

**RESTLESS  
DEVELOPMENT**

Trousse d'outils  
de formation sur le pouvoir

# DES JEUNES

**Module 3**





Module 3

# PARTAGER LE POUVOIR DES JEUNES FAIRE PARTICIPER LES AUTRES





## Étape 1

# Ancrage et partage

Au cours de la première étape de ce module, nous animerons un exercice d'ancrage qui permettra aux jeunes dirigeant-e-s de se sentir à l'aise pour participer aux séances suivantes.

Nous allons également créer un espace pour que les dirigeant-e-s puissent partager et réfléchir sur leur perception de la diversité des jeunes dans leurs communautés, et sur ce qui est nécessaire pour partager le pouvoir avec ces communautés. Au cours de cette séance, les dirigeant-e-s seront encouragé-e-s à entreprendre et à partager les résultats de l'outil d'évaluation de l'engagement significatif des jeunes de leur organisation [\[Disponible ici sur Kobo\]](#)

À l'issue de cette étape, les participant-e-s devraient avoir une idée des personnes avec lesquelles ils/elles partagent actuellement le pouvoir et avec qui il est nécessaire de s'engager davantage.

En tant qu'animateur-trice, vous devriez bien comprendre la manière dont les organisations présentes s'engagent actuellement avec les jeunes, et des obstacles auxquels elles sont confrontées.

---

*Durée totale :*  
*5 heures*

---

## Espaces sécurisés

30 mins

---

Établir la culture de l'atelier

- Souhaitez la bienvenue à tout le monde dans l'atelier.
- Récapitulez la discussion sur les espaces sûrs qui a eu lieu au cours du Module 1 et 2 « Que signifie avoir un espace sûr ? » [si le groupe est nouveau, répétez la séance].
- Veillez à ce que les participant-e-s sachent qu'ils/elles peuvent faire des pauses à tout moment.
- Partagez les protocoles de sauvegarde et de bien-être.

---

## Exercice d'ancrage

30 mins

---

Encourager tout le monde à se sentir à l'aise dans l'atelier

- Souhaitez la bienvenue à tout le monde dans l'atelier. Expliquez que nous allons commencer par un exercice d'ancrage pour nous aider à nous préparer à la séance à venir. Expliquez que nous allons faire une courte méditation à la bougie.
- Allumez une bougie devant la salle et mettez de la musique relaxante [si, pour des raisons pratiques, vous ne pouvez pas allumer une bougie, présentez cette [vidéo YouTube](#)].
- Demandez à chacun de s'asseoir et de regarder la bougie sans parler pendant 15 minutes. Aucun téléphone ou ordinateur portable n'est autorisé !
- Encouragez les participant-e-s à s'asseoir dans le calme et à ne pas s'inquiéter si leurs pensées s'égarer. Expliquez aux participant-e-s qu'ils/elles peuvent se lever et se promener, s'asseoir par terre et se mettre à l'aise partout où ils/elles le souhaitent.
- Après l'exercice, demandez à quelques personnes de parler : « Comment avez-vous trouvé l'exercice ? Avez-vous eu du mal à vous asseoir dans le calme ? Combien de fois avez-vous le temps de vous asseoir et d'être attentif-ve ? ».

---

## Qui sont les titulaires de droits ?

90 mins

---

Aider les participant-e-s à réfléchir aux différents titulaires de droits avec lequel-le-s ils/elles s'engagent

- Expliquez aux participant-e-s que nous allons réfléchir aux différents jeunes, ou titulaires de droits, avec lequel-le-s nous travaillons.
- Divisez les participant-e-s en 4 groupes et donnez à chaque groupe l'un des profils de l'annexe 3.1.
- Demandez aux participant-e-s de dessiner le profil qui leur a été attribué sur un tableau à feuilles mobiles. Demandez-leur ensuite de discuter en groupe des questions de l'annexe 3.1 et d'ajouter les réponses à leur dessin.
- Demandez à chaque groupe de présenter son dessin et ses réponses aux questions.
- Animez une discussion de groupe sur les points suivants:
  - *Voyez-vous des problèmes dans la façon dont les profils ont été représentés dans les dessins ? Par exemple, si le dessin de la femme handicapée comprend un fauteuil roulant, encouragez les participant-e-s à considérer les différents handicaps, même ceux qui sont "invisibles".*
  - *Est-ce que des suppositions ont été faites ou des stéréotypes ont été suivis ? Par exemple : ont-ils/elles supposé que la jeune fille séropositive ne serait pas mariée?*Encouragez les participant-e-s à réfléchir à la diversité des expériences vécues par les personnes et à la manière dont ces expériences se croisent et se superposent les unes aux autres.

Si vous avez accès à l'internet, partagez les vidéos ci-dessous pour aider à expliquer les termes de la diversité et de l'inclusion.

