



SCOUTS®
Créer un Monde Meilleur

GSAT

OUTIL D'ÉVALUATION DU
SOUTIEN GLOBAL

POUR UN SCOUTISME
DE QUALITÉ

Développement organisationnel – juin 2023





SCOUTS®
Créer un Monde Meilleur

© Bureau Mondial du Scoutisme, Inc.
Développement organisationnel
Juin 2023

World Scout Bureau,
Global Support Centre
Kuala Lumpur

Suite 3, Level 17,
Menara Sentral Vista, No 150
Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields, 50470
Kuala Lumpur, MALAISIE

Téléphone : +60 3-2276-9000
Fax : +60 3-2276-9089

worldbureau@scout.org
scout.org

La reproduction est autorisée pour
les Organisations et Associations
Scoutes Nationales membres
de l'Organisation Mondiale du
Mouvement Scout. La source devra
être citée.

GSAT

OUTIL D'ÉVALUATION DU
SOUTIEN GLOBAL

POUR UN SCOUTISME
DE QUALITÉ

Développement organisationnel – juin 2023

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION

1.1 BUT DE LA NORME	5
1.2 CHAMP D'APPLICATION DE LA NORME	5
1.3 COMPOSITION DE LA NORME	6
1.4 APPLICATION DE LA NORME	7
1.5 PRINCIPES DE NOTATION	7

2. EXIGENCES

D01 OSN – OMMS : OBLIGATIONS INSTITUTIONNELLES	8
D02 CADRE DE LA GOUVERNANCE	10
D03 CADRE STRATÉGIQUE	12
D04 GESTION DE L'INTÉGRITÉ	14
D05 COMMUNICATION, PLAIDOYER ET IMAGE PUBLIQUE	16
D06 ADULTES DANS LE SCOUTISME	18
D07 STABILITÉ FINANCIÈRE ET MOBILISATION DES RESSOURCES	20
D08 PROGRAMME DES JEUNES	22
D09 CROISSANCE	24
D10 AMÉLIORATION CONTINUE	24

Dans les exigences ci-dessus, le **D** signifie « dimension ».

I. INTRODUCTION

1.1 BUT DE LA NORME

L'outil d'évaluation du soutien global (GSAT) est une norme de qualité détenue par l'Organisation Mondiale du Mouvement Scout (OMMS). Cette norme a été créée pour servir de référence de bonnes pratiques pour les Organisations Scoutes Nationales (OSN). En se servant de cette norme, les OSN pourront évaluer leurs forces et les domaines qu'elles doivent améliorer, ce qui leur permettra de démontrer davantage leur responsabilité vis-à-vis de leurs parties prenantes.

1.2 CHAMP D'APPLICATION DE LA NORME

Cette norme GSAT servira uniquement aux OSN membres de l'OMMS. Elle présente les exigences vis-à-vis des OSN en matière de :

- Développement, application et maintien de politiques et procédures alignées sur les meilleures pratiques dans le domaine de la gestion à l'heure actuelle.
- Montrer à toute partie prenante que ces politiques, procédures et pratiques sont conformes aux meilleures pratiques actuelles, que celles-ci soient spécifiques à l'OMMS ou reconnues internationalement.

1.3 COMPOSITION DE LA NORME

Cette norme GSAT a été élaborée sur base de :

- Codes et normes internationaux établis par des donateurs publics ou privés.
- Des meilleures pratiques spécifiques au mouvement scout.

1. Elle s'articule en dix dimensions de meilleures pratiques :

- Dimension 1 : OSN – OMMS : obligations institutionnelles
- Dimension 2 : cadre de la gouvernance
- Dimension 3 : cadre stratégique
- Dimension 4 : gestion de l'intégrité
- Dimension 5 : communication, plaidoyer et image publique
- Dimension 6 : Adultes dans le Scoutisme
- Dimension 7 : stabilité financière et mobilisation des ressources
- Dimension 8 : Programme des jeunes
- Dimension 9 : croissance
- Dimension 10 : amélioration continue

Chaque dimension porte sur une facette différente d'une OSN afin d'encourager les meilleures pratiques et exigences qui lui correspondent.

2. Parmi ces dix dimensions, cinq sont considérées comme des dimensions clés : Adultes dans le Scoutisme et Programme des jeunes (dimensions 6 et 8), qui représentent l'activité fondamentale du Scoutisme, ainsi que le cadre de la gouvernance, le cadre stratégique et la stabilité financière et mobilisation des ressources (dimensions 2, 3 et 7), qui sont des domaines clés de la gestion de toute organisation.
3. Chaque dimension contient entre cinq et 17 critères. Il y a au total 105 indicateurs objectivement vérifiables. Chaque indicateur concerne des risques auxquels peuvent être exposée une OSN, ainsi que leurs conséquence pour l'OSN, mais aussi pour l'OMMS ou des donateurs potentiels, notamment en matière d'image, de performance, d'allocation des ressources et de mécanismes de contrôle.
4. Parmi les 105 critères, 20 sont considérés comme essentiels, comme le minimum requis pour une organisation performante. Ces 20 critères constituent des non-conformités majeures. S'ils ne sont pas respectés, ils devront être considérés comme des priorités lors du suivi de l'évaluation.
- OSN – OMMS : obligations institutionnelles : **0101**
 - Cadre de la gouvernance : **0204**
 - Cadre stratégique : **0301, 0302, 0313**
 - Gestion de l'intégrité : **0401, 0402, 0403**
 - Communication, plaidoyer et image publique : **0501**
 - Adultes dans le Scoutisme : **0601, 0608, 0612, 0613**
 - Stabilité financière et mobilisation des ressources : **0702, 0706, 0708, 0710**
 - Programme des jeunes : **0801, 0807, 0809**

1.4 APPLICATION DE LA NORME

Suivre correctement la norme du GSAT permet à l'OSN évaluée d'identifier ses forces et les domaines qu'elle peut améliorer. Des révisions régulières permettent également d'évaluer l'amélioration dans le temps de la conformité de l'OSN. Le système de notation offre également la possibilité de réaliser des analyses comparatives entre plusieurs OSN et d'identifier les non-conformités récurrentes, ce qui peut aider l'OMMS à créer des programmes de formation et de renforcement des capacités ad hoc.

