

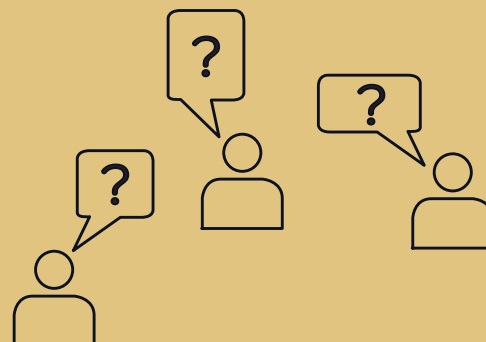
INTÉGRER LES **JEUNES ADULTES** AVEC **MOINS** D'**OPPORTUNITÉS**

DANS LES STRUCTURES

ET RENFORCER LEUR POUVOIR D'AGIR



Outil papier



projet financé par

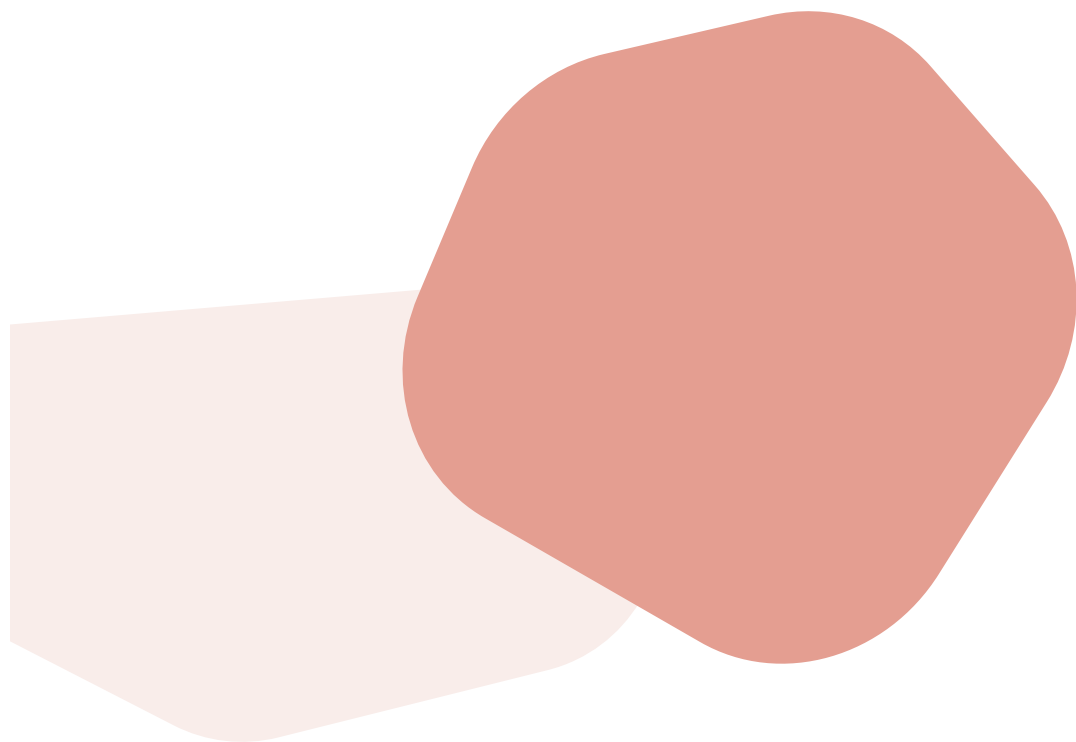
Contact du projet « **Place aux Jeunes !** »
coordination.paj@gmail.com

Avec le soutien financier de **l'Agence Française
de Développement et de l'Agence Erasmus+**



Les points de vue exposés dans ce document ne représentent en aucun cas le point de vue officiel des organismes ayant apporté leur soutien financier.

Reproduction autorisée sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source et information préalable à la coordination du projet.



INTRODUCTION

Dans les structures associatives, on se retrouve le plus souvent avec le même type de profil de personnes qui s'engagent dans le secteur de la solidarité internationale.

Cependant, il y a peu d'opportunités de participation et d'engagement visibles pour **les jeunes adultes avec moins d'opportunités (JAMO)** qui se retrouvent presque toujours bénéficiaires des projets de solidarité mais peu acteur·rice·s de ceux-ci. Les salarié·e·s d'associations ou bénévoles avec des responsabilités associatives sont souvent habitué·e·s à travailler avec le même profil de bénévoles et peuvent ressentir le besoin d'être accompagné·e·s ou formé·e·s à l'accueil et la collaboration avec d'autres publics. C'est face à ce constat que le projet "renforcer le pouvoir d'agir des jeunes adultes avec moins d'opportunités dans la solidarité internationale" a vu le jour.

Les objectifs du projet sont les suivants :

- ➔ **Développer et renforcer** les compétences des salarié·e·s et bénévoles des associations de solidarité internationale qui accompagnent les jeunes adultes avec moins d'opportunités.
- ➔ **Favoriser les synergies,** échanges et mutualisation de pratiques entre salarié·e·s et bénévoles de différents secteurs qui ont peu l'habitude de travailler ensemble.
- ➔ **Permettre plus d'inclusion** dans le secteur de la solidarité internationale et dans l'engagement associatif de manière générale.

Ce projet regroupe quatre organisations :

Engagé·e·s et Déterminé·e·s (E&D), Eurasianet, l'Université Autonome de Barcelone et la délégation de Braga de la Croix-Rouge Portugaise.

E&D

Paris, France

E&D est un réseau d'associations jeunes qui agit au niveau régional, national et international. E&D est **une structure de référence dans l'éducation non formelle et dans la création d'outils innovants** pour une participation citoyenne.

Eurasia Net

Marseille, France

Eurasia Net est une association qui a pour objet le développement d'échanges internationaux, éducatifs, culturels, artistiques, sociaux et économiques en s'appuyant sur des dispositifs de volontariats existants (SCI, SVE, CES). De plus, Eurasiat Net est **une organisation déjà présente dans le programme « Place aux Jeunes ! »**. Elle a participé à l'un des axes du programme: l'accompagnement par les pairs, en étant structure accompagnée puis structure accompagnatrice.

L'Université Autonome de Barcelone

Barcelone, Espagne

L'Université Autonome de Barcelone fait partie des principales universités publiques d'Espagne. Elle participe au projet HEBE dirigé par l'université de Gérone, sur les questions de **l'autonomisation des publics vulnérables** et sur la manière dont les travailleur·euse·s sociaux·ales peuvent y répondre.

La Croix-Rouge Portugaise

Braga, Portugal

La Croix-Rouge Portugaise fait partie du Mouvement International de la Croix-Rouge qui vise à répondre aux besoins des personnes en situation de fragilité, à garantir le respect de la dignité humaine, à promouvoir la paix et à protéger la vie et les soins de santé de la population. Depuis 2005, elle travaille à **l'implication et la responsabilisation des bénéficiaires de ses projets**. Ainsi, elle développe **une perspective de pair à pair en utilisant l'éducation non formelle**.

