme Mondial à faire des recommandations à la Conférence.</li> </ul>

<p><b>Situation idéale</b></p> <p>4. Les jeunes prennent les décisions et ont les compétences et qualités requises à cet égard.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les jeunes n'ont pas d'expérience de la "Gestion scoutée" et n'ont pas de compétences administratives.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir et créer les opportunités pour que les jeunes puissent s'aguerrir dans le domaine institutionnel et trouver des méthodes comme RAP et MACRO.</li> <li>• Permettre aux jeunes d'expérimenter par l'action avec un minimum de support adulte.</li> <li>• Reconnaître les compétences acquises à l'extérieur du mouvement.</li> <li>• Impliquer les jeunes dans la définition de la compétence.</li> <li>• Reconnaître à l'extérieur du mouvement les compétences acquises dans le Scoutisme.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintenir les Forums des Jeunes.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>5. Un partenariat renforcé entre les adultes et les jeunes.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marginalisation en créant des Forums et des groupes de discussion mineurs sans influence sur la situation des jeunes.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les adultes reconnaissent la valeur des jeunes et les impliquent réellement.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien régional pour la formation.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>6. Les responsables adultes encouragent la participation des jeunes dans le mouvement</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les animateurs ne prennent pas en considération les aspirations des jeunes.</li> <li>• Les animateurs ont peur de prendre du pouvoir.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre aux adultes de commettre des erreurs et d'en tirer les enseignements et développer une formation adéquate.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien régional pour la formation.</li> </ul>

<b>Situation idéale</b> 7. Lors de la prise de décisions, l'opinion des jeunes est prioritaire.		
<b>Exemples d'obstacles possibles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Difficulté de contrôler si cela est réalisé.</li></ul>	<b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Création d'un Comité de jeunes.</li><li>• Développer une communication efficace.</li><li>• Créer des Forums des Jeunes nationaux</li><li>• Créer une formation pour les adultes, donner par les jeunes, afin de leur montrer la capacité des jeunes.</li></ul>	<b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Développer de participation des jeunes pour les Organisations scouts nationales.</li></ul>
<b>Situation idéale</b> 8. Les jeunes doivent avoir accès à l'information et à l'éducation.		
<b>Exemples d'obstacles possibles</b>	<b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Soutenir le programme des patrouilles de Routiers universitaires et maintenir le contact avec la troupe d'origine.</li></ul>	<b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Proposer des séminaires afin de développer des compétences diverses.</li></ul>
<b>Situation idéale</b> 9. Toutes les responsabilités de gestion de l'association sont données aux jeunes avec le conseil et l'appui des adultes.		
<b>Exemples d'obstacles possibles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les jeunes doivent continuer à étudier.</li><li>• Les adultes ont beaucoup plus d'argent.</li><li>• La responsabilité est synonyme d'expérience.</li></ul>	<b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les anciens commissaires doivent devenir des conseillers honoraires.</li><li>• Répartition des domaines d'action entre les jeunes et les adultes.</li></ul>	<b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Comités de jeunes à tous les niveaux.</li></ul>

<b>Situations idéales</b> 10a. Revitaliser la méthode scout à tous les niveaux, accès progressif à la responsabilité et apprentissage par l'action. 10b. Le même nombre de jeunes et d'adultes au conseil national; toute personne compétente doit avoir les mêmes chances d'accéder à un poste donné. 10c. Les adultes doivent soutenir les jeunes, leur permettre de faire des erreurs et leur laisser du pouvoir – partenariat entre les adultes et les jeunes. 10d. Des règles fixant un âge maximum sont nécessaires.		
<b>Exemples d'obstacles possibles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Au lieu d'apporter un soutien, les adultes gardent le pouvoir – les responsables ne sont pas prêts à abandonner leur pouvoir ou leur position.</li><li>• Pas de règlement en matière de durée de mandat.</li><li>• Les jeunes ne sont pas toujours préparés à prendre des responsabilités.</li><li>• Manque de formateurs.</li><li>• Politiques éducatives (par exemple en Asie, le nombre des examens est excessif) qui empêchent les jeunes d'être capables de faire quoi que ce soit d'autre que les études.</li><li>• Age tardif d'obtention des diplômes universitaires.</li><li>• En Afrique, des personnes très jeunes (à cause du SIDA) assument de très grandes responsabilités..</li></ul>	<b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Commencer la formation de votre successeur bien à l'avance.</li><li>• Préparer un plan d'action pour une bonne rotation des responsables</li><li>• Réglementer la durée des mandats.</li><li>• Mettre en œuvre une politique des ressources adultes.</li><li>• Simplifier les cursus scolaires et universitaires.</li><li>• Encourager les écoles à permettre à des élèves d'accéder à des fonctions dans le Scoutisme.</li><li>• Coopérer avec les gouvernements.</li><li>• Développer la participation des jeunes au niveau national et au niveau mondial</li></ul>	<b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introduire de nouvelles approches pour revitaliser la méthode scout.</li><li>• Aider les associations dans la formation des responsables et mettre en œuvre une politique mondiale des ressources adultes</li><li>• Le niveau mondial doit être un exemple pour les niveaux national et régional – développer la participation des jeunes au niveau mondial.</li><li>• Introduire de nouvelles approches pour limiter les mandats et assurer une bonne rotation des responsables.</li><li>• Fournir plus d'exemples pour aider les associations – les pratiques prometteuses sont excellentes et nous en voulons plus.</li></ul>

## Priorité stratégique 2 – Adolescents - soutenir la transition vers l'âge adulte

<b>Situation idéale</b> 1. Les jeunes/adolescents considèrent le Scoutisme comme une façon de vivre attrayante.		
<b>Exemples d'obstacles possibles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• “Organisations fermées”.</li><li>• Concurrence avec d'autres organisations et activités.</li><li>• Image démodée.</li><li>• Crise de valeurs dans la société.</li><li>• Les valeurs scoutées sont invisibles.</li><li>• Manque de prise de conscience dans le public.</li></ul>	<b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• S'ouvrir – coopérer avec les autres organisations (non-Scouts) également à travers une meilleure communication.</li><li>• Trouver la meilleure voie possible pour promouvoir l'impact positif que le Scoutisme a sur les adolescents (marketing/communication).</li><li>• Développer la prise de conscience du public sur le bénéfice que l'on tire d'être Scout.</li><li>• Donner des responsabilités aux jeunes dans un aussi grand nombre de sujets que possible.</li></ul>	<b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lancer un débat régional sur la façon de résoudre les problèmes (utiliser Internet peut-être) Ensuite, entreprendre les actions que les OSN doivent faire elles-mêmes.</li><li>• Lignes directrices pour le marketing du Scoutisme.</li><li>• Plus d'enquêtes sur les besoins des adolescents.</li><li>• Nommer des jeunes Scouts remarquables dans des postes où ils seront des modèles de rôles.</li></ul>
<b>Situation idéale</b> 2. Beaucoup d'options de programmes de haute aventure existent, avec les unités locales votant pour choisir les activités qu'elles mettront en œuvre durant l'année.		
<b>Exemples d'obstacles possibles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Manque de flexibilité des responsables adultes.</li></ul>	<b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Etablir des programmes nationaux afin de proposer des sessions de formation pour jeunes responsables aux niveaux régional et local.</li><li>• Développer un cadre de programme large et flexible.</li></ul>	<b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Développer des “outils de formation” (livres).</li><li>• Publier l'information avec des exemples de programmes réussis issus de tous les pays du monde.</li><li>• Plus de soutien officiel pour les projets.</li></ul>