Sauf situations exceptionnelles, tous les critères peuvent être directement appliqués à toutes les OSN membres de l'OMMS. **Il est de la responsabilité de l'OSN de prouver sa conformité envers les critères pendant un audit. Dès lors, nous encourageons les OSN à rassembler minutieusement tous les documents pouvant servir de preuve en lien avec chaque critère avant l'audit.**

Environ quatre semaines avant la date de l'audit, la procédure de préparation de l'audit sera communiquée à l'OSN.

1.5 PRINCIPES DE NOTATION

Après avoir remis les preuves et autres documents pertinents, la conformité est mesurée de façon quantitative pour chaque critère à l'aide d'un système de notation (de 0 à 3). Les directives de notations sont clairement définies dans le manuel de l'évaluateur.

Une note sera donnée même si la conformité n'est pas démontrée pendant un audit. Les informations supplémentaires apportées après un audit ne seront pas pris en considération.

Si un critère parle d'une « procédure » spécifique, cette procédure doit être d'application de manière effective. Dans plusieurs cas, la note portera davantage sur l'application effective d'une exigence plutôt que sur la preuve que l'exigence est respectée.

La procédure d'application, qui sera communiquée lorsqu'une OSN confirme son audit, contient davantage de détails.

2. EXIGENCES

Chaque chapitre (ou dimension de meilleure pratique) débute par une explication brève suivie par une liste d'exigences.

D 01	 OSN – OMMS : EXIGENCES INSTITUTIONNELLES
	<i>L'article VII (chapitre III) de la Constitution de l'OMMS expose diverses obligations pour les Organisations Membres, telles que (a) accepter et se conformer de manière continue aux dispositions de la Constitution de l'Organisation Mondiale, (b) présenter un rapport annuel au Bureau Mondial du Scoutisme, (c) Faire approuver par le Comité Mondial du Scoutisme, avant mise en vigueur, toute modification dans ses statuts ou sa constitution nationale. Outre les exigences formelles inscrites dans la Constitution de l'OMMS, plusieurs meilleures pratiques viennent confirmer l'intégration totale d'une OSN dans le Mouvement Scout Mondial, notamment la participation aux conférences et événements mondiaux ou régionaux, l'enregistrement légal dans son pays, la protection des noms, logos et marques scout, la remise de rapports financiers consolidés, etc.</i>
0101 	L'OSN est une entité légale ayant reçu une autorisation écrite valide d'une autorité compétente afin d'opérer dans le pays ou territoire où elle est officiellement établie.
0102	La Constitution de l'OSN inclut explicitement les éléments suivants : (a) Membre de l'OMMS et (b) Adhésion à la Constitution de l'OMMS.
0103	L'OSN a considéré la révision de sa Constitution par le conseil national et/ou l'assemblée générale au moins une fois au cours des cinq dernières années. Les éventuels amendements relatifs aux Chapitres I ou III de la Constitution de l'OMMS ont été soumis pour approbation à l'OMMS.
0104	L'OSN a remis son rapport annuel de l'année précédente à l'OMMS et reste conforme aux exigences de l'OMMS.
0105	L'OSN a pris des mesures afin de garantir que les logos et marques scout (à la fois nationaux et mondiaux) soient légalement protégés, par des lois sur les droits d'auteur ou par des lois commerciales, conformément aux cadres juridiques existant dans le pays ou territoire.
0106	Tout usage commercial ou non commercial de la Marque du Scoutisme Mondial possède une licence valide auprès du Bureau Mondial du Scoutisme ou de son représentant.



NON-CONFORMITÉ MAJEURE

D 01



OSN – OMMS : EXIGENCES INSTITUTIONNELLES

L'article VII (chapitre III) de la Constitution de l'OMMS expose diverses obligations pour les Organisations Membres, telles que (a) accepter et se conformer de manière continue aux dispositions de la Constitution de l'Organisation Mondiale, (b) présenter un rapport annuel au Bureau Mondial du Scoutisme, (c) Faire approuver par le Comité Mondial du Scoutisme, avant mise en vigueur, toute modification dans ses statuts ou sa constitution nationale. Outre les exigences formelles inscrites dans la Constitution de l'OMMS, plusieurs meilleures pratiques viennent confirmer l'intégration totale d'une OSN dans le Mouvement Scout Mondial, notamment la participation aux conférences et événements mondiaux ou régionaux, l'enregistrement légal dans son pays, la protection des noms, logos et marques scouts, le remise de rapports financiers consolidés, etc.

0107

L'OSN participe régulièrement aux Conférences Mondiales et Régionales du Scoutisme et veille à ce que sa délégation comprenne des jeunes de moins de 30 ans.

0108

L'OSN a défini et utilise un système de gestion de l'information qui permet d'identifier clairement tous types de documents officiels, de les rendre disponibles, d'assurer leur intégrité et d'en faire des sauvegardes (format papier et électronique).





Le conseil national est l'organe directeur d'une OSN, tandis que l'assemblée générale est sa plus haute instance. Le conseil national sera chargé de maintenir la direction stratégique de l'organisation et de veiller à ce que la vision, la mission, les buts et les objectifs à long terme de l'organisation soient suivis par l'équipe de gestion et de direction. Le conseil doit être composé d'individu à l'esprit indépendant, qui assument ce rôle en tant que bénévole. Ils doivent posséder une certaine expérience qui sied aux principes de l'organisation et ils doivent adhérer aux politiques en matière de conflit d'intérêt. De plus, le conseil doit être régi par ses propres règles de conduite, de présence, de réunions, de quorum, de vote et de mandat. Des jeunes de moins de 30 ans doivent être inclus dans tout conseil ou tout organe de prise de décision d'une OSN afin de participer à la gouvernance de celle-ci.

0201

La Constitution de l'OSN considère l'assemblée générale comme autorité suprême de l'OSN. Sa composition, et les droits de vote afférents, sont clairement définis. L'assemblée exerce chacune de ses fonctions telles qu'attribuées dans la Constitution.