[Diversité](#)

[Inclusion](#)

---

## Raconter nos histoires-avec l'écoute active

60 mins

---

Permettre aux participant-e-s d'acquérir une compréhension plus profonde des diverses expériences

- Expliquez que nous allons maintenant prendre le temps de connaître et de comprendre l'expérience vécue d'un-e autre participant-e du groupe.
- Demandez aux participant-e-s de se mettre par deux. Encouragez-les à choisir une personne qu'ils/elles ne connaissent pas et qui vient d'un milieu différent du leur.
- Demandez aux participant-e-s de prendre 5 minutes chacun-e pour partager leurs expériences. Demandez aux participant-e-s de discuter de l'un des points suivants :
  - *Comment avez-vous vécu votre enfance ? / Comment était votre enfance ?*
  - *Quels sont les défis auxquels vous avez été confronté-e dans le domaine de l'éducation ou du travail ?*
  - *Qu'aimeriez-vous que les gens comprennent mieux à propos de vous et de votre expérience ?*
- Encouragez les participant-e-s à pratiquer « l'écoute active » [voir le module 2 pour plus d'informations]. Ils/Elles ne doivent pas interrompre les autres, être distrait-e-s par leurs téléphones ou se joindre à d'autres conversations.
- Après l'exercice, animez une discussion de groupe sur les thèmes suivants :
  - *Comment avez-vous trouvé l'expérience ?*
  - *Avez-vous appris quelque chose de nouveau ?*
  - *Comment cela vous a-t-il fait penser aux jeunes avec lequel-le-s vous travaillez ?*
  - *Qu'avez-vous ressenti sur le pouvoir et les privilèges que vous avez ? (ou que vous n'avez pas ?)*

---

## Partager les résultats de notre évaluation de l'engagement significatif des jeunes

90 mins

---

*Permettre aux participant-e-s de comprendre et de se concentrer sur les domaines dans lesquels ils/elles doivent renforcer leur engagement pour la jeunesse*

- Avant cette séance, les organisations participantes doivent avoir rempli l'outil d'évaluation de l'engagement significatif des jeunes [[disponible ici sur Kobo](#)].
- Écrivez les 6 questions suivantes sur un tableau à feuilles mobiles/mur, les unes en dessous des autres. Voir l'annexe 3.2 pour un exemple.
  - Votre organisation est-elle prête à s'engager de manière significative avec vous ?
  - Les adultes de votre organisation font-ils/elles confiance aux jeunes ?
  - Les jeunes sont-ils/elles au centre de la prise de décision ?
  - Votre organisation est-elle inclusive, sûre et accessible à tous/toutes les jeunes ?
  - Faites-vous participer les jeunes à vos travaux de recherche et de plaidoyer ?
- Écrivez « OUI “ et ” NON » sur une feuille de papier et créez une échelle.
- Demandez aux participant-e-s, dans leurs paires/groupes organisationnels, de prendre 30 minutes pour discuter des questions et réfléchir à l'évaluation de l'engagement significatif des jeunes qu'ils/elles ont complétée.
- Demandez aux participant-e-s d'indiquer où se situe leur organisation sur l'échelle - entre OUI et NON.
- Encouragez quelques organisations (ou toutes si vous avez le temps) à faire part de leurs réflexions à l'ensemble du groupe.
- En tant qu'animateur-trice, partagez vos réflexions et organisez une discussion de groupe.
  - Y a-t-il un domaine dans lequel les organisations sont plus fortes ?
  - Quelles sont les raisons qui expliquent pourquoi nous avons obtenu des résultats plus faibles dans certains domaines ?
  - Quels sont les domaines qui doivent être améliorés ?
  - Y a-t-il des points qui vous surprennent ?
  - Quelles actions recommandez-vous pour votre organisation ou votre groupe ?

# ADAPTEZ-VOUS ET INCLUEZ !

## **Manque de préparation**

Si les participant-e-s n'ont pas été en mesure de remplir « l'outil d'évaluation de l'engagement des jeunes », créez un espace pour qu'ils/elles puissent le faire au cours des séances précédentes (par exemple, ancrage, qui sont les titulaires de droits).

## **Pour les personnes malentendantes**

Assurez-vous que vous disposez d'une interprétation en langue des signes adéquate pour permettre l'activité « d'écoute active ». Ne regroupez pas les utilisateurs-trices de la langue des signes, il est important que les autres apprennent de leur expérience.

## **Pour les personnes malvoyantes**

Demandez aux participant-e-s de dire à haute voix où ils/elles placent leurs organisations sur l'échelle. Vous pouvez même les encourager à utiliser des sons (par exemple, crier pour OUI, chuchoter pour NON).