<b>Situation idéale</b> 3. Les OSN offrent aux adolescents un programme innovant, diversifié, en accord avec les besoins, les caractéristiques et les intérêts des jeunes, moderne, adapté à la société et qui, par conséquent, attire les adolescents.		
<b>Exemples d'obstacles possibles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Défaut de compréhension des besoins des adolescents.</li><li>• Défaut de structure/cadre pour le programme.</li><li>• Aucun programme Routiers n'existe pour les 18-21-26 ans dans quelques pays.</li><li>• Un programme ennuyeux qui a été écrit par des adultes et non pas par des adolescents eux-mêmes.</li><li>• Défaut de système de progression.</li></ul>	<b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Consultation et recherche de façon à reconnaître les limites de la première et de la dernière adolescence et établir les branches en conséquence</li><li>• L'engagement d'ajouter une branche Routiers, si elle n'existe pas.</li><li>• Programmes de transition pertinents, particulièrement au stade Scout/Pionnier</li><li>• Rendre les programmes plus flexibles et versatiles</li><li>• Utiliser les activités nationales comme des modèles pour les activités locales</li><li>• Développer un système de progression et de reconnaissance de la progression adapté aux adolescents.</li></ul>	<b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Recommande que les associations scouties aient une branche Routiers</li><li>• Fournit la littérature appropriée</li><li>• Organise plus d'événements internationaux comme les Moots</li><li>• Etablit des réseaux pour échanger des idées.</li></ul>

<b>Situation idéale</b> 4. Des opportunités de leadership sont offertes par le programme des adolescents.		
<b>Exemples d'obstacles possibles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les adolescents prennent des rôles d'animateurs (manque de responsables).</li><li>• Manque de responsables bien formés pour les plus jeunes adolescents.</li><li>• Concept "comment partager le pouvoir".</li></ul>	<b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Inclure quelques sessions de formation et offrir des occasions de rôles d'animateur dans les programmes de la branche adolescente.</li><li>• Fournir un équilibre entre les occasions de tenir un rôle d'animateur et les opportunités de développement personnel.</li><li>• Laisser les Routiers être Routiers.</li><li>• Avoir des responsables disposant de suffisamment de temps et bien formés pour les différents groupes d'âge.</li><li>• Renforcer le "partage du pouvoir" avec les jeunes.</li></ul>	<b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Formation à l'animation.</li></ul>

<p><b>Situation idéale</b></p> <p>5. Disposer de responsables bien adaptés, correctement formés, qui aiment travailler avec des jeunes et sont un exemple à suivre.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de jeunes adultes qui veulent devenir responsables.</li> <li>• Manque de responsables volontaires.</li> <li>• Branches mal adaptées aux besoins.</li> <li>• Niveau d'instruction formel des responsables insuffisant.</li> <li>• Les responsables sont réticents à suivre la formation et à mettre à jour leurs compétences.</li> <li>• Défaut d'attitude positive des responsables à l'égard des besoins des adolescents.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Désir de changement au sein des OSN.</li> <li>• Encourager les responsables à rechercher plus de formation et à acquérir de nouvelles compétences.</li> <li>• Créer des descriptions de poste et des profils de responsables.</li> <li>• Flexibilité dans la formation (séminaires/ateliers).</li> <li>• Remplacer les responsables qui ne conviennent pas.</li> <li>• Les sessions de formation pour les responsables sont conduites par des animateurs de jeunes (moins de 21)</li> <li>• Créer des modèles de rôles pour les responsables.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien technique pour produire du matériel de promotion.</li> <li>• Information sur les expériences antérieures de façon à éviter de répéter des erreurs.</li> <li>• Formation des responsables.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>6. Les OSN préparent les adolescents à jouer un rôle actif dans la société à travers la méthode scout et la vie quotidienne dans les associations.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modèles de rôles.</li> <li>• Manque d'implication des adolescents dans les processus de prise de décision.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer et mettre à jour les programmes et les activités pour les adolescents à travers des discussions régulières avec les jeunes.</li> <li>• Impliquer les jeunes dans les processus de prise de décision.</li> <li>• Information et politique à diffuser au niveau de base.</li> <li>• Inclure une information/formation concernant le "marché du travail" (les compétences principalement) dans les programmes.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si les ressources sont disponibles (finances, personnel, matériel, contacts).</li> <li>• Promouvoir des forums interculturels et inter-associations.</li> <li>• Coopération avec les organisations internationales de travailleurs et l'UNICEF, l'UNESCO...</li> </ul>

### Priorité stratégique 3 – Filles et garçons, femmes et hommes - respecter les différences, promouvoir l'égalité et partager les responsabilités