0202

La Constitution de l'OSN définit le conseil national comme étant l'organe chargé de l'élaboration la politique de l'organisation et de formuler ses orientations stratégiques. Ces dernières doivent être/sont approuvées par l'assemblée générale.

0203

Le conseil national et l'assemblée générale de l'OSN prennent les décisions à la majorité simple des votes exprimés à l'exception des modifications de la Constitution et la dissolution de l'organisation, qui elles requièrent une majorité qualifiée.

0204



Le conseil national, qui se charge de la gouvernance et de l'orientation stratégique de l'OSN, et l'équipe de gestion, qui gère les opérations de l'OSN, sont indépendants l'un de l'autre. Le ou la président directeur général (PDG) et le personnel rémunéré n'ont pas de droit de vote au conseil national.

0205

Les membres du conseil national ayant le droit de vote agissent en tant que bénévoles et n'interviennent pas et n'ont pas d'intérêt dans la gestion quotidienne des opérations. Si un membre du conseil national devait avoir un intérêt dans la gestion quotidienne des opérations, ce membre du conseil national doit déclarer et documenter un conflit d'intérêt potentiel.

0206

La composition du conseil national de l'OSN est à l'image de la diversité de ses membres existants et potentiels (en matière de genres, appartenance ethnique, origine socioéconomique, handicap, religion et croyance, expérience et compétences).

0207

Le conseil national de l'OSN se compose d'au moins 40% de membres de moins de 30 ans.

0208

L'OSN a mis en place et applique les procédures ci-après pour l'élection et le mandat des membres du conseil national :

1. Une procédure d'élection.
2. Un mandat à durée déterminée.
3. La rotation des membres du conseil national pour éviter que tous les membres ne partent en même temps.
4. Une procédure d'exclusion d'un membre du conseil national.
5. La limitation du nombre de mandats successifs.
6. La possibilité de cooptation (remplacement ou ajout de membres).

D 02



CADRE DE LA GOUVERNANCE

STATUTS, ASSEMBLÉE GÉNÉRALE, CONSEIL NATIONAL ET JEUNES AU SEIN DE LA GOUVERNANCE

Le conseil national est l'organe directeur d'une OSN, tandis que l'assemblée générale est sa plus haute instance. Le conseil national sera chargé de maintenir la direction stratégique de l'organisation et de veiller à ce que la vision, la mission, les buts et les objectifs à long terme de l'organisation soient suivis par l'équipe de gestion et de direction. Le conseil doit être composé d'individu à l'esprit indépendant, qui assument ce rôle en tant que bénévole. Ils doivent posséder une certaine expérience qui sied aux principes de l'organisation et ils doivent adhérer aux politiques en matière de conflit d'intérêt. De plus, le conseil doit être régi par ses propres règles de conduite, de présence, de réunions, de quorum, de vote et de mandat. Des jeunes de moins de 30 ans doivent être inclus dans tout conseil ou tout organe de prise de décision d'une OSN afin de participer à la gouvernance de celle-ci.

0209

L'OSN a mis en place une politique de conflits d'intérêts (internes et externes) pour les membres de son conseil national. Ces derniers se sont formellement engagés à éviter de tels conflits susceptibles de nuire à la réputation de l'OSN. Un registre des conflits d'intérêts est conservé et mis à jour annuellement.

0210

Le conseil national de l'OSN tient au moins deux et pas plus de six réunions par an. La fréquence de ces réunions est en adéquation avec le rôle d'un conseil national.

0211

L'OSN a défini et applique des règles concernant la présence des membres du conseil national aux réunions.

0212

L'OSN a défini et applique des règles sur le nombre minimum de participants nécessaire pour obtenir un quorum pour les réunions du conseil national et prendre des décisions valides pour l'organisation.

0213

L'OSN a défini et applique des règles pour éviter la concentration des votes dans la main d'un seul membre du conseil national et/ou de l'assemblée générale (par exemple le vote par procuration).

0214

Tous les membres du conseil national de l'OSN reçoivent une initiation complète pendant laquelle ils reconnaissent formellement leur rôle, leurs responsabilités et leurs obligations juridiques. Toutes les activités et actions réalisées sont inscrites et conservées dans des archives.

0215

L'OSN dispose d'une procédure obligatoire de dissolution (dans sa Constitution, ses règlements ou obligations légales nationales) qui définit les modalités de disposition de ses actifs.

0216

La constitution de l'OSN donne aux jeunes les moyens de s'impliquer dans la gouvernance de l'organisation à tous les niveaux de celle-ci (local, régional et national). Des outils et des mécanismes ont été mis en place pour garantir la participation significative des jeunes à la gouvernance.

0217

L'OSN a défini une approche pour cibler et préparer des membres potentiels du conseil national provenant de milieux non-scouts. Cette approche est axée sur des compétences spécifiques et pertinentes par rapport aux défis auxquels l'organisation est confrontée. Il en résulte que le conseil national comprend un ou des membre(s) provenant de milieux non-scouts.



Cette dimension porte sur la déclaration de mission et la vision de l'OSN, la cohérence des opérations de l'OSN, sa structure, ses processus et la façon dont elle se présente auprès de ses bénéficiaires et du public. Elle explore et évalue la mesure dans laquelle ces principes directeurs sont documentés, adoptés, intégrés et alignés sur les documents de gouvernance, la structure et les processus de l'OSN, ainsi que la mesure dans laquelle tout cela est communiqué aux parties prenantes de l'OSN et au public.

0301

La déclaration de vision et de mission de l'OSN définit clairement les ambitions, les principes, les convictions et les objectifs en matière de développement durable de l'organisation. Elle a été approuvée par l'assemblée générale et elle est disséminée à tous les niveaux de l'organisation (local, régional et national).

0302

La structure organisationnelle de l'OSN définit clairement les organes actuels, les domaines de responsabilité et les degrés d'autorité au niveau national. Cette structure est représentative de la situation réelle et elle est disséminée à tous les niveaux de l'organisation (local, régional et national).