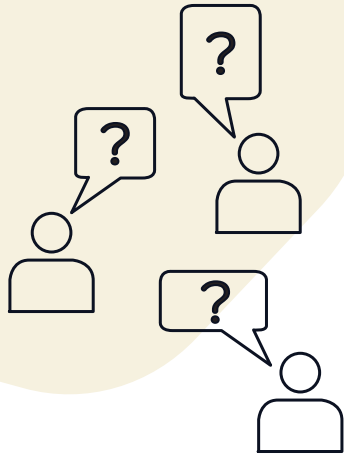
Ce projet est ancré dans un projet plus global intitulé « Place aux Jeunes ! ».

Il se déroule dans le cadre de la Commission Jeunesses et Solidarité Internationale (CJSI) de Coordination SUD.

Née en 2017, la commission JSI de Coordination SUD réunit une quarantaine d'associations de jeunesse et d'éducation populaire (AJEP) et d'organisations de solidarité internationale (OSI), agissant en France et/ou à l'international.

Celles-ci mêlent des approches autour de l'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale (ESCI), du volontariat, du renforcement de capacités des sociétés civiles, de l'animation socioculturelle, du plaidoyer, etc. La commission s'est constituée autour d'une ambition commune : celle de jeunes actrices des changements sociaux, politiques et économiques.

*Quant au projet « **Place aux Jeunes !** », il vise à renforcer la place des jeunes et à transversaliser la prise en compte des enjeux de jeunesse au sein des organisations de solidarité internationale, dans leurs projets et leurs structures, mais également dans les politiques publiques de solidarité internationale et de jeunesse.*



Cet outil est destiné à toute personne qui travaille de près ou de loin avec des jeunes adultes éloigné·e·s de l'engagement dans le secteur de l'éducation populaire, de la solidarité internationale, et plus globalement des jeunesses, quelle que soit sa fonction.

Si il a été pensé avec et pour l'intégration des jeunes avec moins d'opportunités, il est aussi utilisable dans le cadre du renforcement du pouvoir d'agir des jeunesses.

**POUR
QUI ?**

Définitions clés

Empowerment

Processus ou résultat d'une interaction plus ou moins négociée entre les capacités d'action d'un·e jeune et les options qui s'offrent à lui ou elle dans son cadre de vie ou son cadre socioculturel. Le terme fait généralement référence à la croissance effective du ou de la jeune qui surmonte des situations spécifiques par l'acquisition ou le développement de compétences.¹

Jeunes Adultes avec Moins d'Opportunités

Terminologie de l'Union européenne pour désigner les jeunes adultes en situation de handicap ou les jeunes adultes issu·e·s d'un milieu social défavorisé ou d'une région moins dynamique que les autres. Cette terminologie peut être associée à la terminologie NEET : Not in Education, Employment or Training. Si les définitions diffèrent en fonction des contextes, en France, selon la définition d'Eurostat, est considéré NEET, tout·e jeune âgé·e de 16 à 25 ans qui n'est ni en études, ni en emploi, ni en formation.

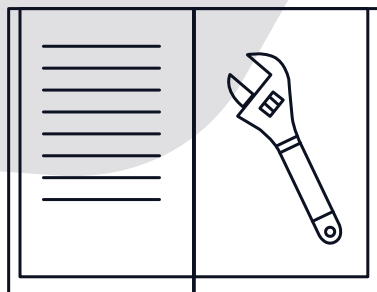
¹ Traduction de l'anglais, Llana-Berñe, A., Agud-Morell, I., Páez de la Torre, S., & Vila Mumbrú, C. (2017). Explorando momentos clave para el empoderamiento de jóvenes a partir de sus relatos. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 30, 77-89. DOI: 10.7179/PSRI_2017.29.06.

Jeunesses

L'ONU définit « les jeunes » comme une tranche d'âge allant de 15 à 24 ans. Or les définitions de la jeunesse, notion davantage liée à des pratiques sociales et culturelles, évoluent dans le temps et varient d'un territoire à l'autre en fonction des différentes appartenances (genre, classe sociale, origine, etc.), tout comme de la situation socio-économique des personnes concernées. Il nous semble plus adapté de parler « des jeunesses », afin d'en reconnaître la diversité, et plutôt que de se référer à une tranche d'âge fixe, de se référer à un processus de transition entre l'enfance et l'âge adulte, processus conduisant à une autonomisation socio-économique, citoyenne et politique.²

² Lien URL : <https://www.coordinationsud.org/document-ressource/etat-des-lieux-de-la-prise-en-compte-des-jeunesses-dans-les-organisations-francaise-de-solidarite-internationale/>

Utilisation de l'outil



Cet outil est pensé comme **un questionnaire**. En fonction de vos objectifs, le questionnaire est adapté. Dans un premier temps, il vous suffit de répondre à l'ensemble des **11 questions**.

Ensuite, il vous faut faire la somme des carrés, triangles et ronds obtenus puis de vous référer aux pages résultats. Les résultats vous permettent d'avoir un aperçu global de votre niveau d'intégration et du renforcement du pouvoir d'agir des jeunes adultes avec moins d'opportunités et d'avoir des recommandations d'actions à mettre en place pour vous améliorer. Ces recommandations ont été construites à travers des ateliers réunissant à la fois des professionnel-le-s de la solidarité internationale, de l'éducation populaire et des jeunesses ainsi que des jeunes. Par ailleurs, elles sont catégorisées en 9 dimensions. Ces dimensions ont été définies dans le cadre du projet **HEBE**.³ Pour consulter les définitions des dimensions, **rendez vous à la page 34**.

Si vous souhaitez aller plus loin dans votre démarche, vous pouvez aussi consulter le site de « **Place aux Jeunes !** », le questionnaire en ligne étant plus précis sur les résultats.

***NB :** Nous vous recommandons de le faire individuellement puis collectivement avec l'ensemble des personnes souhaitant participer à la réflexion.*

Prêt·e ?

Vous souhaitez **évaluer**
l'environnement favorable au
renforcement du pouvoir d'agir
des JAMO au sein d'un projet...

 **direction page 10**

Vous souhaitez **développer** une
réflexion au sein de votre structure sur
l'intégration et le renforcement
du pouvoir d'agir **des JAMO**...

 **direction page 14**

Vous souhaitez **identifier** les points
d'amélioration au sein de votre
structure pour renforcer le pouvoir
d'agir **des JAMO**...