<p><b>Situation idéale</b></p> <p>1. Une organisation ouverte offrant à tous l'égalité des chances sur la base du respect mutuel, capable de repousser les frontières pour changer les barrières historiques tout en respectant la diversité culturelle et religieuse au sein des OSN.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Culture, tradition, religion.</li> <li>• Peur du changement (pas de préparation au changement).</li> <li>• Acceptation sociale.</li> <li>• Autres priorités.</li> <li>• Hypocrisie/perception.</li> <li>• Ressources économiques.</li> <li>• Manque d'une information efficace sur sa propre culture.</li> <li>• Mauvaise image.</li> <li>• Manque d'outils éducatifs.</li> <li>• Comportements et attitudes.</li> <li>• Préjugés.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Changer les attitudes et les perceptions à travers l'éducation et la formation.</li> <li>• Projets de recherche sur le sujet.</li> <li>• Programmes d'échange et de travail commun.</li> <li>• Intégrer la question du genre dans le programme.</li> <li>• Encourager des modèles de rôles adultes positifs.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre à disposition les outils de recherche.</li> <li>• Outils et ressources de formation à propos des valeurs scouts sur ce thème, faciles à lire et simples à comprendre.</li> <li>• Visites du personnel de l'OMMS (Genève et Bureaux Régionaux).</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>2. Les OSN assurent aux garçons et aux filles une égalité des chances tout en respectant les différences sexuelles et en fournissant divers programmes pour faciliter la croissance individuelle des garçons et des filles de façon à permettre à chacun de développer pleinement toutes ses possibilités.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmes visant spécifiquement les garçons et non attrayants pour les filles.</li> <li>• Formation des responsables inappropriée/incomplète.</li> <li>• Equipement, hébergement.</li> <li>• Aspect social             <ul style="list-style-type: none"> <li>- modèles mentaux et traditions contraires à l'idéal</li> <li>- rôle de l'homme et de la femme dans la société</li> <li>- relations maritales.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmes plus intégrateurs, attrayants pour les filles.</li> <li>• Centrer le programme des jeunes sur la coéducation.</li> <li>• Responsables féminines solides capables d'être des modèles de rôles.</li> <li>• Formation des responsables adéquate.</li> <li>• Prise de conscience des caractéristiques de chaque sexe.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager une expérience interculturelle et travailler en réseau sur l'égalité des chances au sein et en dehors du Scoutisme.</li> <li>• Fournir un réseau de ressources.</li> <li>• Produire des outils éducatifs pour transposer les principes de la coéducation dans la mise en œuvre du programme des jeunes, les ressources adultes et le management.</li> <li>• Manuel du formateur.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obstacles socioculturels/tabous, coutumes, préjugés, codes sociaux.</li> <li>• Différences naturelles et physiologiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser d'autres programmes comme un point de départ de référence pour améliorer le Scoutisme</li> <li>• Une personne ressource "externe".</li> <li>• Nouveaux documents.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir des ressources et des pratiques prometteuses.</li> <li>• Faire la promotion du Scoutisme dans un symposium international sur la coéducation ouvert aux jeunes et centré sur l'égalité des chances.</li> <li>• Groupe de consultation.</li> <li>• Visites de l'OMMS dans les pays pour encourager le travail..</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>3. Un nombre approprié de responsables qualifiés est disponible dans les OSN et les jeunes sont bien représentés dans la distribution des âges.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Historiquement, les hommes ont été des leaders tandis que les femmes étaient des assistantes, en conséquence les femmes n'ont pas eu pendant longtemps d'expérience de leadership.</li> <li>• Les femmes n'ont pas les mêmes possibilités que les hommes.</li> <li>• Limites de temps pour la femme (famille).</li> <li>• Les barrières culturelles empêchent les femmes de participer pleinement.</li> <li>• Surtout des responsables masculins dans la branche scoute.</li> <li>• Les hommes étant les formateurs.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouveau système de formation, plus centré sur l'utilisateur.</li> <li>• Restructurer les programmes des sessions (sessions en soirée, en week-end).</li> <li>• Former des formatrices.</li> <li>• Améliorer les techniques de recrutement en mettant l'accent sur les Routiers et les parents.</li> <li>• Formation des compétences pour rendre les responsables plus capables et les attirer.</li> <li>• Changer la compréhension du volontariat.</li> <li>• Echanger pour changer de perspectives.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail en réseau.</li> <li>• Créer des liens entre les associations.</li> <li>• Questionnaires sur la situation dans les OSN.</li> <li>• Visites de l'OMMS dans les OSN.</li> <li>• Stages de formation et séminaires dans les régions.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>4. Egalité des chances dans les structures formelles du Scoutisme fondée sur la compétence et pas simplement sur l'expérience scoute.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perceptions culturelles et traditionnelles.</li> <li>• Les hommes recherchent plus à occuper des postes de responsabilité.</li> <li>• Pas assez d'encouragement aux femmes.</li> <li>• Le rôle de la femme dans la société.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager les femmes à prendre des responsabilités à tous les niveaux de l'organisation.</li> <li>• Formation pour les femmes.</li> <li>• Que les OSN s'engagent dans des actions culturellement appropriées.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupe de soutien.</li> <li>• Organiser des séminaires et ateliers.</li> <li>• Travail en réseau.</li> <li>• Visites de pays.</li> </ul>

<b>Situation idéale</b> 5. Une seule association nationale.		
<b>Exemples d'obstacles possibles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Perte de membres</li><li>• L'administration devient trop grande.</li></ul>	<b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dialogue avec l'AMGE.</li></ul>	<b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Documents sur le sujet.</li><li>• Sessions/ateliers.</li><li>• Dialogue AMGE/OMMS au niveau mondial.</li></ul>

## Priorité stratégique 4 – Ouverture - abattre les barrières et s’ouvrir à de plus grands segments de la société

<p><b>Situation idéale</b> 1. Le Scoutisme est disponible aux jeunes immigrants et réfugiés dans les camps.</p>		
<p><b>Exemples d’obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Langue.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Traduction de la loi et de la promesse et du matériel de programme dans d’autres langues locales.</li> <li>• Identifier et former des responsables issus de ces communautés.</li> <li>• Travailler avec le HCR et d’autres ONG.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l’OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien financier pour imprimer du matériel dans d’autres langues.</li> <li>• Soutien pour la formation des futurs responsables.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b> 2. Le Scoutisme est disponible aux enfants de la rue et aux enfants ayant des besoins spéciaux.</p>		
<p><b>Exemples d’obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de responsables formés et de volontaires capables de prendre en charge ces groupes spéciaux.</li> <li>• Exigences traditionnelles (uniforme).</li> <li>• Manque de programmes adaptés.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation spécifique pour cette catégorie de responsables.</li> <li>• Supprimer la barrière de l’uniforme.</li> <li>• Travail en réseau avec des ONG déjà impliquées dans le travail avec ces segments de la société.</li> <li>• Ecrire des propositions de projets susceptibles d’attirer l’intérêt de partenaires.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l’OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification de professionnels pour aider à former les responsables.</li> <li>• Financement de la formation.</li> <li>• Soutien pour le marketing des projets.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b> 3. Les centres de formation et terrains de camp sont ouverts à tous les scouts.</p>		
<p><b>Exemples d’obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distances trop grandes, les Scouts issus de famille pauvres ne peuvent pas faire face aux coûts.</li> <li>• Unités scouts très éloignées de ceux qui veulent les rejoindre.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des sites de camp et de formation à prix modéré plus proches des bénéficiaires.</li> <li>• Ouvrir plus d’unités.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l’OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Former plus de responsables pour faire face à l’augmentation du nombre des unités.</li> </ul>