0303

L'OSN a fixé le rôle du principal organe de gouvernance dans la supervision des procédures de vérification et de contrôle ainsi que d'autres démarches pour identifier et gérer l'impact de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les individus, y compris :

1. Comment elle implique ses parties prenantes afin d'appuyer ces démarches.
2. Comment son organe de gouvernance agit sur la base des résultats de ces démarches.
3. Comment l'organe de gouvernance examine l'efficacité des processus et procédures de l'organisation et fait le compte-rendu de cet examen.

0304

L'OSN a clairement documenté les fonctions et les responsabilités réparties entre les niveaux nationaux, régionaux et locaux. Ces fonctions et responsabilités sont en adéquation avec la situation réelle et elles sont disséminées à tous les niveaux de l'organisation (local, régional et national).

0305

L'OSN a défini et applique une méthodologie qui lui permet de traduire sa mission et sa vision en buts stratégiques, objectifs spécifiques et activités (par exemple la vision est établie sur 10 ans, avec des plans stratégiques sur 3 ans et des plans opérationnels annuels). Cette méthodologie est mise en œuvre et suivie régulièrement. L'OSN implique activement les jeunes dans la mise en œuvre.

0306

L'OSN a identifié/répertorié ses parties prenantes internes et externes et évalué les thèmes qui leur sont importants. Les résultats de cette démarche sont documentés, examinés tous les 3 ans et le conseil national agit en conséquence.

0307

La méthode de l'OSN pour élaborer son plan stratégique inclut :

1. Un processus participatif interne, à tous les niveaux de l'organisation.
2. Une analyse de la situation externe.
3. L'implication des jeunes.
4. La prise en compte des priorités stratégiques de l'OMMS aux niveaux régional et mondial ainsi que les priorités en matière de développement local.



Cette dimension porte sur la déclaration de mission et la vision de l'OSN, la cohérence des opérations de l'OSN, sa structure, ses processus et la façon dont elle se présente auprès de ses bénéficiaires et du public. Elle explore et évalue la mesure dans laquelle ces principes directeurs sont documentés, adoptés, intégrés et alignés sur les documents de gouvernance, la structure et les processus de l'OSN, ainsi que la mesure dans laquelle tout cela est communiqué aux parties prenantes de l'OSN et au public.

0308

Les comités, groupes de travail et tout autre organe approprié, du conseil national de l'OSN ont été créés en phase avec les objectifs stratégiques. Leurs mandats sont clairs, ils tiennent des réunions périodiques, font un rapport régulier de leur travail et sont le reflet de la diversité des communautés dans lesquelles ils opèrent.

0309

Les comités, groupes de travail et tout autre organe approprié du conseil national à tous les niveaux de l'OSN comptent au moins 40% de membres de moins de 30 ans.

0310

L'OSN a mis sur pied et met en œuvre un système, comprenant des structures et des mécanismes, qui assure l'implication des jeunes à tous les niveaux de la prise de décision, conformément à la politique mondiale De la participation des jeunes.

0311

L'OSN a défini des indicateurs clés de performance pour évaluer les réalisations, résultats et l'impact potentiel de ses plans stratégique et opérationnel. Des évaluations sont menées régulièrement et des mesures sont prises en fonction des résultats.

0312

L'OSN a fixé et suit un cadre pour la durabilité qui comprend des directives pour la durabilité dans le domaine de l'environnement. Ce cadre est en adéquation avec le contexte national, le plan stratégique de l'OMMS en matière de durabilité dans le domaine de l'environnement et les documents de références de l'OMMS en matière de durabilité tels que les lignes directrices de l'OMMS pour la durabilité et les lignes directrices pour l'organisation d'événements durables. L'efficacité de ce cadre pour la durabilité est examinée périodiquement.

0313

L'OSN entreprend des démarches d'identification et d'évaluation de ses risques de gestion (par exemple : financiers, de conflits d'intérêts, opérationnels, de financements, de planification de la relève, de réputation, de protection et sécurité, de durabilité). Les résultats de ces démarches sont documentés et mis à jour chaque année et, chaque fois que c'est nécessaire, le conseil national agit en conséquence.

0314

L'OSN a défini une procédure permettant de répondre à des situations critiques sur le terrain, notamment en matière de sécurité, de santé, face à des accidents, des actes criminels et des catastrophes naturelles. Cette procédure comprend une remontée de l'information au(x) niveau(x) approprié(s), elle est communiquée à toutes les parties concernées et elle est révisée périodiquement.

0315

Les polices d'assurance de l'OSN (santé, accident, voyage, responsabilité, propriété etc.) sont adéquates et régulièrement revues.



Cette dimension concerne les normes et pratiques éthiques de l'organisation, les vérifications, la politique À l'abri de la maltraitance, les politiques portant sur les comportements et les procédures et systèmes en cas de non-conformité. Les politiques, systèmes et procédures de l'organisation seront prédéfinies et documentées de manière à assister le personnel et les bénévoles non seulement dans l'exécution de leurs rôles, mais aussi, et plus important, dans leur conduite et leur comportement.

0401

L'OSN dispose d'une politique d'À l'abri de la maltraitance nationale écrite qui aborde le sujet de la protection des enfants et des jeunes. Elle satisfait aux critères suivants :

1. Aborder différents types de mauvais traitements et préjudices, y compris émotionnels, physiques, sexuels et la négligence.
2. Tenir compte des questions de diversité et inclusion et de tous types de besoins particuliers des enfants et des jeunes de l'OSN.
3. Être approuvée par les organes de gouvernance appropriés.
4. Être conforme au cadre légal du pays.
5. Être alignée sur la politique mondiale «À l'abri de la maltraitance».

S'appliquer à tous les niveaux de l'OSN (local, régional, national) et être révisée régulièrement.

0402

L'OSN dispose d'une équipe ou d'une personne chargée de la coordination actives et qui supervisent tout le travail dans le domaine d'À l'abri de la maltraitance. La procédure pour contacter cette équipe ou cette personne est communiquée à toute l'OSN.