## **Neurodivergent-e-s:**

Les personnes neurodivergentes, comme les autistes, peuvent se sentir mal à l'aise lorsqu'il s'agit de rester assis-e et d'établir un contact visuel pendant l'écoute active. Encouragez donc les participant-e-s à se promener ensemble, ou même à s'asseoir dos à dos.

## **Meilleurs conseils pour l'animateur-trice**

Lorsque vous demandez aux participant-e-s de partager leurs expériences personnelles, assurez-vous toujours de faire le point avec le groupe et les individus après la séance. Il est également bon de rappeler aux participant-e-s le principe de confidentialité et de ne pas partager, même en partie, une histoire avec quelqu'un d'autre.



## Étape 2

# Apprendre et évaluer

Au cours de la deuxième étape de ce module, nous donnerons l'occasion aux jeunes dirigeant-e-s d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences, de les mettre à l'épreuve et d'acquérir la confiance nécessaire pour les utiliser dans un environnement favorable.

Au cours de la deuxième étape de ce module, nous donnerons l'occasion aux jeunes dirigeant-e-s d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences, de les mettre à l'épreuve et d'acquérir la confiance nécessaire pour les utiliser dans un environnement favorable.

A l'issue de ce module, les participant-e-s devraient bien comprendre les principes de [WeLead sur l'engagement significatif des jeunes](#), ainsi que des modèles des « 3 lentilles et de l'échelle de la participation ».

Après l'étape 2, en tant qu'animatrice, vous devriez comprendre la perception qu'ont les participant-e-s de l'engagement significatif des jeunes et quels sont les domaines qu'ils/elles souhaiteraient renforcer dans leurs organisations.

---

*Durée totale :*  
*5 heures*

---

## Qu'est-ce que l'engagement significatif des jeunes ?

60 mins

Introduire et clarifier le concept

- Expliquez aux participant-e-s qu'au cours de cette séance, nous allons examiner l'engagement significatif des jeunes de manière plus approfondie.
- Demandez aux participant-e-s de discuter par deux : « Que signifie pour vous l'engagement significatif des jeunes ? Et comment cela se rapporte-t-il au pouvoir ?
- Partagez la définition suivante :

*« L'engagement significatif des jeunes est un partenariat inclusif, intentionnel et mutuellement respectueux entre les jeunes et les adultes, dans lequel le pouvoir est partagé, les contributions respectives sont valorisées et les idées, les perspectives, les compétences et les forces des jeunes sont intégrées dans la conception et la mise en œuvre des programmes, des stratégies, des politiques, des mécanismes de financement et des organisations qui affectent leurs vies et leurs communautés, leurs pays et le monde entier ».*

Animez une discussion de groupe sur :

- *Quelle est votre définition de l'engagement significatif des jeunes ?*
- *Qu'est-ce qui est significatif/et qu'est-ce qui ne l'est pas ? (partagez des exemples)*
- *Comment cela est-il lié au pouvoir des jeunes et au pouvoir collectif ?*
- Expliquez que le partage du pouvoir équivaut à la création d'une culture de l'engagement des jeunes.  
L'engagement significatif des jeunes est un outil que nous pouvons utiliser pour partager le pouvoir et amener d'autres personnes dans nos organisations, par exemple, en créant des rôles significatifs.

---

## Approfondir = outils et cadres pour un engagement significatif des jeunes

90 mins

---

Aider les participant-e-s à comprendre les trois outils

- Expliquez au groupe qu'il n'existe pas de modèle unique d'engagement significatif des jeunes. Cependant, il existe des outils et des cadres qui peuvent vous aider à analyser et à comprendre votre travail avec les jeunes.
- Expliquez que nous allons nous partager en deux groupes pour élaborer des présentations afin de nous familiariser les un-e-s et les autres avec ces approches.

*Groupe 1 : Trois lentilles*

*Groupe 2 : L'échelle de la participation*

- Remettez à chaque groupe un document de l'annexe 3.3.
- Donnez aux participant-e-s 45 minutes pour passer en revue l'outil et préparer une courte présentation de 5 à 10 minutes.
- Encouragez les participant-e-s à utiliser des approches créatives (par exemple, le théâtre, la musique, le dessin, les jeux).
- En tant qu'animateur-trice, faites le tour des groupes et prenez le temps de répondre aux questions et d'expliquer les éléments.
- Demandez à chaque groupe de faire une présentation en retour, en laissant du temps pour les questions.

---

## Tester les outils- utiles ou symboliques ?

60 mins

---

Aider les participant-e-s à se familiariser avec l'utilisation des outils

- Expliquez que nous allons maintenant évaluer l'utilisation des outils pour nous aider à analyser une étude de cas.
- Partagez l'étude de cas des « Jeunes ambassadeurs-drices du climat ».