## Priorité stratégique 5 – Volontaires dans le Scoutisme - développer des approches nouvelles pour élargir la base du soutien adulte

<p><b>Situation idéale</b></p> <p>1. Un concept de volontariat redéfini. Ceux qui offrent un service répondant à un besoin au travers d'un engagement personnel sans compensation financière équivalente.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Du fait des problèmes économiques, les volontaires sont plus préoccupés par leur propre vie.</li> <li>• Une culture qui ne favorise pas le volontariat.</li> <li>• Un engagement excessif exigé des volontaires.</li> <li>• Le manque de ressources financières.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire la promotion de l'apport des volontaires scouts à la communauté.</li> <li>• Accorder aux volontaires une compensation pour leur temps et leurs efforts.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir un nouveau concept mondial du volontariat.</li> <li>• Conduire une recherche sur le volontariat.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>2. Les OSN ont une politique des ressources adultes qui les rend capables de recruter un large éventail de volontaires avec des capacités diverses.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque d'une politique des ressources adultes bien définie.</li> <li>• Manque d'un profil type pour les responsables adultes.</li> <li>• Manque du soutien organisationnel nécessaire pour retirer une satisfaction de son travail.</li> <li>• Concurrence d'autres organisations employant des volontaires.</li> <li>• L'image du Scoutisme écarte les volontaires.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir une politique de ressources adultes qui réponde aux besoins de l'OSN.</li> <li>• Avoir une structure bien définie pour mettre en œuvre cette politique.</li> <li>• Fournir les ressources adéquates pour le recrutement.</li> <li>• Développer des compétences adéquates au sein de l'organisation pour répondre aux besoins des volontaires.</li> <li>• Reconnaître les résultats obtenus par les volontaires.</li> <li>• Rechercher de nouvelles sources de volontaires, tels que les étudiants en université.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir un soutien pour le développement d'outils de recrutement.</li> <li>• Partager les réussites.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>3. Le Scoutisme est une organisation leader qui a un impact positif sur la communauté.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concurrence avec d'autres organisations (groupes sportifs, etc.).</li> <li>• Mauvaise image dans la communauté.</li> <li>• Manque de soutien financier.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonds obtenus des gouvernements et de donateurs privés.</li> <li>• Promouvoir une image positive du Scoutisme.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir des échanges entre OSN, réseaux et partenaires.</li> </ul>

<p><b>Situation idéale</b></p> <p>4. Les adultes reçoivent un soutien complet aussi bien au niveau des ressources que d'une formation appropriée.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque d'un système de formation adapté.</li> <li>• Manque de soutien.</li> <li>• Faible qualité des responsables d'adultes /formateurs.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir une formation appropriée et de qualité qui est adaptée aux besoins de chaque individu.</li> <li>• Fournir un soutien matériel et financier approprié.</li> <li>• Rechercher d'autres méthodes de formation, comme la formation par Internet.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication de soutien</li> <li>• Partager des bonnes pratiques</li> <li>• Fournir un soutien pour développer des formations plus efficaces.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>5. Les adultes sont engagés et comprennent leur rôle.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de formation.</li> <li>• Manque de soutien personnel.</li> <li>• Manque de ressources.</li> <li>• Manque de temps.</li> <li>• Changements dans les circonstances personnelles.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir une formation adaptée.</li> <li>• Reconnaître la contribution personnelle.</li> <li>• Reconnaître les compétences et l'expertise que les volontaires apportent dans le Scoutisme.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>6. Situation démographique équilibrée parmi les responsables adultes à l'égard du sexe et de l'âge.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La structure ou la culture internes de l'OSN.</li> <li>• Manque de financements pour les ressources humaines et matérielles.</li> <li>• Difficulté de trouver une répartition équilibrée entre des groupes divers.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser l'environnement à la question du genre.</li> <li>• Politiques pour s'ouvrir à la diversité.</li> <li>• Recherche de fonds pour développer les ressources humaines et matérielles.</li> <li>• S'ouvrir à d'autres groupes communautaires.</li> <li>• Impliquer les volontaires dans la prise de décision à tous les niveaux.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche sur les questions de genre au niveau des adultes.</li> </ul>

<p><b>Situation idéale</b> 7. Un système adéquat de reconnaissance et de compensation.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La communauté environnante ne reconnaît pas l'apport des volontaires.</li> <li>• Structure ou culture de l'OSN.</li> <li>• Faible reconnaissance.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistance financière des volontaires: <ul style="list-style-type: none"> <li>- remboursement des dépenses courantes;</li> <li>- l'OSN rembourse en partie les frais de formation;</li> <li>- frais de transport appropriés;</li> <li>- système de déduction d'impôt pour les dons.</li> <li>- compensation pour perte de revenu.</li> </ul> </li> <li>• Le gouvernement et la communauté reconnaissent la formation que le Scoutisme offre aux adultes.</li> <li>• Recherche d'emploi facilitée.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer un système international de reconnaissance des volontaires.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b> 8. Les OSN parviennent à retenir les volontaires.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de politique des ressources adultes bien définie.</li> <li>• Pas d'adhésion aux principes scouts dans la méthode scout.</li> <li>• Problèmes internes.</li> <li>• Environnement de travail défavorable.</li> <li>• Mauvaises relations de travail entre volontaires et professionnels.</li> <li>• Pas de participation à la prise de décision.</li> <li>• Un engagement excessif est requis de la part du volontaire.</li> <li>• Manque de soutien.</li> <li>• Manque de reconnaissance et de compensation.</li> <li>• Rôles mal définis.</li> <li>• Manque d'équipement et de soutien pendant l'action.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impliquer tous les volontaires dans la prise de décision.</li> <li>• Faire correspondre la disponibilité des adultes aux rôles dans le Scoutisme.</li> <li>• Faire du Scoutisme une affaire de famille.</li> <li>• Apporter des éléments de motivation (progression de carrière, promotions, formation permanente adaptée).</li> <li>• Développer une stratégie de soutien (formation, évaluation, reconnaissance).</li> <li>• Formation et soutien sur le tas</li> <li>• Promouvoir l'idée que la formation proposée dans le Scoutisme est aussi utile dans d'autres domaines de la vie personnelle et dans la vie professionnelle.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager les expériences et les pratiques prometteuses.</li> <li>• Outils pour réviser les rôles et les responsabilités de tous les volontaires et professionnels au sein d'une association.</li> </ul>

## Priorité stratégique 6 – Une organisation pour le 21<sup>e</sup> siècle - devenir une organisation flexible, légère, innovante et participative