0403

L'OSN a mis en place des procédures de signalement en matière de protection des enfants, des jeunes et des adultes qui :

1. Ont été approuvées pour les organes de gouvernance pertinents et sont alignées sur la politique mondiale « À l'abri de la maltraitance ».
2. Sont conformes aux cadres légaux du pays au sein duquel l'OSN opère.
3. Décrivent la façon de signaler et de répondre à toute inquiétude vis-à-vis de la sécurité des individus, à des infractions au code de conduite ou à des cas de mauvais traitements potentiels.
4. Décrivent les mesures à prendre et actions à entreprendre suite au signalement d'une situation potentiellement préjudiciable.
5. Contiennent des instructions sur la façon de récolter et d'archiver les informations provenant de toutes les parties impliquées dans une situation suscitant des inquiétudes en matière de sécurité des individus ou de cas de mauvais traitements potentiels.
6. Sont révisées régulièrement.

D 04

GESTION DE L'INTÉGRITÉ

Cette dimension concerne les normes et pratiques éthiques de l'organisation, les vérifications, la politique À l'abri de la maltraitance, les politiques portant sur les comportements et les procédures et systèmes en cas de non-conformité. Les politiques, systèmes et procédures de l'organisation seront prédéfinies et documentées de manière à assister le personnel et les bénévoles non seulement dans l'exécution de leurs rôles, mais aussi, et plus important, dans leur conduite et leur comportement.

0404

L'OSN adhère officiellement à des normes et des valeurs éthiques. Celles-ci pourraient être reflétées ou incluses dans un code ou plusieurs documents couvrant les éléments suivants :

1. Des principes éthiques dans le domaine de la collecte de fonds (présentation sincère de l'objectif, méthode, comportement).
2. Les conflits d'intérêt (politique sur les cadeaux, liens avec des fournisseurs ou des organisations concurrentes).
3. Le comportement du personnel salarié et des bénévoles (discrimination, harcèlement).

Ces codes/documents sont communiqués à toutes les parties concernées et faciles d'accès.

0405

L'OSN traite les questions d'éthique et de conformité à travers des programmes d'initiation et de formation pour le personnel et les bénévoles récemment engagés (y compris le conseil national) ainsi qu'à travers des programmes réguliers de remise à niveau, en phase avec les responsabilités des différents rôles des individus. Ces formations sont dûment enregistrées.

0406

L'OSN a créé et met en œuvre un système permettant de faire appliquer ses normes et valeurs éthiques à tous les niveaux de l'organisation (à savoir le conseil national, le management, le personnel salarié et les bénévoles). Le suivi de ce système, qui couvre les règles et procédures de mise en œuvre, l'examen de conformité, les enquêtes et les sanctions est mené régulièrement et documenté.

0407

L'OSN a défini et mis en place un système de signalement de toute pratique manquant à l'éthique qui comprend :

1. La protection des lanceurs d'alerte.
2. Les droits des parties impliquées.
3. La désignation du niveau de signalement approprié dans la hiérarchie (interne et externe).

Les infractions graves sont communiquées au conseil national.

0408

L'OSN a évalué les normes éthiques de ses partenaires, externes et internes, chargés de lever des fonds (par exemple une boutique scout, une fondation scout). Les résultats de cette procédure sont documentés, examinés régulièrement et des mesures sont prises en réponse.

D 05

COMMUNICATION, PLAIDOYER ET IMAGE PUBLIQUE

Cette dimension porte sur la politique de communication de l'organisation avec ses parties prenantes internes et externes, en particulier au sujet des ses opérations, ses finances, son administration et l'image globale qu'elle souhaite communiquer. L'objectif est ici d'évaluer la politique en matière de transparence et la façon dont l'organisation informe le public et ses parties prenantes sur ses opérations

0501

L'OSN met ses rapports annuels à disposition (sur demande ou non) de toutes ses parties prenantes principales. Ces rapports comprennent au minimum :

1. Un aperçu de la mission, de la vision et des objectifs stratégiques de l'OSN.
2. Une description des activités de l'organisation.
3. Un recensement général des effectifs.
4. Une liste des membres du conseil national.
5. Les comptes financiers audités en externe.

0502

L'OSN met à disposition de ses principales parties prenantes, internes et externes, l'ordre du jour et les rapports de ses réunions clés, notamment les résolutions à débattre et ce dans un délai raisonnable.

0503

L'OSN dispose d'une stratégie de communication qui reflète l'identité et les principes de l'organisation et décrit la façon dont elle s'adresse à ses parties prenantes, internes et externes. Cette stratégie est étayée par des canaux de communication appropriés (par exemple un magazine scout, un bulletin électronique pour les bénévoles nationaux, un site internet, des médias sociaux).

0504

L'OSN a élaboré et met en œuvre un plan de communication à appliquer lors de situations de crises, aligné sur ses directives en matière de gestion des risques et de l'image ainsi que sur les mécanismes d'À l'abri de la maltraitance. Ce plan est révisé régulièrement.

0505

L'OSN a mis sur pied et suit une stratégie pour établir des partenariats stratégiques avec des organisations de la société civile et/ou d'autres groupes ayant une influence sur le Scoutisme. L'OSN entretient ces partenariats.

0506

L'OSN a un rôle actif dans le conseil national de la jeunesse, ou son équivalent (s'il en existe un).

D 05	 COMMUNICATION, PLAIDOYER ET IMAGE PUBLIQUE
<i>Cette dimension porte sur la politique de communication de l'organisation avec ses parties prenantes internes et externes, en particulier au sujet des ses opérations, ses finances, son administration et l'image globale qu'elle souhaite communiquer. L'objectif est ici d'évaluer la politique en matière de transparence et la façon dont l'organisation informe le public et ses parties prenantes sur ses opérations</i>	
0507	L'OSN promeut et entretient le dialogue avec les principaux décideurs du pays (par exemple les personnalités politiques) et elle a identifié ses priorités en matière de plaidoyer. Celles-ci comprennent l'éducation non formelle ainsi que d'autres domaines pertinents à son environnement interne et externe, tels que la paix, les genres, l'environnement, le développement durable et les droits des jeunes.
0508	L'OSN a défini et applique un système pour identifier, nommer, préparer et aider des jeunes à représenter le Scoutisme au niveau national.