 **direction page 18**

³ Le projet HEBE est un projet de recherche qui se concentre sur l'empowerment des jeunes. L'objectif du projet est de développer un cadre de référence de dimensions et d'indicateurs affiliés permettant de mesurer qualitativement l'empowerment des jeunes. Si au départ ce cadre est pensé pour les travailleur·euse·s sociaux·ales, il est en grande partie transférable au secteur de la solidarité internationale. Ces dimensions et ces indicateurs ont été construits selon une approche qualitative incluant les avis d'expert·e·s et de chercheur·euse·s, des ateliers participatifs, des histoires de vies et des revues de littératures sur le sujet.
Lien URL projet HEBE : <http://projecteheber.com/en/>



1.

ÉVALUATION DE L'ENVIRONNEMENT FAVORABLE AU RENFORCEMENT DU POUVOIR D'AGIR DES JAMO AU SEIN D'UN PROJET

Question 1

Favorisez-vous la participation des jeunes et notamment des JAMO dans le projet ?

- Les JAMO n'ont participé que ponctuellement à certaines activités où ils et elles étaient convié-e-s.
- Les JAMO ont participé, selon leurs envies et leurs disponibilités, à la conception, la mise en œuvre et au suivi du projet.
- Les JAMO ont été consulté-e-s pour l'élaboration du projet et ont participé aux activités selon leurs envies.

Question 2

À quel niveau de participation des JAMO pensez-vous être ?

- Les JAMO ont été consulté-e-s pour l'élaboration du projet et leur avis a été pris en compte.
- Les JAMO ont participé aux activités sans trop savoir ce qu'il se passait.
- Les JAMO ont initié le projet et la prise de décision est conjointe avec les instances de la structure.

Question 3

Encouragez-vous les JAMO à prendre des responsabilités et faire preuve d'initiative sur la réalisation de tâches tout en étant soutenu-e-s lorsqu'ils et elles le demandent ?

- Les tâches sont désignées par les adultes mais les JAMO se les répartissent en fonction de leurs envies.
- Les tâches sont désignées par les adultes et assignées aux jeunes.
- La description des tâches et leur répartition sont faites collectivement entre les JAMO avec le soutien des adultes.

Question 4

Avez-vous laissé les JAMO présenter ou représenter le projet auprès de partenaires/ médias/institutions politiques (le cas échéant) ?

- Les JAMO ne sont pas inclus-es dans les réunions avec les autres partenaires du projet ou bien lors d'interventions et de représentations de la structure ou du projet.
- Quelques-un-e-s peuvent de temps en temps prendre part à des réunions et/ou des activités opérationnelles avec les partenaires, en revanche ils et elles ne représentent pas le projet en externe.
- Les JAMO sont invité-e-s à participer à des réunions et des activités s'ils et elles en ont envie quel-le-s qu'en soit les partenaires et peuvent, s'ils et elles le souhaitent et que l'opportunité se présente, représenter le projet en externe.

Question 5

Favorisez-vous la prise de recul lors d'un projet ? Notamment pour les JAMO ?

- Aucun point ni retour n'a été réalisé par manque de temps.
- Un point a été fait avec les JAMO sans prendre le temps nécessaire pour se questionner sur l'amélioration des pratiques.
- Un temps long a été pris permettant aux JAMO de s'exprimer sur leurs réussites et échecs dans le cadre du projet tout en trouvant des pistes d'amélioration.

1. ÉVALUATION DE L'ENVIRONNEMENT FAVORABLE AU RENFORCEMENT DU POUVOIR D'AGIR **DES JAMO** AU SEIN D'UN PROJET

Question 6

Avez-vous favorisé le renforcement des savoir-faire des JAMO dans le cadre du projet ?

- Un temps d'échange est réalisé, permettant aux JAMO de connaître après discussion entre elles et eux et avec les équipes les compétences développées sans pour autant qu'il y ait une plus grande reconnaissance globale.
- Aucun espace de discussion ni de reconnaissance n'existe pour permettre aux JAMO de se rendre compte de leurs apprentissages individuels.
- Des outils au sein de la structure sont développés permettant aux JAMO de faire reconnaître en externe leurs compétences et savoir-être acquis.

Question 7

Avez-vous favorisé le renforcement de l'estime de soi chez les JAMO ?

- Un voire plusieurs temps sont organisés permettant aux JAMO de prendre conscience de leurs compétences et de les mettre en avant également en externe, dans d'autres contextes personnels et professionnels.
- Aucun atelier, ni retour n'est organisé et les compétences acquises ne sont pas mise en avant.
- Un atelier de bilan est organisé permettant aux JAMO de prendre conscience de leurs compétences développées.

Question 8

Avez-vous mis en place des activités/processus pour favoriser l'émergence des intentions et envies personnelles et collectives des JAMO ?

- Aucun outil n'est développé pour accompagner les JAMO dans la réalisation de leurs activités.
- Les professionnel·le-s développent des outils de coopération, permettant aux JAMO de réaliser leurs activités et d'atteindre les objectifs qu'ils et elles se sont fixés.
- Les professionnel·le-s développent des méthodes de coopération et d'intelligence collective, permettant aux JAMO de réaliser leurs tâches et d'atteindre les objectifs qui leurs sont fixés.

Question 9

Avez-vous encouragé l'autonomie des JAMO ?

L'ensemble des activités est supervisé et réalisé par les professionnel·le·s et les JAMO ne sont présent·e·s qu'en soutien.

Les activités sont supervisées par les professionnel·le·s, mais les JAMO sont consulté·e·s et réalisent les activités opérationnelles.

Les activités sont réalisées en totale autonomie, les professionnel·le·s sont présent·e·s que si besoin et si demande de la part des JAMO.

Question 10

Favorisez-vous la création d'un cadre de valeurs communes de partage entre les membres du projet ?

Aucune charte, ni cadre commun n'est défini préalablement entre les membres du projet.

Les JAMO sont à l'origine du cadre et des valeurs communes qu'ils et elles souhaitent voir apparaître au sein du projet, accompagné·e·s par les professionnel·le·s si besoin.

Une charte est définie par les professionnel·le·s permettant le respect des un·e·s et des autres au sein du projet.

Question 11

Avez-vous soutenu le travail en équipe et la coopération pour que chacun·e se retrouve inclus·e dans le projet ?

Des moments et des espaces de travail en équipe entre pairs sont favorisés et la direction est exercée tour à tour entre les JAMO lorsque l'un·e se sent capable ou en a l'envie.

Des moments et des espaces de travail en équipe entre pairs sont favorisés mais la direction est exercée par les professionnel·le·s.

Aucun moment, ni espace n'est prévu dans le cadre du projet favorisant l'esprit d'équipe entre pairs, et la direction est exercée par les professionnel·le·s.