<p><b>Situation idéale</b></p> <p>1. Une communication efficace (aisée) existe entre tous les niveaux de l'organisation.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication uniquement descendante.</li> <li>• Manque de méthodes.</li> <li>• Participation minimale aux réunions.</li> <li>• Difficulté à comprendre et à être compris.</li> <li>• Champs de travail non impliqués dans les décisions stratégiques.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire circuler l'information dans les deux directions</li> <li>• Internet</li> <li>• Plus de situations face à face</li> <li>• Site web/ nouveaux outils modernes/chat room</li> <li>• Une structure plus participative</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir un nouveau concept mondial du volontariat.</li> <li>• Conduire une recherche sur le volontariat.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>2. Chaque OSN est capable d'obtenir suffisamment de fonds.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cotisations des membres.</li> <li>• Manque de capacité et de compétence de l'organisateur.</li> <li>• Mauvaise image publique.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechercher des conseils de professionnels et d'autres OSN.</li> <li>• Ne pas se contenter de parler.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager les connaissances.</li> <li>• Manuel de recherche de fonds.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>3. Les volontaires sont capables de favoriser la croissance des effectifs.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de soutien.</li> <li>• Manque de responsables dévoués.</li> <li>• Mauvaise image.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien dans le domaine des relations publiques.</li> <li>• Ouverture vers de nouveaux segments de la société (par exemple: nouveaux immigrants).</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir des échanges entre OSN, réseaux et partenaires.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>4. Il existe un plan de gestion du risque bien défini et complet.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de prise de conscience et de formation.</li> <li>• Responsabilités sociales.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien et conseils professionnels.</li> <li>• Criblage et formation appropriée des responsables.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablir des lignes directrices et des standards pour la gestion du risque.</li> </ul>

<p><b>Situation idéale</b></p> <p>5a. Création de systèmes de management efficaces et efficients:            5b. infrastructure solide répondant aux besoins, dégraissée            5c. système transparent, responsable, équilibré.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Système non pertinent par rapport aux besoins de l'association.</li> <li>• Les intérêts personnels l'emportent toujours sur l'intérêt de l'Organisation.</li> <li>• Conflit entre compétence et popularité.</li> <li>• Manque de ressources.</li> <li>• Manque de transparence.</li> <li>• Manque de planification efficace.</li> <li>• Manque de contrôle et d'équilibre dans le système.</li> <li>• Manque de personnel professionnel et volontaire pour la formation les programme éducatif et l'évaluation.</li> <li>• Manque de moyen d'explication. Les gens ne s'inscrivent pas dans le système.</li> <li>• Manque de communication (dialogue).</li> <li>• Manque de responsabilités (personne ne prend de décisions).</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer que le système répond aux besoins de l'Organisation. Révision périodique des besoins à la base.</li> <li>• Faire des changements pour répondre aux besoins (processus de révision à tous les niveaux).</li> <li>• Description de rôle clair pour chaque personne (à tous les niveaux).</li> <li>• Etablir des objectifs réalistes.</li> <li>• Si cela ne marche pas laisser tomber!</li> <li>• Formation adéquate et pertinente à tous les niveaux.</li> <li>• Accepter que les besoins changent constamment et s'assurer que les structures sont suffisamment flexibles pour répondre à ces besoins changeants.</li> <li>• Introduction des technologies d'information.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <p><u>Communication et travail en réseau</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'OMMS doit identifier les besoins individuels de toutes les OSN et élaborer un kit spécifique de soutien.</li> <li>• Avec cette connaissance, agir comme courtier; mettre les partenariats et les réseaux en action, avec un soutien continu suivant les besoins.</li> <li>• Diffusion de l'information aux OSN avec des publications et de meilleures pratiques (utiliser à fond la technologie de l'Internet).</li> <li>• Accord de partenariat entre des ONG et l'OMMS signé par chacun (contrat de service).</li> </ul> <p><u>Transparence – Accessibilité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les processus d'information et de prise de décision à l'intérieur de l'OMMS (avec mention du circuit et des résultats).</li> <li>• Eliminer la distinction entre le niveau régional et mondial, c'est-à-dire soulever au niveau multinational des questions communes et les traiter à un niveau opérationnel au plan régional.</li> </ul> <p><u>Note:</u> Bien que la priorité soit donnée à 3 domaines stratégiques, l'OMMS devrait fournir un soutien sur l'ensemble des 7 domaines.</p> <p><u>Note:</u> L'OMMS devrait montrer elle-même un bon exemple des meilleures pratiques.</p>

<p><b>Situation idéale</b></p> <p>6. Il y a une structure d'organisation qui est flexible et adaptable; une communication de la base au sommet efficace, une identité bien définie dans la société; un travail par projet; une autorité de prise de décision au niveau le plus bas possible, assurant une participation optimale des membres et des stratégies claires.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les responsables ont peur de perdre le contrôle/pouvoir.</li> <li>• Acceptation des changements/peur du changement.</li> <li>• Traditions (c'est-à-dire uniforme, activités, leadership).</li> <li>• Manque de renouvellement du personnel.</li> <li>• Manque de ressources (membres, financement du personnel).</li> <li>• Manque de compétence/capacité/sagesse.</li> <li>• Manque de stratégie claire.</li> <li>• Réglementation structurelle inadéquate.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre la méthode de l'amélioration continue.</li> </ul> <p>Faire – Planifier – Evaluer – Décider</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'OSN doit développer une évaluation interne, p.ex. étude McKinsey nationale et mettre en œuvre les conclusions.</li> <li>• Participation des jeunes à la prise de décision.</li> <li>• Exigences d'une organisation flexible.</li> <li>• Développer des stratégies de financement et groupes de travail mais conserver son indépendance.</li> <li>• Etablir des alliances avec d'autres ONG.</li> <li>• Créer des réseaux par domaines stratégiques.</li> <li>• Développer et définir une vision en rapport avec la mission.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner le bon exemple des pratiques. On a commencé par une étude mais on doit continuer avec une mise en œuvre complète des conclusions.</li> <li>• Soutenir le partage du travail fait par les OSN (au sein des Régions, entre les Régions, c'est-à-dire séminaires, publications internet, meilleures pratiques, vidéos, CD, pour partager l'expérience.</li> <li>• Recherche de fonds, présentation des succès.</li> <li>• Soutenir un débat ouvert pour redéfinir les structures.</li> <li>• Documents et outils dans de multiples langues.</li> <li>• Partage d'expériences entre OSN (Marrakech).</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>7. L'utilisation des ressources humaines, financières et administratives est efficace (pas de duplication).</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Structure verticale.</li> <li>• Niveaux trop nombreux.</li> <li>• Trop de décentralisation dans beaucoup de pays.</li> <li>• Contrainte légale pour le financement.</li> <li>• Trop de pouvoir donné au niveau administratif.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Structure horizontale, moins hiérarchique.</li> <li>• Coordonner l'action/les politiques à l'intérieur des pays.</li> <li>• Le rôle du niveau local est d'administrer, pas de décider.</li> <li>• Description des rôles clairs par secteurs et par priorités.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien actif des révisions nationales et réunions par fonctions.</li> <li>• Outils de gestion et d'audit, vidéo, CD.</li> </ul>