- Demandez à chaque groupe de prendre l'étude de cas de l'annexe 3.4 et d'en discuter, en utilisant « l'outil » pour les aider à l'analyser. Voir les questions d'orientation ci-dessous :
- **Groupe 1 :** Selon vous, avec quelle « lentille » l'ONGI a-t-elle vu les jeunes ? Comment cela pourrait-il changer ?
- **Groupe 2 :** Où pensez-vous que les jeunes classeraient leur expérience sur l'échelle ?
- **Groupe 3 :** Quels étaient les comportements et les valeurs des adultes et des jeunes ?

- Demandez aux groupes de partager leur analyse de l'étude de cas avec l'ensemble du groupe.

---

90 mins

---

- Expliquez aux participant-e-s que nous allons examiner les principes de l'engagement significatif des jeunes qui ont été développés pour le programme WeLead.
- [Utilisez ce document](#) pour présenter les 7 principes
  1. Environnement ouvert, inclusif, sûr et accessible à tous les titulaires de droits.
  2. Les titulaires de droits sont au cœur du processus de prise de décision.
  3. Le pouvoir est équilibré et sert le bien
  4. Les capacités et la direction des titulaires de droits sont renforcées
  5. Les titulaires de droits sont représenté-e-s dans tous les espaces de participation et de plaidoyer à tous les niveaux.
  6. La participation des titulaires de droits bénéficie de ressources suffisantes.
  7. Le consortium WeLead est responsable.
- Demandez aux participant-e-s de travailler en paires ou en petits groupes pour discuter de l'un des principes.
- Demandez aux participant-e-s de discuter de ce qui suit:
  - Pensez-vous que ces principes reflètent votre expérience dans le projet ?
  - Quels sont les domaines qui vous ont posé le plus de problèmes ?
  - Quelles sont les recommandations que vous aimeriez mettre en œuvre dans votre organisation/groupe ?
- Veillez à noter le retour d'information, car il pourrait être utile pour les futurs contrôles et évaluations.

# ADAPTEZ-VOUS ET INCLUEZ !

## **Rendre l'exercice pertinent**

Si vous utilisez ce document en dehors du programme WeLead, veillez à adapter le langage à celui qui est familier au groupe. Vous pouvez également remplacer les principes de l'engagement significatif des jeunes par une version propre à votre organisation ou vous concentrer sur l'engagement significatif d'un groupe différent de titulaires de droits (par exemple, les personnes handicapées).

## **Tenir compte des traumatismes**

Sachez que les discussions et l'étude de cas aborderont probablement des sujets très similaires à ceux des participant-e-s. Si les histoires racontées soulèvent des questions de protection, prenez le temps de les traiter en utilisant les mécanismes appropriés.

## **Pour les apprenant-e-s visuel-le-s/ les malentendant-e-s**

Veillez à fournir des copies écrites des études de cas.

## **Pas assez de temps ?**

Concentrez-vous sur la familiarisation avec les outils et réduisez le temps consacré à l'étude de cas.



### **Meilleurs conseils pour l'animateur-trice**

Lorsque vous partagez de nouveaux concepts ou cadres, veillez à laisser suffisamment de temps aux participant-e-s pour bien les comprendre. Prenez le temps de vérifier avec les participant-e-s qui vous semblent avoir des difficultés. N'oubliez pas que chacun apprend et assimile l'information différemment !



### **Étape 3**

## **Action et responsabilité**

Au cours de la dernière étape de ce module, nous encouragerons les jeunes dirigeant-e-s à identifier les actions que leurs organisations peuvent entreprendre pour partager leur pouvoir des jeunes et attirer d'autres personnes.

À l'issue de cette étape, les participant-e-s auront élaboré un plan d'action qu'ils/elles pourront transmettre à leur organisation. Ils/Elles auront également réfléchi à la façon de se tenir responsables et d'assumer leurs responsabilités respectives pour mettre en œuvre le plan d'action.

En tant qu'animateur-trice, à l'issue de l'étape 3, vous devriez comprendre les engagements pris par les participant-e-s pour agir et être en mesure d'identifier les obstacles potentiels ou le soutien supplémentaire nécessaire pour mettre les actions en pratique.

---

*Durée totale :*  
*5 heures*

## Où réside le pouvoir ?

90 mins

Aider les participant-e-s à élaborer une stratégie de pouvoir au sein de leur organisation, afin de voir comment et où les décisions sont prises.