MAINTENANT,
FAITES LA SOMME DES

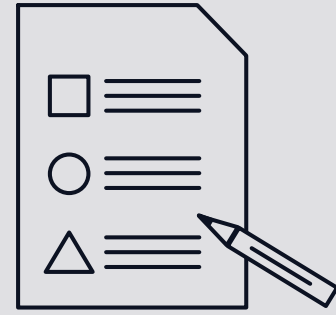
NOMBRE DE = _____

NOMBRE DE = _____

NOMBRE DE = _____



POUR CONSULTER **LES RÉSULTATS,**
RENDEZ VOUS **À LA PAGE 24**



2.

DÉVELOPPER

UNE RÉFLEXION AU SEIN
DE VOTRE STRUCTURE
SUR L'INTÉGRATION
ET LE RENFORCEMENT
DU POUVOIR D'AGIR
DES JAMO

Question 1

**Pour quelle(s) raison(s)
souhaitez-vous
intégrer les JAMO
dans votre structure ?**

Renouvellement : renouveler notre force bénévole ; manque de compétences, notamment numériques.

Intégration : public cible de nos projets ; notre situation géographique nous amène à repenser nos espaces bénévoles et intégrer les jeunes à proximité ; favoriser la diversité et l'inclusivité au sein de la structure.

Inclusivité : on travaille avec des jeunes dont sûrement des JAMO mais on ne tient pas compte de cela ; nous souhaitons mieux connaître nos bénévoles ; l'homogénéité de nos bénévoles alors que l'on se réclame comme étant inclusif-ve-s.

Question 2

À quel ensemble de mots rattachez-vous la participation ?

- Consultation, information, compréhension, objectif, clarté.
- Co-construction, prise de responsabilités, avis, écoute active.
- Pouvoir, origine d'un projet, soutien, prise de décisions, initiative, confiance.

Question 3

Pensez-vous que les JAMO pourraient avoir une place dans vos instances de gouvernances ?

- La place des JAMO est formalisée mais pas nécessairement opérante.
- Aucune formalisation dans les statuts ni aucun autre document interne.
- La place des JAMO n'est pas formalisée mais naissante.

Question 4

Quel rôle les JAMO pourraient-ils ou elles avoir dans ces instances ?

- Les JAMO sont consulté-e-s et leurs avis sont écoutés ; les décideur-euse-s prennent un temps avec les jeunes pour entendre leurs revendications ; un conseil consultatif jeune est mis en place.
- Les JAMO sont membres des organes de gouvernance et leur voix compte dans la prise de décision.
- Les JAMO fournissent, de leur propre initiative et via un processus dédié, des recommandations aux organes de gouvernance ou bien un conseil de recommandation est mis en place réunissant les JAMO.

Question 5

Disposez-vous au sein de votre structure du temps nécessaire pour accompagner les JAMO dans leur apprentissage individuel et collectif lié aux enjeux de la structure ?

- Nous ne sommes pas assez nombreux-euses pour tout gérer et donc nous ne disposerons que de très peu de temps pour accompagner les JAMO.
- Chaque membre de l'équipe pourra prendre un peu de son temps pour répondre aux questions des JAMO et les accompagner si besoin.
- Une personne référente est nommée dans l'accompagnement individuel et collectif des JAMO.

2. DÉVELOPPER UNE RÉFLEXION AU SEIN DE VOTRE STRUCTURE SUR L'INTÉGRATION ET LE RENFORCEMENT DU POUVOIR D'AGIR **DES JAMO**

Question 6

Avez-vous une connaissance précise de la composition de vos membres, bénévoles, salarié.e.s ?

- Nous avons une méthode de récolte d'informations dédiée pour connaître le profil de nos membres.
- Aucun moyen à ce jour de connaître les profils sociologiques de nos membres.
- Nous avons une connaissance partielle, informelle sans récolte d'informations méthodique dédiée.

Question 7

Au sein de la structure, des outils et des méthodes sont-ils à disposition des salarié.e.s et des équipes pour leur permettre individuellement ou collectivement de faire le point sur leurs compétences ?

- Aucune méthode ni outils n'est développé en vue de prendre du recul sur les compétences acquises individuellement ou collectivement.
- Un outil ou une méthode est référencé au sein de la structure mais aucun temps n'est prévu pour que chacun-e puisse l'utiliser individuellement ou bien collectivement.
- Un outil et/ou une méthode existe(nt) et des temps sont prévus pour que chacun-e puisse faire le point sur ses compétences, seul-e et/ou collectivement.

Question 8

L'organisation interne de la structure peut-elle permettre aux membres de prendre le temps de se former pour ensuite réaliser des activités de manière méthodique et cohérente ?

- Temps dédié, livret dédié et un droit à l'erreur présent mais mal perçu.
- Pas de temps/livret d'accueil à destination des membres, bénévoles, etc. ; pas de formation dédiée aux processus et aux méthodes de travail ; pas de temps dédié à la formation ou à l'autoformation.
- Temps/livret/formation existant avec un temps prévu et un accompagnement dédié dans les processus d'apprentissage autonome de type droit à l'erreur.

Question 9

Au sein de la structure, l'autonomie et la prise d'initiative sont-elles valorisées ?

- Les décisions stratégiques viennent d'en haut, mais l'opérationnalisation des projets est autonome.
- Le fonctionnement est majoritairement horizontal et les décisions sont prises collectivement ou en autonomie dès lors qu'elles n'impactent pas l'ensemble de la structure.
- La hiérarchie est très pyramidale, les idées et les décisions viennent toujours d'en haut.

Question 10

Favorisez-vous, au sein de votre structure, le partage de valeurs communes ?

- Aucune charte, ni cadre commun n'est défini au sein de la structure.
- Une charte de valeurs commune est à respecter.
- Une charte, un cadre de travail, des formations et des espaces d'échanges sont définis, permettant à chacun-e de se sentir en confiance dans la structure.

Question 11

Les projets se font-ils en équipe et favorise-t-ils une direction / prise d'initiative tournante ?

- Les projets sont réalisés en équipe mais le tout reste très siloté.
- Les projets sont plutôt réalisés en silo, chacun-e ses tâches.
- Les projets sont réalisés en équipe en essayant de maximiser au mieux les synergies entre les projets.

MAINTENANT,
FAITES LA SOMME DES

NOMBRE DE = _____

NOMBRE DE = _____

NOMBRE DE = _____



POUR CONSULTER **LES RÉSULTATS,**
RENDEZ VOUS **À LA PAGE 28**



3.

IDENTIFIER

LES POINT
D'AMÉLIORATION
AU SEIN DE VOTRE
STRUCTURE POUR
RENFORCER LE POUVOIR
D'AGIR **DES JAMO**

Question 1

Sur l'échelle de la participation, où situeriez-vous celle des JAMO dans votre structure ?