<p><b>Situation idéale</b></p> <p>8. Organisations ouvertes à la participation des jeunes dans des processus de prise de décisions pertinents à tous les niveaux de l'association.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les jeunes ne sont pas impliqués dans le processus de décision.</li> <li>• Manque de ressources financières.</li> <li>• Manque d'un programme efficace et approprié.</li> <li>• Les jeunes sont en transition dans leurs responsabilités.</li> <li>• On ne donne pas aux jeunes des responsabilités appropriées.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluer où sont les obstacles.</li> <li>• Eliminer les barrières (âge minimum, indépendance financière).</li> <li>• Adapter le programme avec de nouveaux éléments pertinents pour attirer les jeunes et les responsables.</li> <li>• Limiter la durée de leurs mandats.</li> <li>• Processus "Adultes dans le Scoutisme".</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outils pou aider cette évaluation.</li> <li>• Un nouveau profil de personnel volontaire: où la compétence et non l'âge est le facteur déterminant.</li> <li>• Reconnaître la contribution du Scoutisme aux jeunes.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>9. Les relations existent pour soutenir le Scoutisme.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de bonnes relations avec les gouvernements et les entreprises.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relations publiques et marketing impliquant les jeunes et les responsables (permettre au gouvernement et aux entreprises de voir le rôle positif et actif du Scoutisme, à la fois dans le développement des jeunes et dans le développement de la société).</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p>

## Priorité stratégique 7 – Profil du Scoutisme – renforcer les *communications*, les partenariats et les ressources

<p><b>Situation idéale</b> 1.1 Information disponible à tous les niveaux de l'organisation.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information filtrée au lieu d'être transmise.</li> <li>• Information trop chargée.</li> <li>• Sémantique et jargons.</li> <li>• Absence d'une stratégie de communication claire.</li> <li>• Manque d'accès aux médias de communication.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des processus pour établir des lignes et des politiques de communication claires.</li> <li>• Identifier des priorités.</li> <li>• Promouvoir les médias de communication.</li> <li>• Utiliser un langage simple dans les courriels ou les SMS.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider à développer des compétences et des connaissances utiles.</li> <li>• Revoir le format du site web de l'OMMS pour le rendre plus facile à utiliser, par exemple en créant un index pour une localisation plus rapide de l'information recherchée.</li> <li>• Aider à la dissémination de programmes comme le programme Radio Afrique.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b> 1.2 Le but du Scoutisme est connu de la communauté.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de temps.</li> <li>• Message trop complexe.</li> <li>• Pas d'accès aux médias.</li> <li>• Des messages inconsistants qui entrent en conflit les uns avec les autres et provoquent une confusion.</li> <li>• Les événements dont la communauté entend parler ne sont pas ceux qui représentent la réalité du Scoutisme.</li> <li>• Absence de compétences utiles.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Classer les ressources par priorités.</li> <li>• Conduire des opérations de recherche de fonds.</li> <li>• Fournir les compétences et les connaissances requises pour faire le travail.</li> <li>• Renforcer le rôle de la méthode scoutie dans la mise en œuvre du programme.</li> <li>• Développer plus d'interactions avec la communauté.</li> <li>• Etablir une organisation ouverte et transparente.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des messages simples pour transmettre les éléments souhaités.</li> <li>• Développer des messages clairs sur le Scoutisme.</li> <li>• Produire un kit comprenant des outils et du matériel publicitaire pour aider les OSN (par. ex. des vidéos, du matériel de base, etc.).</li> </ul>

<p><b>Situation idéale</b></p> <p>1.3 Le Scoutisme reçoit une publicité positive à tous les niveaux pour un prix raisonnable de la part des organisations de médias extérieures.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Messages compliqués et inconsistants.</li> <li>• Manque de relation ou manque d'une relation continue avec les médias.</li> <li>• Manque de ressources en terme de temps et d'argent.</li> <li>• Pas de communication claire sur la publicité/ stratégie de relations publiques.</li> <li>• Dissimuler sans nécessité certaines des meilleures pratiques au grand public.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Besoin d'être clair au sujet de la priorité des messages à passer dans les médias (actuellement les médias reçoivent trop de messages mélangés à propos du Scoutisme).</li> <li>• Nécessité d'établir une stratégie de communication.</li> <li>• Besoin de former des personnes de relations publiques.</li> <li>• Nécessité de prendre en considération les médias (publicité interne) lorsqu'on planifie des grandes activités (y compris pour les groupes locaux).</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider à développer une stratégie de communication.</li> <li>• Soutenir les régions dans la formation des responsables de relations publiques.</li> <li>• Etablir des lignes directrices pour l'image publique/ le profil du Scoutisme (p. ex. le site web).</li> <li>• Possibilité d'incorporer les priorités stratégiques.</li> <li>• Vendre les pratiques prometteuses aux médias internationaux</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>1.4 Réussir une communication plus dynamique capable d'atteindre les villes et les communautés dans tout le pays.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moyens techniques <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accès limité à Internet.</li> <li>- Capacités et compétences inadéquates (powerpoint, CDs).</li> </ul> </li> <li>• Moyens financiers <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir le salaire d'un professionnel capable d'assurer la continuité de la communication.</li> </ul> </li> <li>• Moyens humains <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation inadéquate.</li> <li>- Faible prise de conscience de l'importance de la communication.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir un accès stable à l'internet (identifier des centres de communication bon marché).</li> <li>• Fournir de la formation aux niveaux national et régional (meilleures ressources au niveau régional au plus petit coût possible).</li> <li>• Identifier un professionnel (détaché de l'administration ou retraité).</li> <li>• Développer un programme de formation à l'utilisation de l'internet.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'OMMS doit organiser des sessions à coût réduit avec les Régions.</li> <li>• Sensibiliser les OSN sur l'importance de la communication et fournir de la formation.</li> </ul>