Cette dimension concerne la façon dont l'OSN gère les questions liées à ses ressources humaines telles que le recrutement, la formation, la gestion des performances, les salaires, indemnités et avantages, la reconnaissance, la sécurité, la relève et les relations entre employés. Choisir les bonnes personnes pour chaque fonction est crucial pour la réussite et la durabilité de l'OSN, tout comme le suivi et l'évaluation adéquats de leur travail et une indemnisation ou compensation correcte pour leurs efforts et leurs résultats. Comme indiqué dans la Politique mondiale des adultes dans le Scoutisme, lorsque nous parlons des adultes, nous parlons à la fois des professionnels (les employés) et des bénévoles.

0601

L'OSN dispose d'une politique des adultes dans le Scoutisme qui décrit les procédures relatives à toutes les phases et les étapes du cycle de vie des adultes, notamment le recrutement, l'affectation, l'initiation, le suivi, l'évaluation et le départ (pour l'ensemble des positions clés et à tous les niveaux de l'organisation). Cette politique est basée sur la « Politique Mondiale des Adultes dans le Scoutisme », et est régulièrement revue.

0602

L'OSN dispose d'un comité national, ou d'une équipe, chargé de la question des Adultes dans le Scoutisme, qui est constitué de membres ayant une expérience pertinente. La composition de ce comité ou de cette équipe respecte l'équilibre entre les genres et est le reflet de la communauté au sein de laquelle il opère. Ce comité ou cette équipe collabore avec le comité du programme des jeunes.

0603

L'OSN dispose de descriptions de rôles et d'accords mutuels pour toutes les positions occupées par des adultes. Ces documents sont régulièrement révisés, adaptés aux besoins de la structure de l'organisation et sont communiqués à toutes les parties concernées.

0604

L'OSN a créé et mis en place un système d'évaluation grâce auquel elle évalue annuellement tous les adultes (personnel rémunéré et bénévoles). Les résultats de ces évaluations sont utilisés pour créer un plan d'action pour le développement des adultes.

0605

L'OSN a rédigé et applique une politique claire et compétitive en matière de rémunération et d'avantages sociaux pour le personnel salarié.

0606

L'OSN a créé et utilise un système permettant de reconnaître la contribution des adultes. Ce système est accessible pour tous les membres et les reconnaissances sont dûment enregistrées. Les reconnaissances sont décernées dans des délais raisonnables et les démarches suivies sont transparentes.

0607

L'OSN dispose de mécanismes permettant une relève efficace pour les postes occupés par des adulte (personnel rémunéré et bénévoles). Les mandats des bénévoles sont à durée déterminée, et toutes les nominations sont enregistrées.

0608

L'OSN dispose d'un système clair pour favoriser le développement des adultes, qui se concentre sur le développement personnel de compétences pour tous les adultes, à la fois le personnel rémunéré et les bénévoles. Chaque possibilité d'apprentissage est accompagnée d'objectifs clairs ainsi que des compétences minimales requises et toutes sont révisées périodiquement.



Cette dimension concerne la façon dont l'OSN gère les questions liées à ses ressources humaines telles que le recrutement, la formation, la gestion des performances, les salaires, indemnités et avantages, la reconnaissance, la sécurité, la relève et les relations entre employés. Choisir les bonnes personnes pour chaque fonction est crucial pour la réussite et la durabilité de l'OSN, tout comme le suivi et l'évaluation adéquats de leur travail et une indemnisation ou compensation correcte pour leurs efforts et leurs résultats. Comme indiqué dans la Politique mondiale des adultes dans le Scoutisme, lorsque nous parlons des adultes, nous parlons à la fois des professionnels (les employés) et des bénévoles.

0609

Le programme de formation des adultes dans le Scoutisme de l'OSN comprend les aspects fondamentaux du Scoutisme, le leadership, la gestion et les relations et les initiatives mondiales.

0610

L'OSN inclut la participation des jeunes à la prise de décision dans le programme de formation de tous les adultes dans le Scoutisme, conformément à la Politique de la participation des jeunes du Scoutisme Mondial.

0611

L'OSN offre des formations régulières sur les différents sujets stratégiques et aux différents niveaux de la structure de l'OSN, depuis le national jusqu'au local. Ces formations comprennent les compétences du badge de bois (par exemple les aspects fondamentaux du Scoutisme, leadership et gestion, gestion de projet, communications et développement adulte).

0612

L'OSN veille à ce que tous les adultes reçoivent une formation À l'abri de la maltraitance de base dans le cadre de leur processus d'incorporation, avant d'entrer en contact avec les enfants et les jeunes. Elle doit comprendre les éléments suivants :

1. Reconnaître et identifier les mauvais traitements.
2. Réagir à et signaler une situation potentiellement préjudiciable ou de maltraitance.
3. Comprendre la politique « À l'abri de la maltraitance » nationale et le code de conduite.
4. Garantir la sécurité et le bien-être des enfants et des jeunes dans le Scoutisme.

0613

L'OSN dispose d'un système pour vérifier les antécédents des adultes, qui comprend les éléments suivants :

1. Entreprendre les vérifications des antécédents pertinentes pour tous les nouveaux adultes, conformément aux lois et réglementations nationales.
2. Empêcher les adultes qui ne remplissent pas les critères de la politique de protection d'interagir avec les enfants et les jeunes.
3. Vérifications régulières du respect des critères par les adultes



Cette dimension porte sur les politiques financières, la création de ressources et les contrôles financiers. Le but est de déterminer le degré de responsabilité et de transparence financières de l'organisation. Cela se fait en examinant et en mesurant les systèmes et processus financiers de l'organisation (ou leur absence) et en identifiant les domaines à améliorer, les faiblesses de ce système financier.