- Les JAMO sont présent-e-s et participent aux projets et/ou dans la structure mais n'ont pas de compréhension des enjeux et des missions.
- Les JAMO sont informé-e-s et comprennent les objectifs de la structure et des projets ; ils et elles jouent un rôle véritable et se portent volontaire pour participer après explication de leur rôle.
- Un (des) projet(s) est (sont) initié(s) par les JAMO. Ils et elles sont soutenu-e-s par les adultes, notamment dans les prises de décision.

Question 2

Les instances de gouvernance (C.A, Bureau, COPIL, Commission, Conseil, etc.) sont-elles occupées par des JAMO ?

Les JAMO sont membres des instances de direction et ont un rôle actif.

Des JAMO sont nommé-e-s mais non actif-ve-s dans les instances.

Aucune présence des JAMO dans les instances de gouvernance, leur participation n'est formalisée dans aucun document interne.

Question 3

Quel rôle les JAMO ont-ils et ont-elles dans les espaces de gouvernance ?

Les JAMO sont membres des organes de gouvernance et leur voix compte dans la prise de décision.

Les JAMO sont consulté-e-s par les instances et leurs avis sont écoutés ; les décideur-euse-s prennent un temps avec les jeunes pour entendre leurs revendications.

Les JAMO fournissent, de leur propre initiative et via un processus dédié, des recommandations aux organes de gouvernance ; un conseil de recommandations est mis en place réunissant les JAMO de la structure.

Question 4

Au sein de la structure, les équipes salariées prennent le temps et créent des espaces pour permettre aux JAMO de comprendre les enjeux économiques, politiques, sociaux et structurels dans lesquels la structure s'inscrit ?

Aucun espace n'est créé permettant aux jeunes de comprendre ces enjeux.

Des espaces de discussion voire des ateliers sont réalisés entre les équipes et les JAMO ou entre pairs pour leur permettre de comprendre les enjeux de la structure.

Des documents sont mis à la disposition des JAMO mais aucun espace de discussion n'est créé.

Question 5

Favorisez-vous le développement des savoir-être des JAMO au sein de votre structure ?

Aucun temps d'échange individuel et/ou collectif, ni de temps de retour n'est mis en place.

Des temps d'échanges individuels et/ou collectifs sont organisés permettant aux JAMO de développer leurs savoir-être.

Des temps d'échanges sont réalisés selon les envies et les besoins des JAMO pour leur permettre de mieux se rendre compte de leurs savoir-être.

3. IDENTIFIER LES POINT D'AMÉLIORATION AU SEIN DE VOTRE STRUCTURE POUR RENFORCER LE POUVOIR D'AGIR **DES JAMO**

Question 6

Dans votre structure, y a-t-il des mécanismes favorisant les JAMO à la prise de conscience de leur pouvoir d'agir ?

Aucun moment d'échanges et de formations n'est organisé pour les JAMO leur permettant de prendre conscience de leur pouvoir d'agir.

Des moments d'échanges, de débats et de formations sont organisés par les professionnel·le·s à destination des JAMO dans le but de leur faire prendre conscience de leur pouvoir d'agir.

Des moments d'échanges, de débats et de formations sont organisés directement par les JAMO avec le soutien des professionnel·le·s, favorisant l'approche pair à pair.

Question 7

L'organisation interne de la structure permet-elle aux JAMO de prendre le temps de se former à leur rythme permettant une effectivité progressive en étant accompagné·e si besoin ?

Une personne est référente des JAMO et consacre du temps à l'accompagnement et à la formation des JAMO ; le droit à l'erreur est reconnu.

Aucun membre de l'équipe ne peut consacrer du temps à la formation et à l'accompagnement des JAMO ; le droit à l'erreur n'est pas reconnu comme faisant parti du processus d'apprentissage ; des compétences précises sont attendues des JAMO mais il n'y a pas d'accompagnement possible sur ces compétences attendues.

Quelques membres de la structure peuvent consacrer un peu de temps dans l'accompagnement des JAMO ; le droit à l'erreur est reconnu mais peu accepté.

Question 8

Accompagnez-vous les JAMO dans leur autonomie dans la structure et au-delà de celle-ci (autonomie financière, recherche d'emploi, administratif, formations, etc.) ?

Les équipes n'ont pas le temps ni les connaissances pour accompagner au mieux les JAMO dans leur autonomie au-delà de l'autonomie dans la structure.

Les équipes peuvent aider les JAMO ponctuellement s'ils et elles rencontrent des difficultés mais personne n'en a la responsabilité.

Une personne référente réalise des ateliers collectifs et individuels, favorisant le pair à pair pour permettre aux JAMO d'être les plus autonomes possible au-delà de la structure.

Question 9

Favorisez-vous le partage des valeurs de la structure avec les JAMO ?

- Une charte de valeur commune est à respecter, mais n'est pas discutée ni socialisée en interne.
- Une charte, un cadre de travail, des formations et des espaces d'échanges sont définis collectivement, permettant à chacun de se sentir en confiance dans la structure.
- Aucune charte, ni cadre commun n'est défini au sein de la structure.

Question 10

Permettez-vous à d'autres parties prenantes de rencontrer les JAMO, favorisant les échanges, les rencontres et l'interculturalité ?

- Les JAMO n'ont pas d'espace défini pour rencontrer d'autres jeunes, d'autres organisations ou bien les pouvoirs publics.
- Les JAMO ont des espaces dans lesquels ils et elles peuvent à la fois échanger avec les collègues mais aussi rencontrer d'autres jeunes.
- Des temps d'échanges sont organisés avec les membres de la structure mais aussi en incluant d'autres jeunes, les pouvoirs publics et des cercles sociaux gravitant autour des jeunes (famille, ami·e·s, etc.).

Question 11

Au sein de la structure, les JAMO sont-ils et sont-elles poussé·e·s à travailler en équipe entre pairs, avec une direction/prise d'initiative tournante ?

- Aucun moment, ni espace n'est prévu au sein de la structure favorisant l'esprit d'équipe entre pairs et la direction est exercée par les professionnel·le·s.
- Des moments et des espaces de travail en équipe entre pairs sont favorisés mais la direction/prise d'initiative est exercée par les professionnel·le·s.
- Des moments et des espaces de travail en équipe entre pairs sont favorisés et la direction est tour à tour entre les JAMO lorsque l'un·e se sent capable ou en a l'envie.

MAINTENANT,
FAITES LA SOMME DES

NOMBRE DE = _____

NOMBRE DE = _____

NOMBRE DE = _____



POUR CONSULTER **LES RÉSULTATS**,
RENDEZ VOUS **À LA PAGE 32**



RÉSULTATS...

1.

 **direction page 24**

2.

 **direction page 28**

3.

 **direction page 32**

1.