<p><b>Situation idéale</b></p> <p>1.5 Les lignes de communication sont courtes, simples et directes, sans distorsions.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les structures de l'Organisation sont complexes.</li> <li>• Les gens – bloquent les lignes de communication. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Temps.</li> <li>- Compréhension.</li> <li>- Blocage délibéré.</li> </ul> </li> <li>• On ne sait pas qui est l'utilisateur. Pas d'information précise.</li> <li>• Pas de processus.</li> <li>• Les nouvelles technologies sont surestimées dans leur capacité d'atteindre tout le monde. Dans certains pays, les individus n'ont pas accès au courrier électronique, fax, etc.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une base de donnée pour mettre à jour les informations sur les contacts.</li> <li>• Simplifier les structures d'organisation et les lignes pour disséminer l'information.</li> <li>• Maintenir les informations sous leur forme classique pour ceux qui n'ont pas accès aux nouvelles technologies.</li> <li>• Encourager l'utilisation des nouvelles technologies.</li> <li>• Etablir une communication directe avec la source si possible.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'OMMS doit rendre accessible les informations mises à jour sur les contacts pour tous les Commissaires Généraux et Commissaires Internationaux.</li> <li>• L'OMMS doit explorer la possibilité d'envoyer directement l'information mise à jour sur les contacts à la personne responsable.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b></p> <p>1.6 Capacité de gérer la quantité totale d'information (passée et présente).</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantité physique d'information.</li> <li>• Compétence des personnes à manier/se débrouiller avec le montant d'information.</li> <li>• Niveau de compétence des individus.</li> <li>• Information non concise (trop longue et verbeuse).</li> <li>• Les gens ont tendance à penser qu'eux-mêmes ou les autres ont besoin de toute l'information quand ce n'est pas le cas.</li> <li>• L'information et l'enregistrement des data ne sont pas faciles à utiliser.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablir un processus pour identifier et classer par priorité l'information clé et nécessaire.</li> <li>• Apprendre aux gens à écrire plus court ou demander des résumés (celui qui écrit doit se mettre à la place du lecteur).</li> <li>• Etre sélectif.</li> <li>• Développer une stratégie et une politique d'archive.</li> <li>• Etablir une politique pour tous les niveaux (local, national, régional et mondial) pour la mise à jour et la maintenance de l'information sur le site web.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'OMMS doit consolider toutes les politiques/ recommandations sur chaque sujet, de façon qu'on n'ait pas besoin de se reporter à un grand nombre de documents.</li> <li>• L'OMMS doit rendre toutes les informations sur le site web plus faciles à localiser (restructurer le site web).</li> </ul>

<p><b>Situation idéale</b> 1.7 Les OSN ont une stratégie de communication claire et un plan de mise en œuvre.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de compétences.</li> <li>• Manque de priorités.</li> <li>• Manque de compréhension sur ce qui est en jeu (compétences et connaissances).</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablir une stratégie et un plan de mise en œuvre.</li> <li>• Envoyer ce que les OSN ont développé à l'OMMS pour aider l'OMMS dans le développement des bonnes pratiques.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'OMMS doit aider au développement d'une stratégie de communication et de plans de mise en œuvre.</li> <li>• L'OMMS devrait faire des enquêtes sur les OSN pour identifier les bonnes pratiques et aider les OSN à aller de l'avant et à conduire des changements.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b> 1.8 Il y a un programme de relations publiques efficace.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de produit "marketable".</li> <li>• Pas d'équipe de relations publiques ou équipe inefficace.</li> <li>• Pas de stratégie ou stratégie insuffisante.</li> <li>• Pas de réseau.</li> <li>• Manque de moyens financiers.</li> <li>• Contraintes de temps.</li> <li>• Image négative accablante.</li> <li>• Manque d'information/de manuels.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer un consensus interne sur ce qu'est notre produit.</li> <li>• Conduire une recherche externe pour identifier quel est le meilleur produit.</li> <li>• Engager des personnes de l'extérieur (option).</li> <li>• Recruter et former une équipe professionnelle.</li> <li>• Consulter des techniciens externes.</li> <li>• Créer une stratégie solide.</li> <li>• Identifier des options pour constituer un réseau.</li> <li>• Développer des partenariats et recueillir des fonds.</li> <li>• Utiliser les réseaux.</li> <li>• Utiliser une campagne courte centré sur certains aspects.</li> <li>• Promouvoir une image "marketable" (produit).</li> <li>• Créer une équipe de relations publiques.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matériels de soutien.</li> <li>• Campagnes mondiales.</li> <li>• Equipe PR.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b> 1.9 L'information est multilingue.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque d'argent et de temps pour les traductions.</li> <li>• Attente culturelle.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier des traducteurs volontaires lorsque c'est possible et approprié</li> <li>• Identifier ce qui est demandé pour une traduction.</li> <li>• Développer la préparation et les interactions sociales.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Traduire les documents prioritaires dans cinq langues officielles.</li> <li>• Un glossaire officiel sur les termes communs du Scoutisme devrait être disponible dans les cinq langues.</li> </ul>

## Priorité stratégique 7 – Profil du Scoutisme – renforcer les communications, les *partenariats* et les ressources

<p><b>Situation idéale</b> 2.1 Etablir des partenariats actifs pour le bénéfice mutuel des organisations de jeunesse et des ONG internationales et locales.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque d'information et de connaissance sur les capacités et les besoins mutuels.</li> <li>• Manque de confiance en soi.</li> <li>• Les autres organisations sont perçues comme une menace.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rejoindre ces organisations et développer une meilleure compréhension de manière à établir des possibilités de partenariat.</li> <li>• Explorer les domaines où les organisations de jeunesse peuvent travailler ensemble pour développer des ressources communes.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir des relations et des informations.</li> <li>• Fournir des possibilités de travail en réseau.</li> <li>• Servir de bureau central de documentation pour des projets qui peuvent bénéficier à tous, faciliter les contacts entre partenaires.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b> 2.2 Les partenariats ont acquis une visibilité dans le grand public et tous les partenaires en tirent profit.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faible couverture médiatique.</li> <li>• Un seul partenaire tire bénéfice des projets.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailler avec les médias en avance et préparer des communiqués de presse.</li> <li>• Insister sur les bénéfices pour l'autre partenaire.</li> <li>• Développer une politique pour guider les associations dans leur recherche de partenaires correspondant à leurs valeurs.</li> <li>• Changer les modèles mentaux pour rendre les gens capables d'avoir plus recours à la publicité.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir du matériel pour les médias et développer des dossiers de formation pour les OSN.</li> <li>• Faciliter l'acquisition de l'expérience et d'une pratique suffisante.</li> <li>• Une politique pour guider les associations dans leur recherche de partenaires correspondant à leurs valeurs.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b> 2.3 Des partenariats actifs sont établis avec les organisations religieuses pour utiliser des ressources disponibles – adultes, équipement, finances et membres.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crainte de diviser le Scoutisme suivant les différentes religions.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir le Scoutisme auprès des organisations religieuses.</li> <li>• Gérer les attentes pour qu'elles soient réalistes et promouvoir la fraternité pour minimiser les risques de division.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer les OSN des liens et des partenariats possibles.</li> </ul>