0701	L'OSN ne dépend pas de manière excessive d'une seule source de revenus (critère jugé sur la moyenne des trois dernières années fiscales).
0702 	L'OSN a créé et utilise un système de comptabilité financière (transparence totale) qui lui permet de suivre les fonds (dédiés ou non), du moment où ils sont collectés jusqu'à leur utilisation pour un programme ou un projet (total, coût de la collecte, sources des fonds).
0703	L'OSN a défini et mis utilise un système de contrôle pour empêcher toute mauvaise utilisation des fonds.
0704	L'OSN fonctionne sur la base d'un budget annuel (ou potentiellement sur des durées plus longues), clairement lié à un plan opérationnel, approuvé par le conseil national ou par l'assemblée générale.
0705	L'OSN utilise activement le suivi et les comptes-rendus des charges administratives, des dépenses liées à la collecte de fonds et des dépenses opérationnelles pour ajuster le budget régulièrement (à mi-chemin ou pour préparer le prochain exercice budgétaire).
0706 	L'OSN dispose de rapports financiers qui comprennent le bilan, l'état des recettes et des dépenses et l'actif et le passif. Si au sein de l'OSN il y existe une activité commerciale (par exemple une boutique scout), son état financier figure également dans ces rapports.
0707	L'OSN dispose d'un comité d'audit financier interne nommé par le conseil national et/ou par l'assemblée générale qui se réunit au moins deux fois par an pour examiner : 1. Les contrôles financiers internes. 2. Le programme de travail des auditeurs. 3. Les états financiers. Ce comité fait des recommandations au conseil national à propos du rapport financier. Un membre du comité d'audit interne ne peut assumer aucune autre fonction au niveau national en même temps.
0708 	L'OSN a fait auditer les rapports financiers de ses trois derniers exercices financiers par un organisme indépendant et dûment accrédité. Les résultats de l'audit doivent avoir permis à l'auditeur d'exprimer une opinion/de formuler des recommandations (par exemple une lettre de recommandation de gestion).

D 07	 STABILITÉ FINANCIÈRE ET MOBILISATION DES RESSOURCES
<i>Cette dimension porte sur les politiques financières, la création de ressources et les contrôles financiers. Le but est de déterminer le degré de responsabilité et de transparence financières de l'organisation. Cela se fait en examinant et en mesurant les systèmes et processus financiers de l'organisation (ou leur absence) et en identifiant les domaines à améliorer, les faiblesses de ce système financier.</i>	
0709	L'OSN a mis en place et utilise un système d'inventaire (par exemple des propriétés, des équipements et des fournitures de l'organisation). Cet inventaire apparaît de manière adéquate dans les comptes annuels.
0710 	Cas 1 : L'OSN doit disposer de suffisamment d'actifs ou de liquidités à court terme pour couvrir ses obligations ou dettes à court et moyen terme, y compris les dépenses opérationnelles et le salaire du personnel. Cas 2 : Lorsque l'OSN reçoit, « au fur et à mesure des besoins », des fonds de la part d'un ensemble spécifique de donateurs, elle a passé un accord légal qui garantit que les donateurs couvriront les obligations engagées par l'OSN et ce, en prenant en charge toutes les dépenses en lien avec les activités à tenir sur toute la durée du projet.
0711	L'OSN a établi et suit une procédure de passation de marché qui indique explicitement qu'au-delà d'un certain seuil, le système de l'appel d'offres est le mode privilégié pour passer un marché.
0712	L'OSN a rédigé et applique une politique ou une stratégie de création des ressources qui envisage différentes sources de revenus durables (par exemple les cotisations, les activités commerciales, les dons individuels, les subventions du gouvernement, la collecte de fonds, la gestion des demandes de subvention). Cette politique ou stratégie est révisée périodiquement.





Cette dimension porte sur la planification d'une OSN, ses éléments et objectifs principaux et ses modes d'opération concernant son programme, son projet et sur le terrain. Les OSN doivent travailler sur certains systèmes de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation et de réaction aux retours d'opinion.

0801 	L'OSN dispose d'un programme des jeunes avec des compétences éducatives qui : 1. Se concentre sur le développement des jeunes pour qu'ils réalisent pleinement leur potentiel physique, intellectuel, émotionnel, social et spirituel en tant qu'individus, en tant que citoyens responsables et en tant que membres de leurs communautés locales, nationales et internationales. 2. Se base sur les éléments fondamentaux du Scoutisme, la politique mondiale du programme des jeunes dans le Scoutisme et la politique nationale du programme des jeunes, le cas échéant. 3. Est alignée sur l'éducation pour le développement durable.
0802	L'OSN dispose d'un comité national, ou d'une équipe, chargé de la question du programme des jeunes, qui est constitué de membres ayant une expérience pertinente. La composition de ce comité ou de cette équipe respecte l'équilibre entre les genres et est le reflet de la communauté au sein de laquelle il opère. Ce comité ou cette équipe collabore avec le comité des adultes dans le Scoutisme.
0803	L'OSN implique les jeunes dans la révision et le développement du programme des jeunes grâce à des processus, méthodes et canaux de communication établis, afin de garantir que leurs besoins et leurs intérêts soient pris en compte. L'OSN documente et suit systématiquement ces processus, elle évalue leur efficacité régulièrement et les améliore au besoin.
0804	Le programme des jeunes de l'OSN offre aux jeunes les moyens d'acquérir les compétences nécessaires pour rester à l'abri de la maltraitance.
0805	L'OSN a considéré la révision de son programme des jeunes au moins une fois au cours des cinq ou dix dernières années, en réfléchissant à sa pertinence et son efficacité et conformément à la politique mondiale du programme des jeunes dans le Scoutisme.
0806	L'OSN a défini et utilise un système pour assurer le suivi de la mise en œuvre de son programme des jeunes au niveau local.
0807 	L'OSN a établi des branches par tranches d'âge en fonction des compétences éducatives du programme des jeunes. Chaque branche a un âge d'entrée et un âge de sortie prédéfini ainsi qu'un projet de progression personnelle et des contenus éducatifs spécifiques.

D 08

PROGRAMME DES JEUNES

Cette dimension porte sur la planification d'une OSN, ses éléments et objectifs principaux et ses modes d'opération concernant son programme, son projet et sur le terrain. Les OSN doivent travailler sur certains systèmes de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation et de réaction aux retours d'opinion.