ÉVALUATION DE L'ENVIRONNEMENT FAVORABLE AU RENFORCEMENT DU POUVOIR D'AGIR DES JAMO AU SEIN D'UN PROJET

UNE MAJORITÉ DE VOUS ÊTES AU NIVEAU INITIAL

UNE MAJORITÉ DE VOUS ÊTES AU NIVEAU EN COURS

UNE MAJORITÉ DE VOUS ÊTES AU NIVEAU AVANCÉ

VOICI NOS RECOMMANDATIONS POUR CHACUNE DES DIMENSIONS DU POUVOIR D'AGIR⁴



CARRÉ DONC INITIAL :

- 1 Participation** : inclure les jeunes dans l'ensemble du processus d'implantation du projet : les informer, être le ou la plus transparent-e possible et être en support de leurs demandes.
- 2 Responsabilité** : permettre aux jeunes d'être responsable d'une tâche en accord avec leurs envies, leurs besoins, le temps qu'ils et elles ont et en accord avec leurs pairs (toujours avec le soutien d'un-e professionnel-le pour répondre à leurs questions et leurs besoins).
- 3 Capacité critique** : organiser un atelier ou un temps d'échanges à la fin du projet pour permettre aux jeunes d'identifier les réussites et les échecs du projet.
- 4 Estime de soi** : en début de projet, favoriser l'interconnaissance des jeunes à travers des temps informels.
- 5 Méta apprentissage** : organiser un atelier entre pairs pour que chacun-e puisse s'exprimer en prenant du recul sur les compétences acquises et pour que les autres fassent des retours (feedback).

Mettre en place un journal de bord pour chaque jeune, où il ou elle remplit ce qu'il ou elle a fait dans sa journée/moment de présence dans le projet.

- 6 Effectivité** : instituer comme règle de base que ce qui est important n'est pas de faire les choses rapidement mais de les faire bien en prenant le temps nécessaire.
- 7 Autonomie** : favoriser l'autonomie totale sur une des tâches nécessaires à la réalisation du projet. Créer un visuel où les fonctions de chacun-e sont écrites leur permettant de voir qui fait quoi et ce qui a déjà été réalisé.
- 8 Identité collective** : favoriser un temps d'échange entre les jeunes dans le but qu'ils et elles s'approprient les valeurs communes et le cadre de travail commun du projet.
- 9 Travail d'équipe** : favoriser les temps informels dans le projet et en dehors pour créer un sentiment d'appartenance au groupe.

⁴ cf page 36 pour les définitions de chaque dimension

RÉSULTATS



ROND DONC EN COURS :

- 1 Participation** : inclure les jeunes dans l'ensemble du processus de décision (identification des besoins, planification des activités, implantation et évaluation). Les inclure du début à la fin du projet.
- 2 Responsabilité** : permettre aux jeunes d'être responsables d'une partie ou de la totalité du projet à la fois dans la répartition des tâches et dans la réalisation de celles-ci (avec le soutien d'un-e professionnel-le qui suit le projet et la division des tâches, pour voir si tout fonctionne correctement).
- 3 Capacité critique** : favoriser la culture des retours (feedback) et des temps de prise de recul (debrief) pour permettre aux jeunes de réajuster leurs actions dans le cadre du projet en fonction des objectifs définis.
- 4 Estime de soi** : favoriser les temps d'échanges entre pairs, leur permettant de discuter de leurs envies, de leurs intentions, de leurs besoins et de leurs problématiques mais aussi de s'inspirer d'eux et d'elles-mêmes et des autres concernant leur potentiel, leurs réalisations et leurs montées en compétences.
- 5 Méta apprentissage** : favoriser la reconnaissance de leurs savoir-faire en externe à travers des modèles de reconnaissance de compétences.
- 6 Effectivité** : réaliser un atelier où chaque jeune réfléchit à ses intentions personnelles dans le projet puis les présente aux autres pour définir les intentions collectives du projet. Avoir des moments de formation, selon les compétences que les JAMO doivent développer pour effectuer le projet.
- 7 Autonomie** : favoriser l'autonomie totale sur l'ensemble de l'aspect opérationnel des activités du projet. Créer des moments d'échanges et de partage où les jeunes peuvent réfléchir à leurs difficultés et comment les gérer, pour leur permettre d'être plus autonome sur la gestion et de découvrir des solutions par eux-mêmes et elles-mêmes sans toujours faire appel aux professionnel-le-s.
- 8 Identité collective** : favoriser l'émergence d'un cadre de valeurs communes (écoute des autres, respect de chacun-e, faire confiance aux autres, etc.) entre toutes les parties-prenantes du projet, permettant une identité collective plus importante.
- 9 Travail d'équipe** : chercher à ce que chacun-e se trouve à l'intersection entre ce qu'il ou elle sait faire et ce qu'il ou elle aime faire, pour créer un épanouissement global dans le groupe de jeunes.

RÉSULTATS



Pour un diagnostic
et des résultats plus précis,
n'hésitez pas à utiliser
l'outil en ligne, sur le site
de « **Place aux Jeunes !** »⁵.

⁵ Lien URL pour « Place aux Jeunes ! » : place-aux-jeunes.org

2.

DÉVELOPPER UNE RÉFLEXION AU SEIN DE VOTRE STRUCTURE SUR L'INTÉGRATION ET LE RENFORCEMENT DU POUVOIR D'AGIR DES JAMO

UNE MAJORITÉ DE
VOUS ÊTES AU NIVEAU INITIAL

UNE MAJORITÉ DE
VOUS ÊTES AU NIVEAU EN COURS

UNE MAJORITÉ DE
VOUS ÊTES AU NIVEAU AVANCÉ

VOICI NOS RECOMMANDATIONS
POUR CHACUNE DES DIMENSIONS
DU POUVOIR D'AGIR⁶



CARRÉ DONC INITIAL :

- 1 Participation** : prendre contact avec des structures travaillant avec des JAMO pour entamer une réflexion entre pairs sur l'intention de diversifier les membres.
- 2 Responsabilité** : accompagner les JAMO en créant un espace dans lequel ils et elles peuvent faire des recommandations aux organes de gouvernance.
- 3 Capacité critique** : créer un système de mentorat où une personne peut prendre du temps pour accompagner un-e jeune dans son expérience au sein de la structure et répondre à ses besoins.
- 4 Estime de soi** : une ou deux personnes prennent contact avec une autre organisation qui travaillent avec les jeunes et plus particulièrement les JAMO pour créer une discussion et comprendre les enjeux liés aux jeunes.
- 5 Méta apprentissage** : instaurer un temps dans le calendrier avec les JAMO pour qu'ils et elles réalisent une introspection personnelle et collective dans le but d'une réflexion sur leurs activités et leurs apprentissages.
- 6 Effectivité** : prendre le temps de se questionner sur sa capacité interne à intégrer des jeunes et notamment des JAMO de par le besoin d'accompagnement dans les projets.
- 7 Autonomie** : favoriser une organisation horizontale de la structure et utiliser l'éducation par les pairs et les méthodologies non formelles (éducation populaire).
- 8 Identité collective** : définir clairement les principes et les valeurs des projets et de l'organisation.
- 9 Travail d'équipe** : créer des activités informelles permettant de renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe/équipe/collectif.