<p><b>Situation idéale</b> 2.4 Chaque OSN a au moins une autre OSN comme partenaire dans une autre partie du monde.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Langue.</li> <li>• Coût.</li> <li>• Différence culturelle.</li> <li>• Engagement.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier un traducteur, cours de langue.</li> <li>• Faire une recherche de fonds.</li> <li>• Rechercher un partenaire.</li> <li>• Reconnaître le problème – appliquer l'esprit scout.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager les meilleures pratiques.</li> <li>• Partager les expériences passées.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b> 2.5 Des partenariats qui établissent des objectifs, qui les évaluent périodiquement et mesurent l'efficacité du partenariat.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de plan ou d'échéances écrites.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des plans et des échéances.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir des modèles.</li> </ul>

## Priorité stratégique 7 – Profil du Scoutisme – renforcer les communications, les partenariats et les ressources

<p><b>Situation idéale</b> 3.1 Accroître et retenir les effectifs.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme des jeunes inefficace.</li> <li>• Comportement des pairs inapproprié.</li> <li>• Coût de l'inscription et de la cotisation.</li> <li>• Encadrement insuffisant en nombre et en qualité.</li> <li>• Temps disponible des jeunes.</li> <li>• Manque de ressources.</li> <li>• Politiques gouvernementales.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer l'excellence du programme des jeunes.</li> <li>• Impliquer les jeunes dans la planification et le développement des politiques de jeunesse.</li> <li>• Promouvoir une image positive du Scoutisme.</li> <li>• Etablir et renforcer les standards.</li> <li>• Améliorer la formation.</li> <li>• Soutenir et encourager l'utilisation des médias, de l'Union Parlementaire Mondiale du Scoutisme, etc.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en valeur et promouvoir les expériences porteuses.</li> <li>• Soutenir et élargir les lignes directrices du programme des jeunes.</li> <li>• Développer un manuel sur l'image et le promouvoir.</li> </ul>

<p><b>Situation idéale</b> 3.2 Il existe une base de données efficace sur les effectifs actuels et passés.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coût du système qui par ailleurs n'est pas perçu comme une priorité.</li> <li>• Dispersion des gens.</li> <li>• Manque d'un enregistrement de base.</li> <li>• Manque de données précises.</li> <li>• Loi sur la protection des données touchant à la vie privée.</li> <li>• Manque du niveau de formation requis.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Commencer tôt.</li> <li>• Personnel efficace et compétent.</li> <li>• Source pour le financement.</li> <li>• Programme informatique.</li> <li>• Mise à jour électronique des enregistrements de groupes via une base de données sur le web.</li> <li>• Formulaire de dérogation de signature.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme, politique d'infrastructure.</li> <li>• ISFG (source de ressources).</li> <li>• Fonds pour les OSN.</li> <li>• Incitations pour des mises en œuvre efficaces.</li> <li>• Partage mondial. Via internet.</li> <li>• Demandes d'aide.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b> 3.3 Un plan stratégique existe.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de vision.</li> <li>• Manque d'expertise.</li> <li>• Pas sûr du produit.</li> <li>• Manque de ressources.</li> <li>• Conscience du marché insuffisante en termes de risque et de technologie.</li> <li>• Attentes irréalistes.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apport de formation.</li> <li>• Explorer la possibilité d'utiliser un consultant extérieur pour analyser les besoins.</li> <li>• Revoir les ressources, le budget ressources.</li> <li>• Mesurer les performances.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une politique et des modèles.</li> <li>• Attentes spécifiques et calendrier de la part de l'OMMS.</li> <li>• Gestion et facilitation de la formation.</li> <li>• Réseau de compagnies internationales.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b> 3.4 Il y a une politique et une pratique de management financier sain.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de politique et de lignes directrices.</li> <li>• Politique interne et externe.</li> <li>• Manque de conseillers financiers.</li> <li>• Manque de vision.</li> <li>• Manque d'équipement approprié pour les audits.</li> <li>• Capacité discutable de l'équipe pour assurer les tâches attendues.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomination de conseillers et financiers</li> <li>• Conduire un audit indépendant</li> <li>• Soutenir et développer des équipes professionnelles.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des manuels, des politiques, des lignes directrices financières.</li> <li>• Renforcement des procédures. (Suspension dans des cas extrêmes.)</li> </ul>

<p><b>Situation idéale</b> 3.5 Un soutien par une équipe professionnelle est fourni.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coûts des salaires, des voyages et bénéfices.</li> <li>• Distance.</li> <li>• Supervision appropriée.</li> <li>• Responsabilité.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaître et soutenir l'équipe professionnelle</li> <li>• Reconnaître les besoins de formation</li> <li>• Employer des volontaires à la hauteur pour la supervision.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir des programmes de formation spécifiques.</li> <li>• Proposer des mentors.</li> </ul>
<p><b>Situation idéale</b> 3.6 Les associations sont autonomes financièrement.</p>		
<p><b>Exemples d'obstacles possibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mauvaise image du Scoutisme.</li> <li>• Faible visibilité.</li> <li>• Manque de créativité dans la recherche de fonds.</li> <li>• Manque de l'expertise nécessaire.</li> <li>• Mauvaise perception aux yeux du public.</li> <li>• Difficulté de la recherche de fonds.</li> </ul>	<p><b>Actions à entreprendre pour surmonter les obstacles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement dans des projets de développement communautaire.</li> <li>• Visibilité.</li> <li>• Explorer plusieurs canaux de relations publiques à faible coût ou gratuits.</li> <li>• Utiliser les ressources avec efficacité.</li> <li>• Rationaliser la propriété du capital.</li> <li>• S'assurer que les cotisations peuvent payer les dépenses générales.</li> <li>• Identifier des projets et ceux qui sont prêts à les financer.</li> </ul>	<p><b>Soutien de l'OMMS pour réaliser les actions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffuser les bonnes pratiques.</li> <li>• Aider les OSN à développer des pratiques de bon management.</li> <li>• Disséminer l'information en listes de points à noter plutôt qu'en documents volumineux.</li> <li>• Coordonner et assister les OSN en facilitant les connections avec les organisations appropriées.</li> </ul>