- Expliquez que pour ce dernier module, nous allons réfléchir aux actions qui peuvent être prises dans nos organisations pour améliorer la façon dont nous partageons le pouvoir avec les jeunes - et surtout comment nous engageons de manière significative les différent-e-s titulaires de droits.
- Expliquez que pour être en mesure d'élaborer un plan de partage du pouvoir, il est utile de comprendre où réside le pouvoir dans nos organisations.
- Demandez aux participant-e-s de se placer au milieu de la salle. Répartissez-les à différents endroits de la salle. Il peut être utile d'écrire des panneaux.
  - Conseil des administrateurs
  - PDG / Directeur / Fondateur
  - Gestion / Équipe de direction
  - Personnel
  - Les jeunes
- Lisez les questions suivantes. Demandez aux participant-e-s de se rendre dans le coin de la salle qui leur semble représenter leur organisation. Encouragez les participant-e-s à réfléchir à la personne qui a le plus de pouvoir et qui prend les décisions générales.
  1. Qui décide sur quels projets vous travaillez ?
  2. Qui recrute les nouveaux membres du personnel ?
  3. Qui décide des dépenses à effectuer ?
  4. Qui s'adresse aux donateurs ?
  5. Qui rédige la stratégie ?
  6. Qui organise les événements de collecte de fonds ?
  7. Qui mène les recherches ?
  8. Qui s'adresse aux hommes politiques ?
- Après l'activité, demandez à quelques participant-e-s de faire part de leurs réflexions.
  - Selon vous, où réside le pouvoir dans votre organisation ?
  - Dans quels domaines pensez-vous devoir partager le pouvoir avec les jeunes ?
  - Dans quels domaines pensez-vous devoir partager le pouvoir avec les jeunes ?

---

## Développer des plans d'action

110 mins

---

Aider les participant-e-s à créer des plans d'action pour leurs organisations

- Remettez à chaque organisation un exemplaire du modèle de plan d'action figurant à l'annexe 3.5.
- Le modèle de plan d'action demande aux organisations d'identifier :
  - Un objectif : Que voulez-vous faire ?
  - Des actions : De quoi avez-vous besoin pour atteindre votre objectif ?
  - Des responsables : Qui sera chargé de la réalisation de l'objectif ?
  - Un calendrier : Quand est-ce que cela se produira ? Avez-vous une date limite ?
  - Des ressources : Qu'avez-vous et de quoi avez-vous besoin ?
- Demandez aux participant-e-s de se joindre à une ou deux autres organisations et de partager leurs plans d'action.
- Encouragez les participant-e-s à s'interroger mutuellement et à contribuer à l'affinement du plan d'action.

---

## Aller de l'avant, utiliser notre pouvoir pour faire participer les autres

60 mins

---

Aider les participant-e-s à réfléchir- et à développer des stratégies de responsabilité

- Demandez aux participant-e-s de réfléchir au module et de se demander :
  - *Qu'avez-vous appris sur le partage du pouvoir et l'intégration d'autres personnes dans votre organisation ?*
  - *De quel soutien avez-vous besoin de la part du collectif pour y parvenir ?*
  - *Comment allons-nous nous tenir responsables des actions auxquelles nous nous sommes engagé-e-s ?*
  - *Quelles sont les actions qui sont « entre nos mains » (par exemple, sous notre contrôle / influence) et quelles sont celles qui sont « hors de nos mains » (par exemple, hors de notre contrôle / influence) ?*
- Clôturez la séance en remerciant les participant-e-s pour leur franchise, leur ouverture et leur participation active.

# ADAPTEZ-VOUS ET INCLUEZ !

## **Dynamique de pouvoir**

soyez conscient-e de la dynamique de pouvoir existant entre les participant-e-s, en particulier si des membres du personnel plus âgé-e-s participent à la réunion. Préparez-vous au fait que certaines organisations ne souhaiteraient pas partager ouvertement les défis qu'elles rencontrent.

## **Pour les personnes présentant des handicaps physiques**

Adaptez l'activité des « quatre coins » en vous asseyant et en levant la main ou en pointant les coins pour chacune des questions.

## **Pas assez de temps ?**

Concentrez-vous sur l'élaboration du plan d'action et sur les discussions relatives à la responsabilité.

## **Meilleurs conseils pour l'animateur-trice**

Lorsque vous travaillez avec des organisations pour élaborer des plans d'action, encouragez-les à les associer à des plans existants ou à des engagements qu'elles ont pris, tels qu'une stratégie organisationnelle ou un plan de projet. Sinon, le travail risque de devenir un autre document oublié dans un tiroir une fois de retour au bureau

## Module 3

# ANNEXES DE LA BOÎTE À OUTILS

- Annexe 3.1** Qui sont les titulaires de droit ?
- Annexe 3.2** Oui / Non
- Annexe 3.3** Les 3 lentilles et l'échelle
- Annexe 3.4** Les "Jeunes ambassadeurs-drices du climat"
- Annexe 3.5** Modèle de plan d'action