⁶ cf page 36 pour les définitions de chaque dimension

RÉSULTATS



ROND DONC EN COURS :

- 1 Participation** : faire connaître la structure en réalisant des actions de solidarité directement dans les espaces de vie des JAMO. Aller vers les jeunes plutôt que de faire venir les jeunes à vous.
- 2 Responsabilité** : intégrer les JAMO dans les organes décisionnels, leur permettant d'avoir une voix dans la prise de décision, tout en les accompagnants pour favoriser une prise de décision claire, consciente, libre et informée.
- 3 Capacité critique** : établir entre chaque mentor-e et mentoré-e des temps dédiés et des canaux de communications dédiés pour favoriser une communication fluide permettant aux JAMO de se questionner sur leurs difficultés et de demander des conseils.
- 4 Estime de soi** : développer des activités qui promeuvent le bien-être et la santé mentale des JAMO.
- 5 Méta apprentissage** : avoir une personne qualifiée pour guider/faciliter les moments d'introspection individuels et collectifs.
- 6 Effectivité** : favoriser le fait que chaque jeune ait un-e interlocuteur-riche principal-e avec lequel ou laquelle il ou elle se sente bien, pour qu'il ou elle puisse se sentir soutenu-e et mener à bien les projets.
- 7 Autonomie** : permettre aux JAMO d'avoir les outils, les moyens et les compétences pour être autonomes dans leur bénévolat, tout en les soutenant dès lors qu'ils ou elles en émettent le besoin.
- 8 Identité collective** : favoriser, dans les stratégies de la structure, le respect mutuel, l'inclusivité et la non discrimination (religieux, genre, sexe, etc.).
- 9 Travail d'équipe** : inviter les JAMO à organiser des temps informels pour renforcer l'esprit d'équipe.

2.

DÉVELOPPER UNE RÉFLEXION AU SEIN DE VOTRE STRUCTURE SUR L'INTÉGRATION ET LE RENFORCEMENT DU POUVOIR D'AGIR DES JAMO

UNE MAJORITÉ DE
VOUS ÊTES AU NIVEAU INITIAL

UNE MAJORITÉ DE
VOUS ÊTES AU NIVEAU EN COURS

UNE MAJORITÉ DE
VOUS ÊTES AU NIVEAU AVANCÉ

VOICI NOS RECOMMANDATIONS
POUR CHACUNE DES DIMENSIONS
DU POUVOIR D'AGIR



TRIANGLE DONC AVANCÉ :

- 1 Participation :** organiser un "jour de la solidarité" avec, par exemple, des activités sportives le matin et l'après-midi des foires aux emplois, simulations d'entretien, ateliers sur l'estime de soi, etc.
- 2 Responsabilité :** permettre aux JAMO d'avoir leur propre espace de décision tout en leur permettant d'avoir une voix dans la prise de décision dans les instances de gouvernance de la structure.
- 3 Capacité critique :** favoriser une relation par binôme entre professionnel-le-s et JAMO pour favoriser une communication fluide et créer un espace où les jeunes peuvent, entre eux et elles, se questionner et se mentorer.
- 4 Estime de soi :** avoir des initiatives qui promeuvent le bien être et la santé mentale en incluant les JAMO dans la création et la facilitation de ces moments.
- 5 Méta apprentissage :** impliquer les JAMO dans la planification et la facilitation des moments d'introspection individuels et collectifs.
- 6 Effectivité :** favoriser l'accompagnement entre pairs, permettant entre JAMO de s'entraider et de se former entre elles et eux à la fois dans la structure mais aussi en dehors.
- 7 Autonomie :** prioriser l'apprentissage expérientiel permettant aux JAMO d'expérimenter quelque chose en premier et ensuite de réfléchir sur leurs apprentissages et en ajuster le processus.
- 8 Identité collective :** l'organisation laisse de l'espace pour la manifestation individuelle de chaque culture.
- 9 Travail d'équipe :** encourager les compétences transversales (savoirs ou savoir-faire maîtrisés par plusieurs corps de métiers), permettant à chacun-e d'assumer des fonctions qui peuvent être incarnées par différent-e-s membres de l'équipe.

RÉSULTATS



Pour un diagnostic
et des résultats plus précis,
n'hésitez pas à utiliser
l'outil en ligne, sur le site
de « **Place aux Jeunes !** »⁷.

⁷ Lien URL pour « Place aux Jeunes ! » : place-aux-jeunes.org

3.

IDENTIFIER LES POINTS D'AMÉLIORATION AU SEIN DE VOTRE STRUCTURE POUR RENFORCER LE POUVOIR D'AGIR DES JAMO

UNE MAJORITÉ DE VOUS ÊTES AU NIVEAU **INITIAL**

UNE MAJORITÉ DE VOUS ÊTES AU NIVEAU **EN COURS**

UNE MAJORITÉ DE VOUS ÊTES AU NIVEAU **AVANCÉ**

VOICI NOS RECOMMANDATIONS POUR CHACUNE DES DIMENSIONS DU POUVOIR D'AGIR⁸



CARRÉ DONC **INITIAL** :

- 1 Participation** : être transparent-e, informer les jeunes et les inclure dans l'ensemble des activités en fonction de leurs envies.
- 2 Responsabilité** : accompagner les JAMO en créant un espace dans lequel ils et elles peuvent faire des recommandations aux organes de direction.
- 3 Capacité critique** : mettre en place une ou deux formations par an sur des thématiques qu'ils et elles souhaitent aborder.
- 4 Estime de soi** : créer des temps de retours/commentaires permettant à tou-te-s d'apprendre par ses pairs.
- 5 Méta apprentissage** : organiser des moments de débriefings réguliers sur les activités passées.
- 6 Effectivité** : prendre le temps de se questionner sur sa capacité interne à intégrer des jeunes et notamment des JAMO de par le besoin d'accompagnement dans les projets.
- 7 Autonomie** : faire un point entre membres de la structure pour savoir si quelqu'un-e peut avoir du temps pour accompagner les JAMO dans la structure (accueil, formation sur les outils, présentation de la structure, etc.).
- 8 Identité collective** : la structure prend le temps d'informer les JAMO des valeurs et des missions de celle-ci, leur permettant de mieux comprendre l'environnement dans lequel ils et elles se trouvent.
- 9 Travail d'équipe** : créer des activités informelles permettant de renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe/équipe/collectif.