0808

Des jeunes issus de milieu variés et/ou de communautés et groupes sous-représentés ont formellement accès et participent pleinement au programme des jeunes de l'OSN.

0809

L'OSN propose du matériel éducatif sur la façon d'intégrer la protection des membres dans le programme des jeunes ainsi que sur la façon de susciter une prise de conscience auprès des enfants et des jeunes, le tout basé sur les éléments suivants :

1. Comprendre ce qu'est « À l'abri de la maltraitance » lorsqu'ils rejoignent le Scoutisme.
2. Leur droit à être en sécurité et comment réagir s'ils vivent des situations préjudiciables.
3. Respecter la promesse et la loi scoutes et réagir face à la maltraitance et au harcèlement.

Ce matériel est public et disponible pour tous les membres et parties prenantes externes (par exemple les parents, les partenaires) et diffusé auprès de tous les groupes scouts locaux.

0810

L'OSN a réalisé une évaluation de l'impact ou des résultats de son offre éducative au cours des cinq dernières années. Les résultats ont fait l'objet d'une discussion visant à améliorer le programme des jeunes.

PROGRAMME DES JEUNES



D 09



CROISSANCE

Cette dimension souligne l'importance de maintenir la qualité de leurs services actuels tout en s'efforçant de grandir. Les OSN doivent se pencher sur certains facteurs importants qui garantiront une croissance durable, notamment la gestion des effectifs, la diversité et l'inclusion, la planification stratégique et des initiatives de croissance dédiées.

0901

L'OSN dispose d'un système d'inscription de ses membres qui permet de mesurer et de comprendre les croissances ou baisse d'effectifs, qui sont partagées à tous les niveaux et suivies d'actions. On y retrouve des informations sur les effectifs totaux, le genre, la répartition sociale et géographique et taux de rétention par tranche d'âge.

0902

L'OSN a mis en place une politique de diversité et inclusion qui lui permet d'atteindre divers segments de la société ainsi que les communautés locales. Cette politique est appliquée systématiquement, l'OSN prend des mesures pour atteindre de nouvelles zones et de nouvelles communautés qu'elle ne touche pas ou moins.

0903

L'OSN a défini et applique une stratégie de croissance qui est revue périodiquement. L'OSN veille à ce que la stratégie soit surveillée régulièrement par rapport à un ensemble d'objectifs spécifiques et mesurables. La stratégie est partagée à tous les niveaux de l'OSN.

0904

L'OSN a mis en place une stratégie claire, contenant un plan pour gérer la demande d'adhésion et/ou gérer les listes d'attente, qui vise à augmenter et maintenir le nombre de membres. L'OSN révisé régulièrement à la fois sa stratégie et ses plans pour assurer qu'ils continuent à répondre réellement aux besoins de ses membres et des communautés qu'elle sert.

0905

L'OSN dispose d'une équipe ou d'une personne chargée de la croissance et qui possède les compétences, connaissances et ressources nécessaires pour mener les initiatives de croissance en adéquation avec les objectifs stratégiques.



D 10

AMÉLIORATION
CONTINUE

Cette dimension se concentre sur l'amélioration continue et durable de l'OSN. Toutes les OSN doivent procéder à un audit de leurs systèmes de gestion et dévoiler les résultats de celui-ci à toutes les parties que cela peut concer1ner, puis mettre en place des mesures correctives ou préventives et prendre note et acte des leçons tirées. Il s'agit d'un prérequis pour l'amélioration continue d'une OSN.

1001

L'OSN a élaboré et utilise un système pour évaluer l'efficacité de son conseil national dans l'exercice de ses rôles et responsabilités (par exemple, l'autoévaluation individuelle ou de groupe au sein du conseil). L'évaluation se fonde sur les fonctions définies des membres du Conseil national. Les résultats sont enregistrés et suivis de mesures.

1002

Le conseil national de l'OSN a créé et applique un système pour évaluer annuellement la performance du responsable de l'exécutif (PDG, secrétaire général). Cette évaluation se fonde sur la description du poste. Les résultats sont enregistrés et utilisés pour des développements ultérieurs.

1003

Le conseil national de l'OSN a créé et applique un système pour évaluer annuellement la performance de chacun de ses comités et de ses groupes de travail. L'évaluation se fonde sur leurs termes de référence respectifs. Si un membre du conseil national fait partie d'un comité ou d'un groupe de travail, il/elle ne participe pas au processus d'évaluation en question. Les résultats sont enregistrés et utilisés pour des développements ultérieurs.

1004

L'OSN utilise les résultats de tout rapport d'audit externe (qu'il soit financier ou non) comme données pour contribuer à son amélioration continue.

1005

L'OSN sélectionne, lors de la phase de planification, les activités et projets qui requerront une évaluation. Les activités et projets identifiés ont été évalués et les résultats et enseignement ont été enregistrés.

1006

L'OSN utilise les évaluations et les enseignements tirés des activités et projets lors de la préparation d'activités et projets futurs.

1007

L'OSN a créé et utilise un système pour évaluer la satisfaction de son personnel et de ses bénévoles, au moins une fois au cours des trois dernières années. Les résultats sont enregistrés et suivis de mesures.

1008

L'OSN a créé et utilise un système pour évaluer la satisfaction de ses jeunes membres, au moins une fois au cours des trois dernières années. Les résultats sont enregistrés et suivis de mesures.

1009

L'OSN a mis en place un système d'archives (papier ou numérique) qui permet de facilement accéder aux informations documentées antérieurement. Ce système peut être utilisé pour préparer des activités en cours ou futures.

[illegible]

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

NOTES



SCOUTS®

Créer un Monde Meilleur

   Bureau Mondial du Scoutisme, Inc.
Développement organisationnel
Juin 2023

World Scout Bureau,
Global Support Centre
Kuala Lumpur

Suite 3, Level 17,
Menara Sentral Vista, No 150
Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields, 50470
Kuala Lumpur, MALAISIE

Téléphone : +60 3-2276-9000
Fax : + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org
scout.org