## Annexe 3.1

### Qui sont les titulaires de droit ?

L'animateur-trice vous attribuera l'un des profils suivants :

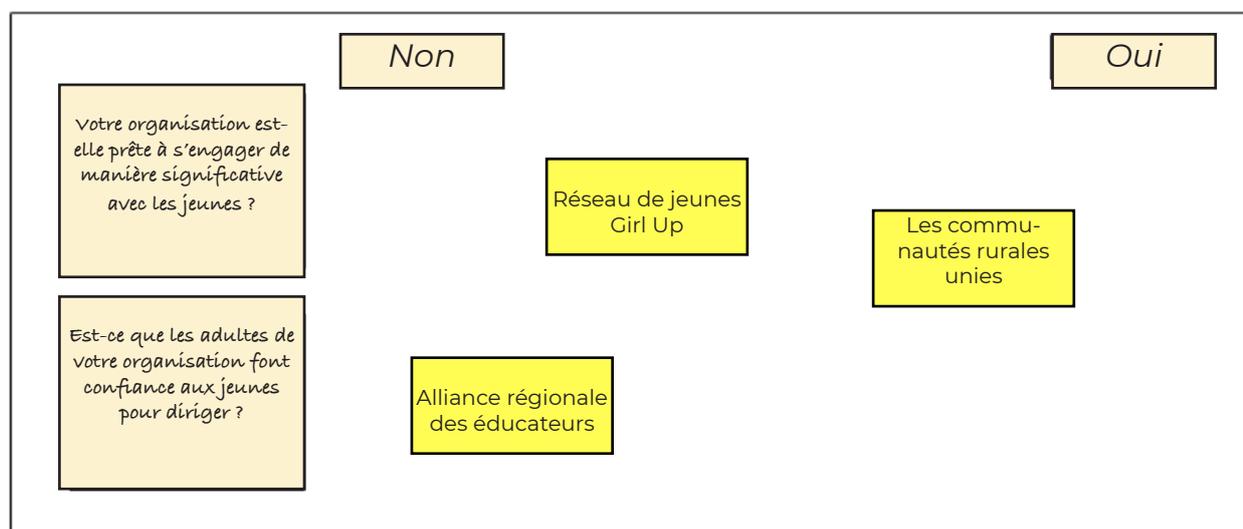
- Jeune fille de 15 ans, touchée par le déplacement
- Jeune femme de 21 ans, handicapée, communauté rurale
- Jeune fille de 17 ans, vivant avec le VIH

Faites un dessin de la jeune personne du groupe de titulaires de droits qui vous a été attribué-e.

- Où vit-elle ?
- Où va-t-elle à l'école ?
- Quel type de famille a-t-elle ?
- Quel type d'emploi occupe-t-elle ?
- Qu'est-ce qu'elle aime faire pendant son temps libre ?
- Est-elle affiliée à un parti politique ?
- Quel est son statut matrimonial ?
- À quelle religion s'identifie-t-elle ?
- Quel est son statut de réfugiée ou de migrante ?
- A-t-elle accès à des soins de santé ?
- Quelle est son appartenance ethnique ?
- A-t-elle des enfants ou des responsabilités de soins ?

## Annexe 3.2

### Oui / Non



## Annexe 3.3

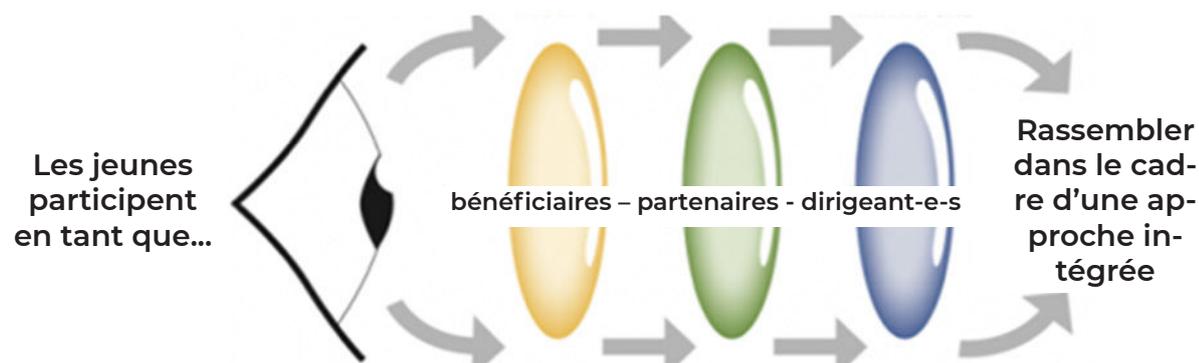
### Les 3 lentilles et l'échelle

#### Groupe 1 : Trois lentilles

Le modèle des « trois lentilles » pour l'engagement des jeunes a été publié pour la première fois dans le rapport sur le développement de la Banque mondiale en 2007, et a été ensuite adapté et simplifié par un groupe d'organisations internationales travaillant avec le gouvernement britannique en 2010. Depuis, le modèle a été utilisé et adapté par un certain nombre d'agences des Nations Unies et d'organisations internationales, y compris l'ONU SIDA.