⁸ cf page 36 pour les définitions de chaque dimension

RÉSULTATS



ROND DONC EN COURS :

- 1 Participation** : inclure les jeunes dans l'ensemble du processus décisionnel non pas seulement dans le cadre d'une consultation mais leur donner le pouvoir de décider.
- 2 Responsabilité** : intégrer les JAMO dans les organes décisionnels, leur permettant d'avoir une voix dans la prise de décision, tout en les accompagnant pour favoriser une prise de décision claire et consciente.
- 3 Capacité critique** : créer un espace pour les jeunes pour qu'ils et elles se fassent des retours entre pairs, prennent du recul, discutent de leurs ressentis.
- 4 Estime de soi** : créer des temps individuels avec chaque jeune, pour discuter, échanger, pour qu'ils et elles reconnaissent leurs savoir-être et ceux qu'ils et elles ont développé.
- 5 Méta apprentissage** : s'assurer que les JAMO ont la possibilité de préparer et organiser des moments de débriefings et d'échanges sur les activités passées.
- 6 Effectivité** : favoriser le fait que chaque jeune ait un-e interlocuteur-riche principal-e avec lequel ou laquelle il ou elle se sente bien, pour qu'il ou elle puisse se sentir soutenu-e et mener à bien les projets.
- 7 Autonomie** : désigner une personne référente qui s'assure que les JAMO ont les ressources nécessaires pour développer des activités en autonomie.
- 8 Identité collective** : les JAMO sont encouragé-e-s à exprimer leurs valeurs, cultures et traditions tout en garantissant un cadre de respect mutuel de chacun.
- 9 Travail d'équipe** : les JAMO sont invité-e-s à organiser des temps informels pour renforcer l'esprit d'équipe.

3.

IDENTIFIER LES POINTS D'AMÉLIORATION AU SEIN DE VOTRE STRUCTURE POUR RENFORCER LE POUVOIR D'AGIR DES JAMO

UNE MAJORITÉ DE □
VOUS ÊTES AU NIVEAU **INITIAL**

UNE MAJORITÉ DE ○
VOUS ÊTES AU NIVEAU **EN COURS**

UNE MAJORITÉ DE △
VOUS ÊTES AU NIVEAU **AVANCÉ**

VOICI NOS RECOMMANDATIONS POUR CHACUNE DES DIMENSIONS DU POUVOIR D'AGIR



TRIANGLE DONC **AVANCÉ** :

- 1 Participation** : inclure l'ensemble de la communauté qui gravitent autour des jeunes à la fois dans les projets et dans la structure.
- 2 Responsabilité** : permettre aux JAMO d'avoir leur propre espace de décision tout en leur permettant d'avoir une voix dans la prise de décision dans les instances de gouvernances de la structure.
- 3 Capacité critique** : favoriser le dialogue entre jeunes adultes et les professionnel-le-s pour permettre à chacun-e de s'exprimer sur son expérience et créer un cadre de confiance.
- 4 Estime de soi** : favoriser la reconnaissance de leurs savoir-faire en externe de la structure : bilan, lettre de recommandation, etc.
- 5 Méta apprentissage** : s'assurer que les JAMO ont les moyens de réaliser des introspections régulières sur leurs expériences dans le projet.
- 6 Effectivité** : favoriser l'accompagnement entre pairs, permettant entre JAMO de s'entraider et de se former entre eux et elles à la fois dans la structure mais aussi en dehors.
- 7 Autonomie** : les JAMO sont encouragé-e-s à expérimenter en autonomie, entre pairs, tout en acceptant que l'erreur fasse partie du processus d'apprentissage.
- 8 Identité collective** : les JAMO organisent des moments interactifs et informels avec leurs collègues pour explorer leurs propres cultures, traditions et intérêts. L'ensemble des professionnel-le-s participe à ces moments d'échange.
- 9 Travail d'équipe** : les JAMO sont invité-e-s à expérimenter différents rôles au sein de l'organisation, à différentes fonctions qui demandent des compétences transversales.

RÉSULTATS



Pour un diagnostic
et des résultats plus précis,
n'hésitez pas à utiliser
l'outil en ligne, sur le site
de « **Place aux Jeunes !** »⁹.

⁹ Lien URL pour « Place aux Jeunes ! » : place-aux-jeunes.org

DÉFINITION des dimensions



Participation

Processus individuel ou collectif, réalisé par la communication, la responsabilité et les interactions. Il permet d'atteindre un objectif spécifique ou de travailler dans le cadre d'un projet collectif.

Responsabilité

À la fois une capacité et une action, qui incluent l'engagement, la définition d'objectifs professionnels ou personnels, la réalisation d'actions, la responsabilité et l'acceptation des conséquences de nos actions.

Capacité critique

Capacité d'observer et/ou d'analyser certaines situations ou actions pour donner un avis constructif pouvant améliorer la situation ou enrichir un projet.

Estime de soi

Le processus et la capacité de se connaître, d'avoir une perception positive de soi (également influencée par des facteurs externes), de prendre soin de soi et des autres. Cela comprend également des stratégies pour nous améliorer, connaître nos limites et se poser des défis.

Méta-apprentissage

Avoir conscience de ce que l'on sait et de ce que l'on ne sait pas pour mettre en place des stratégies et atteindre des objectifs. C'est aussi la capacité d'apprendre dans un environnement contrôlé, en faisant des expériences personnelles tous les jours.

Effectivité

Atteindre un objectif avec la plus grande qualité ou le plus grand impact, dans un délai donné. Elle est également comprise comme l'acte de s'entraîner ou de pratiquer, pour y parvenir.

Autonomie

Capacité qu'une personne a de faire des choses seule ou en groupe, de prendre des initiatives, de s'affirmer et de participer à la prise de décision.

Identité collective

Ensemble de principes/traits (culturels, idéologiques, genre, pays, religion, etc.) partagés par un groupe dans un esprit de coexistence et de relations sociales. Il peut être homogène ou hétérogène.

Travail en équipe

Un groupe de personnes qui travaillent/coopèrent ensemble autour d'un objectif commun.



Coordination de la publication

William Feys

Création graphique

Chloé Degaille

Mise en page

Chloé Degaille

Conception

Anaïs Mesnil, Anna Ciraso, Arthur Beauté, Beatriz Melo, Bertrand Soulcié, Daniela Valente, Elizabeth Vénisse, Joana Neiva, Laura Segarra, Paloma Valdivia Vizaretta, Saul Miranda Ramos, William Feys, Xavier Uçar

Rédaction

William Feys

Relecture

Arthur Beauté, Anna Ciraso, Beatriz Melo, Daniela Valente, Joana Neiva, Saul Miranda Ramos, Paloma Valdivia Vizaretta

Nous souhaitons aussi remercier toutes les personnes, qui de près ou de loin, ont participé à la création de cet outil. Il s'agit d'un travail riche des échanges qui ont eu lieu tout au long du projet et sans lesquels le rendu final n'aurait pas été aussi ancré dans les réalités des organisations.