Le modèle des « trois lentilles » encourage les partenaires du développement à considérer les jeunes à travers « trois lentilles ». La première consiste à comprendre les jeunes en tant que bénéficiaires de l'aide ou du renforcement des capacités. La deuxième est de les considérer comme des partenaires dans les projets de développement, par exemple en travaillant avec des organisations de jeunesse pour fournir des services. La troisième lentille consiste à considérer les jeunes comme des dirigeant-e-s dans le travail de développement. Le modèle des « trois lentilles » a démontré qu'il faut voir les jeunes à travers les trois lentilles pour avoir le plus d'impact possible sur la communauté au sein de laquelle on travaille.

#### L'approche à 3 lentilles



**Travailler avec les jeunes en tant que partenaires et dirigeant-e-s peut prendre plus de temps et de ressources à court terme, mais a un impact plus important.**

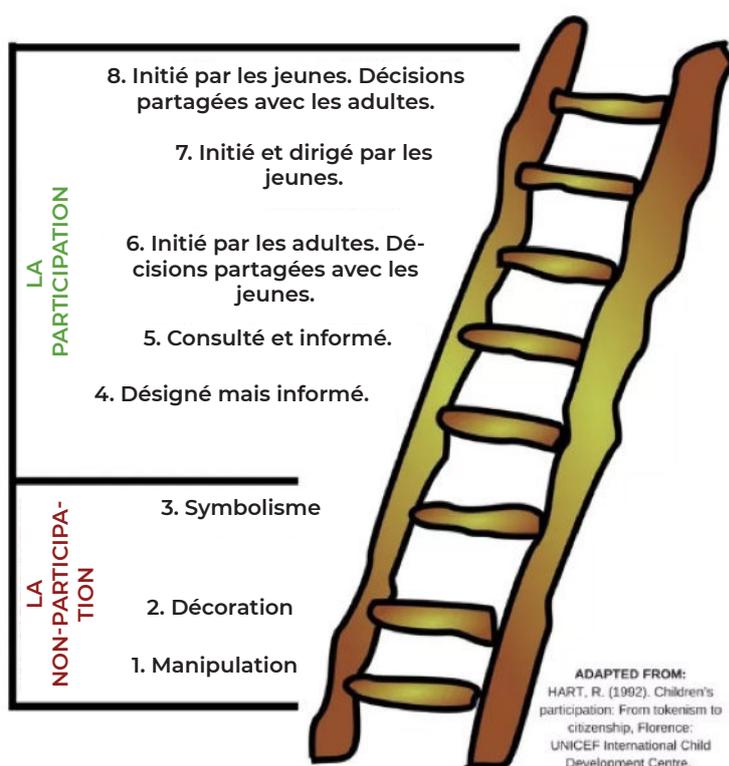
#### Références

- [Rapport de la Banque mondiale sur le développement \(Banque mondiale, 2007\)](#)
- [La participation des jeunes au développement : un guide pour les agences de développement et les décideurs politiques \(DFID, 2010\).](#)
- [Les jeunes et le VIH : Intégrer une approche à trois lentilles de la participation des jeunes \(ONUSIDA 2018\)](#)

## Groupe 2 : L'échelle de la participation

L'échelle de la participation a été publiée pour la première fois par l'UNICEF en 1992 dans un rapport intitulé « Children's Participation : From Tokenism to Citizenship ». Roger Hart a modifié un cadre de participation citoyenne développé par Sherry Arnstein et l'a appliqué au travail avec les enfants et les jeunes dans des projets dirigés par des adultes. « L'échelle de la participation » a été utilisée par de nombreuses organisations internationales pour les aider à planifier et à évaluer leur travail avec les jeunes.

« L'échelle de la participation » décompose les étapes entre la non-participation et la participation significative. Les trois premiers échelons de l'échelle, à savoir la manipulation, la décoration et le symbolisme, ne sont pas considérés comme une bonne participation. Les cinq derniers échelons sont considérés comme des types de participation différents. Alors que certaines organisations progressent sur l'échelle jusqu'à ce que les jeunes prennent des « décisions partagées avec les adultes », d'autres organisations, telles que celles dirigées par des jeunes, peuvent s'arrêter à l'étape 7. c'est-à-dire à l'initiative et à la direction des jeunes.



### Références

- [Children's Participation : From Tokenism to Citizenship \(UNICEF, 1992\)](#)
- [Arnstein Ladder of Citizen Participation \(Citizens Handbook, 1969\)](#)

## Annexe 3.4

### Les “Jeunes ambassadeurs-drices du climat”

« Better World » est une organisation internationale non gouvernementale (OING) basée au Canada qui sensibilise à l'impact du changement climatique. L'organisation a décidé qu'il serait bon d'avoir quelques « jeunes ambassadeurs du climat ». C'était très passionnant, car c'était la première fois que Better World s'adressait et écoutait des jeunes du sud de la planète.

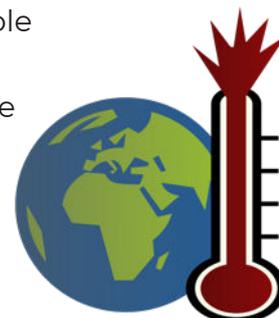
Un membre du personnel a publié une annonce sur les médias sociaux et plus d'un millier de jeunes du monde entier se sont portés candidats.

Vous avez moins de 25 ans et vous êtes concerné-e par le changement climatique ? Rejoignez-nous en tant que jeune ambassadeur-drice du climat !

Vous aurez l'occasion de

- Participer à des événements mondiaux et d'y prendre la parole
- Faire la différence au sein de votre communauté
- Contribuer à l'élaboration de notre stratégie organisationnelle
- Travailler en réseau avec d'autres jeunes dirigeant-e-s.

Tous/Toutes les candidat-e-s sont les bienvenu-e-s !



Dev était l'un d'entre eux et il a été heureux d'être sélectionné. Âgé de 19 ans, il vit dans des communautés touchées par les inondations au Bangladesh et étudie la communication. Il a pensé que ce serait une bonne occasion de nouer des contacts avec des personnes de différents pays.

Maribel a également été sélectionnée. Elle a 22 ans et sa famille a perdu sa maison dans des incendies de forêt en Bolivie. Elle vit dans une communauté rurale et travaille dans la ferme familiale tout en s'occupant de ses frères et sœurs. Elle a pensé que ce serait un bon moyen de partager son histoire et d'obtenir plus de soutien pour sa communauté.

La première chose que Dev et Maribel ont dû faire a été de réaliser une vidéo pour se présenter au personnel. Dans cette vidéo, ils ont raconté leur histoire personnelle. Les membres du personnel ont trouvé la vidéo tellement bonne qu'ils l'ont mise sur le site web et l'ont utilisée pour des événements de collecte de fonds.

Un mois plus tard, Better World a invité Dev à prendre la parole lors d'une conférence organisée à New York. Il était très enthousiaste, car c'était la première fois qu'il voyageait. Dev a obtenu l'autorisation de son université et a utilisé ses fonds personnels pour réserver un bus pour l'aéroport. Cependant, à mesure que la date approchait, aucune nouvelle de Better World ne lui parvenait. Trois jours avant le début de l'événement, il a reçu un courriel l'informant que son vol ne pouvait être réservé car l'organisation n'avait pas demandé de visa pour lui dans les délais prévus.

Lors d'une réunion avec le directeur général de Better World, Dev a demandé quand il aurait l'occasion de contribuer à la stratégie, comme cela avait été annoncé. Le PDG a répondu qu'il n'en savait rien, qu'il devait s'agir d'une erreur car la stratégie était déjà rédigée. Maribel a demandé si les documents pouvaient être traduits en espagnol. Le DG a accepté, mais après la réunion, un membre du personnel lui a dit que ce n'était pas possible.

Après quelques mois de lancement du projet des jeunes ambassadeurs du climat, Better World a décidé qu'elle ne disposait pas des ressources nécessaires pour poursuivre le projet. Le membre du personnel qui dirigeait le projet est parti. Dev et Maribel ont dit qu'ils seraient prêts à aider à collecter des fonds pour le projet, mais ils n'ont pas eu de réponse.

[Veuillez noter qu'il s'agit d'une histoire fictive, mais qu'elle est basée sur une expérience réelle].

## Annexe 3.5

### Modèle de plan d'action

Nom .....  
 Date .....  
 Organisation .....

<b>Objectif</b> <i>Que voulez-vous faire ?</i>	<b>Actions :</b> <i>De quoi avez-vous besoin pour atteindre votre objectif ?</i>	<b>Les responsables :</b> <i>Qui sera chargé de la réalisation de l'objectif ?</i>	<b>Calendrier :</b> <i>Quand est-ce que cela se produira ? Avez-vous une date limite ?</i>	<b>Ressources :</b> <i>Qu'avez-vous et de quoi avez-vous besoin ?</i>
1.				
2.				
3.				
4.				

**RESTLESS**  
**DEVELOPMENT**

